

# **OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖN VIRKAMIESTEN PALKKAUSJÄRJESTelmäSTÄ 5.12.2003 TEHDYN TARKENTAVAN VIRKAEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Pöytäkirja opetus- ja kulttuuriministeriön sekä JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n neuvotteluista, jotka koskivat opetus- ja kulttuuriministeriön henkilöstöön 1. päivästä lokakuuta 2003 sovellettavaa tarkentavaa virkaehtosopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä. Pöytäkirjaa on 15.12.2010 muutettu arviointi- ja kehittämissuunnitelmaa koskevan tekstin osalta 28.3.2010 allekirjoitetun keskustason virka- ja työehtosopimuksen sekä kyseisen sopimuksen perusteella käytyjen virastoneuvottelujen mukaisesti. Pöytäkirjaa on lisäksi 19.1.2012 muutettu henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskevan tekstin osalta edellä mainittua keskustason sopimusta koskevien 17.3.2011 annettujen neuvottelumääräysten 7 kohdan mukaisesti.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

## **1 § Allekirjoituspöytäkirjan sisältö**

Neuvotteluosapuolet ovat uudesta palkkausjärjestelmästä 5.12.2003 tehtyyn (muut. 15.12.2010) tarkentavaan virkaehtosopimukseen liittyen sopineet eräistä sen käyttöönottoon ja soveltamiseen liittyvistä asioista tämän pöytäkirjan ja sen liitteiden mukaisesti.

## **2 § Tehtäväkohtainen palkanosa**

Opetus- ja kulttuuriministeriön sopimusosapuolet ovat yhteisesti hyväksyneet Palkkavaaka-arviointijärjestelmän käytettäväksi opetus- ja kulttuuriministeriön tehtävien vaativuuden arvioinnissa.

Tehtäväkohtaisen palkanosan perustana oleva tehtävien vaativuus arvioidaan Palkkavaaka-vaativuudenarviointijärjestelmällä, jonka vaativuuden arviointitekijät ovat:

### **1. Osaaminen**

- tehtävän edellyttämän tiedon, taidon ja kokemuksen määrä
- tehtävän luonne ja laajuus
- tehtävän vuorovaikutus

### **2. Päätöksenteko**

- toimenhaltijan ohjaus
- ratkaisujen problematiikka

### **3. Tehtävän sisältö**

- tehtävän keskeinen sisältö ja sen suhde tulokseen

Opetus- ja kulttuuriministeriön sopimusosapuolet ovat yhteisesti hyväksyneet opetus- ja kulttuuriministeriön tehtävien vaativuuden arvioinnin myös Palkkavaaka-arviointijärjestelmän avulla luodun viitetehtävävertailun perusteella ja osallistuneet myös näin tehtyihin vaativuusarviointeihin. Näissä tapauksissa tehtävän vaativuus on arvioitu vertaamalla tehtävästä laadittua toimenkuvausta viitetehtävien perusteella laadittuihin vaativuusryhmien sanallisiin kuvauksiin ja viitetehtävien toimenkuvauksiin.

Vaativuusryhmien sanalliset kuvaukset ovat liitteenä 1.

### **3 § Henkilökohtainen palkanosa**

Henkilökohtaisen palkanosan ja suorituksen arvioinnin tarkoituksena on kannustaa virkamiestä hänelle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja hyvään tulokseen. Henkilökohtaisen suorituksen arviointi perustuu tulos- ja kehityskeskusteluissa sovittujen tulostavoitteiden saavuttamiseen sekä muuhun henkilön suoriutumiseen tehtäviensä vaatimuksista.

Henkilökohtaisen palkanosan perusteena oleva henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi koostuu seuraavista arviointitekijöistä:

- A Ammatinhallinta
- B Aikaansaavuus
- C Työskentelytapa
- D Kehittyminen ammatissa
- E Vastuullisuus
- F Johtaminen ja esimiestyön laatu (vain esimiestehtävissä toimiville)

Kukin arviointitekijä arvioidaan asteikolla 1 - 5, myös puolikkaita lukuja voidaan käyttää. Kullekin arviointitekijälle annetaan yksi arvio ja näiden keskiarvo muodostaa suoritusarvioinnin tuloksen.

Suoritusarviointilomake on liitteenä 2.

### **4 § Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi**

Mahdollisimman suuren tasapuolisuuden saavuttamiseksi vuosittaisen arvioinnin tulee tapahtua ministeriössä suunnilleen samana ajankohtana. Tasapuolisuuden saavuttamiseksi palkkausasioista vastaavan virkamiehen saadessaan ehdotukset osastopäälliköiltä tai yksikön päälliköiltä, tulee muun muassa tutustua siihen, poikkeavatko arvioinnit eri osastojen ja yksiköiden kesken tai vaativuusryhmien välillä ja ennen henkilökohtaisen palkanosan päättämistä hankkia mahdollisesti tarvittavia lisäselvityksiä. Tarkoituksena on, että ennen arviointien vahvistamista työnantajalla on käytettävissään kaikki ehdotukset arvioinneiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit mahdollisimman yhtäaikaisesti.

