

## **TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖSSÄ NOUDATETTAVASTA PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ**

Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä JUKO ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Palkansaajajärjestö Pardia ry ovat tehneet 5. päivänä joulukuuta 2003 tarkentavan virkaehtosopimuksen opetus- ja kulttuuriministeriön uudesta palkkausjärjestelmästä. Virkaehtosopimusta on muutettu 15.12.2010 ja 19.1.2012.

### **1 § Sopimuksen peruste ja tavoitteet**

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 30.11.2002 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti. Sopimusta on muutettu 28.3.2010 allekirjoitetun keskustason virka- ja työehtosopimuksen 11 §:n mukaisesti sekä 24.11.2011 allekirjoitettua keskustason virka- ja työehtosopimusta koskevien 22.12.2010 annettujen neuvottelumääräysten 6 kohdan mukaisesti.

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

### **2 § Sopimuksen soveltamisala**

Sopimusta sovelletaan opetus- ja kulttuuriministeriön vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä oleviin tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

### **3 § Palkkausperusteet**

Virkamiehen palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 12 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa takuupalkasta.

### **4 § Tehtäväkohtainen palkansa**

Tehtäväkohtainen palkansa määräytyy tehtävän vaativuusryhmän mukaan. Tehtävän vaativuusryhmä määräytyy tehtävien arvioidun vaativuuden mukaan. Työnantaja määrää virkamiehen työtehtävät. Tehtävän vaativuuden arviointi suoritetaan esimiehen ja virkamiehen yhdessä laatiman toimenkuvauksen pohjalta.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu ministeriössä noudatettavaan arviointijärjestelmään. Tehtävän vaativuuden arvioinnin arviointitehtävät liittyvät tehtävän edellyttämään osaamiseen, päätöksentekoon ja tehtävän sisältöön.

Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kussakin vaativuusryhmässä ilmenee liitteenä 1 olevasta palkkataulukosta.

### **5 § Tehtävän vaativuuden arviointi**

Ministeriössä toimii työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä, jonka toiminnasta on sovittu allekirjoituspöytäkirjassa.

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

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot, sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotuksen saatuaan.

Aloitteen vaativuusarvioinnin suorittamisesta voi tehdä esimiehen lisäksi asianomainen virkamies tai häntä edustava luottamusmies. Esimies tekee ministeriössä noudatettavan vaativuuden arviointijärjestelmän ja suorittamansa arvioinnin perusteella esityksen tehtävän vaativuudesta.

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

Tehtävän vaativuuden ja tehtävän sijoittamisen vaativuusryhmään vahvistaa työnantaja saatuaan esimiehen ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset. Vaativuusarviointi suoritetaan ja arviointi vahvistetaan mahdollisimman pian arvioinnin tarpeen toteamisen jälkeen.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arvioinnin vahvistamista seuraavan kuukauden alusta.

Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteleminen tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettuihin tavoin.

Arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 5 §:n 8 momentissa ja jäljempänä 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

## **6 § Henkilökohtainen palkanosa**

Henkilökohtainen palkanosa perustuu vahvistettuun arvioon virkamiehen henkilökohtaisesta työsuorituksesta. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 50 % kulloinkin maksettavasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

## **7 § Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi**

Henkilökohtaisesta suorituksesta keskustellaan ja suoritusta arvioidaan vuosittain asianomaisen virkamiehen ja hänen esimiehensä välisissä tulos- ja kehityskeskusteluissa.

Henkilökohtaisen suorituksen arviointi perustuu tulos- ja kehityskeskusteluissa sovittujen tulostavoitteiden saavuttamiseen sekä muuhun henkilön suoriutumiseen tehtäviensä vaatimuksista.

Henkilökohtaisen suoritustason arviointitekijät ovat ammatinhallinta, aikaansaavuus, työskentelytapa, kehittyminen ammatissa, vastuullisuus ja esimiestehtävissä toimivilla johtaminen ja esimiestyön laatu.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu ministeriössä noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi. Työnantaja vahvistaa suorituksen arviointituloksen sekä henkilökohtaisen palkanosan. Työnantaja vahvistaa suorituksen arviointituloksen ja henkilökohtaisen palkanosan myös muissa, alla mainituissa tapauksissa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön sisällä uusiin tehtäviin siirtyvälle virkamiehelle tai ministeriön ulkopuolelta palkatulle uudelle virkamiehelle maksetaan työnantajan harkinnan mukainen henkilön pätevyyteen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen perustuva henkilökohtainen palkanosa ilman suoritusarviointia. Kyseistä palkanosaa maksetaan, kunnes henkilökohtainen suoriutuminen on arvioitu. Suoritusarviointi tehdään viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaatavuusryhmän muuttumisesta. Työnantaja vahvistaa suorituksen arviointituloksen ja henkilökohtaisen palkanosan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun virkamiehen tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä virkamiehen lisäksi myös häntä edustava luottamusmies.

Jos virkamies on ollut osan vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli mainittu poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa kuitenkin sellaisen arviointituloksen perusteella, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan sekä suoriutumistaan pitemmältä ajalta. Palkkaus poissaolon päätyttyä määräytyy myös tällä tavalla, jos sairausloma tai sanottu vapaa kestää yhdenjaksoisesti vähintään yhden kokonaisen arviointijakson.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetun henkilökohtaisen työsuorituksen arvion muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arvioinnin vahvistamista seuraavan kuukauden alusta.