Kun virkamiehen henkilökohtainen palkanosa uusiin tehtäviin siirtymisen tai tehtävien olennaisen muutoksen vuoksi maksetaan uutta palkkausjärjestelmää koskevan virkaehtosopimuksen 7 §:n 6 ja 7 momentin mukaisesti väliaikaisesti ilman

suoritusarviointia, on varmistettava euromääräisen kokonaispalkan pysyminen vähintään yhtä suurena, kuin hänen aiemmassa, yhtä vaativassa tai vähemmän vaativassa tehtävässään saamansa euromääräinen kokonaispalkka.

Uutena viraston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtainen palkanosa määritellään henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuvan aidon arvioinnin perusteella. Arvioinnissa noudatetaan vpj-sopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

### **5 § Arviointi- ja kehittämisryhmä**

Arviointi- ja kehittämisryhmässä on sekä työnantajan että henkilöstöä edustavien järjestöjen edustus. Arviointi- ja kehittämisryhmä edustaa ministeriön eri osastoja ja toimintayksiköitä sekä eri henkilöstöryhmiä. Arviointi- ja kehittämisryhmässä sekä työnantajalla että allekirjoittajajärjestöillä on yhtä monta edustajaa, paitsi jos jompi kumpi osapuoli ei halua käyttää tätä oikeutta täysimääräisenä. Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenille nimetään myös varajäsenet.

Puheenjohtajana toimii määrätty työnantajan edustaja.

Kansliapäällikkö määrää arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenet ja varajäsenet sekä puheenjohtajan ja sihteerin tai sihteerejä asettaessaan arviointi- ja kehittämisryhmän. Kansliapäällikkö määrää allekirjoittajajärjestäjien jäsenet ja varajäsenet järjestöjen esityksestä.

Arviointi- ja kehittämisryhmä tekee työnantajalle ehdotuksen sen käsiteltäväksi opetus- ja kulttuuriministeriössä noudatettavan palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen (5.12.2003, muut. 15.12.2010) mukaisesti saatettujen tehtävien arvioinniksi ja tehtävien sijoittamiseksi eri vaativuusryhmiin. Lisäksi arviointi- ja kehittämisryhmä lausuu tarvittaessa vuotuisten tulos- ja kehityskeskusteluiden perusteella tehdyistä vaativuusryhmän muutosesityksistä. Jos arviointi- ja kehittämisryhmä ei ole yksimielinen, esitetään työnantajalle ryhmässä ilmenneet eri kannat.

Arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on lisäksi palkkausjärjestelmän kehittäminen ja seuranta.

### **6 § Arviointimenettelyn kehittäminen ja arvioinnin yhdenmukaisuus**

Virkaehtosopimuksen 14 §:ään liittyen sopimuspuolet tekevät yhteistyötä arviointimenettelyn kehittämiseksi.

Kaikissa arvioinneissa tulee toimia virkamiesten oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi. Arviointien tulee olla mahdollisimman yhteismitallisia ja käytettävien arviointiperiaatteiden kaikkien osalta yhteneviä.

## 7 § Koulutus ja perehdyttäminen

Työnantaja vastaa uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ja tilastoyhteistyöhön liittyvästä henkilöstön ja esimiesten koulutuksesta ja perehdyttämisestä sekä tiedottamisesta. Henkilöstöä edustavat järjestöt voivat osallistua uutta palkkausjärjestelmää koskevan koulutuksen suunnitteluun.

## 8 § Pöytäkirjan voimassaolo

Tämä allekirjoittamispöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena. Pöytäkirja ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

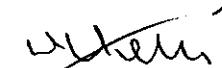
Tämä pöytäkirja on voimassa 1.10.2003 lukien ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:ssä mainittu tarkentava virkaehtosopimus. Arviointi- ja kehittämissuunnitelmaa koskevat muutokset ovat voimassa 1.3.2011 lukien.

## 9 § Allekirjoitukset

Tätä allekirjoituspöytäkirjaa on laadittu neljä (4) samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin allekirjoittajaosapuolelle.

Helsingissä 19. päivänä tammikuuta 2012

Opetus- ja kulttuuriministeriö

  
Håkan Mattlin  
ylijohtaja

Opetusministeriön akavalaisten ammattijärjestö ry  
(Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry)

  
Sanna Hirsivaara

  
Maija Lummeperu

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