## **8 § Menettely henkilökohtaisen suoritustason laskiessa**

Mikäli todetaan, että virkamiehen henkilökohtainen työsuoritus laskee edellisestä suoritusarvioinnista siten, että se johtaisi henkilökohtaisen palkanosan alentamiseen, sovitaan tulos- ja kehityskeskustelussa ne kehittämistoimenpiteet, joihin ryhdytään suoritustason parantamiseksi. Tällöin uusi arviointi suoritetaan mahdollisimman pian kuuden (6) kuukauden kuluttua sen suoritusarvioinnin vahvistamisesta, jossa suoritustason laskeminen on todettu. Mikäli suoritus ei siihen mennessä ole palautunut entiselle tasolle, tarkistetaan henkilökohtaista palkanosaa alentunutta suoritustasoa

vastaavaksi uutta arviointia seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien ellei 12 §:stä muuta johdu.

Jos virkamies on ollut huomattavan osan edellisessä momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, työnantaja voi ennen henkilökohtaisen palkanosan alentamista harkintansa mukaan suorittaa kolmannen arvioinnin viivytyksettä kolmen (3) kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli työsuoritus ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa ensimmäisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta alenneta.

### 9 § Työaikakorvaukset

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

### 10 § Takuupalkka

Virkamiehellä, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana oli opetus- ja kulttuuriministeriön vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkka vastaa määrältään kokonaisuukausipalkkaa, joka virkamiehelle uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana olisi ollut maksettava vanhan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Henkilökohtainen lisäpalkkio, jonka peruste liittyy olennaisesti määräaikaiseen tehtävien järjestelyyn, lasketaan mukaan takuupalkkaan niin kauan, kun tehtävien järjestely on voimassa.

Oikeus takuupalkkaan säilyy, ellei virkamiehen tekemästä virkasopimuksesta muuta johdu, sen ajan, jonka hän tämän sopimuksen tarkoittaman uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen keskeytyksettä on opetus- ja kulttuuriministeriön palveluksessa kyseisessä vakinaisessa palvelussuhteessa. Keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän mittaista keskeytystä.

Jos vakinainen virkamies käyttöönottoajankohtana oli nimitettynä määräaikaiseen korkeampipalkkaiseen virkasuhteeseen, takuupalkka määräytyy hänen vakinaisen virkansa käyttöönottoajankohdan mukaisen palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Myös virkamiehellä, joka oli 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 vähintäänkin samassa vaatuvuusryhmässä kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Jos virkamies olisi 1.10.2003 - 31.3.2004 välisenä aikana tullut oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta alkaen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaatuvuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan tämän sopimuksen mukaisesti. Takuupalkka alenee, jos asianomainen virkamies hakeutuu tehtäviin, joiden vaatuvuustaso on alempi, kuin hänen tehtäviensä vaatuvuustaso on ollut uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottohetkellä.

## **11 § 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 luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä 2 viikkoa ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada pyytämättä tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatuvuustasoille sekä tilastotiedot henkilökohtaisten työsuoritusten keskiarvoista, henkilöiden kokonaispalkasta ja sen kehityksestä vaatuvuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

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

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuilla edellytyksillä oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatuvuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatuvuustasoista sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasoesityksistä ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tiedot luovutetaan pyytämättä ja maksutta.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon säädöksiin perustuvat tietosuojavaatimukset.

### **12 § Erimielisyyksien selvittäminen ja ratkaiseminen**

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin

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

Vastaavasti kuin 5 §:n 3 momentissa ja 7 §:n 5 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, ryhmissä ja palkkauksissa.

Mikäli asia jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä sen mukaan kuin siitä on erikseen sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa.

### **13 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen**

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä arviointi- ja kehittämisryhmässä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista ja oikeudenmukaista soveltamista, arvioinnin perusteiden soveltuvuutta ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja ministeriön palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja

yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Vuosittainen tarkastelu tehdään kun arviointi- ja kehittämisryhmä on saanut käsiteltäväkseen mahdolliset erimielisyydet sekä tiedot vuosittaisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella tehdyistä muutoksista.

Tätä varten sopimuslalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 12 §:n 2 momentissa sovituisissa tapauksissa.

#### **14 § Työrauha**

Tähän tarkentavaan virkaehtosopimukseen 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 henkilöt, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

#### **15 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2003 lukien 15.2.2005 saakka. Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamissopimuksen irtisanomisella tulee tämä sopimus samalla irtisanotuksi.

Tehtävien vaativuudenarviointia koskevilta osin sopimus on voimassa 1.3.2011 lukien.

Tämä sopimus tulee voimaan edellyttäen, että valtiovarainministeriö sen hyväksyy.

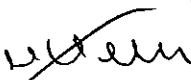
#### **16 § Allekirjoitukset**

Tätä tarkentavaa virkaehtosopimusta on laadittu neljä (4) samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.




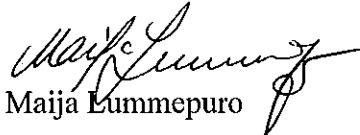
Helsingissä 19. päivänä tammikuuta 2012

Opetus- ja kulttuuriministeriö

  
Håkan Mattlin  
ylijohtaja

Opetusministeriön akavalaisten ammattijärjestö ry  
(Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry)

  
Sanna Hirsivaara

  
Maija Lumme

Opetus- ja kulttuuriministeriön ammattiosasto JHL ry  
(Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry)

  
Mikko Cortés Téllez

Valtioneuvoston Virkamiesyhdistys VVY ry  
(Palkansaajajärjestö Pardia ry)

  
Henna Thorman

  
Hannu Tolonen

