



Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä
Julkisalojen koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO ry, Julkisten ja
hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Ammatti-
liitto Pro ry ovat tehneet 17. päivänä
tammikuuta 2024 tarkentavan
virkaehtosopimuksen opetus- ja
kulttuuriministeriön
palkkausjärjestelmästä.

Asianumero: VN/8057/2023

1 §

Sopimuksen peruste ja tavoitteet

Tämä sopimus on tehty 24.2.2023 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskaudelle 2023-2025 10 §:n mukaisesti.

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 esihenkilötyötä 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.

1.3.2024 voimaan tulevan virastoerän ja yleiskorotuksen suhdetta on sovittu muutettavaksi siten, että 1,11 % käytetään virastoeränä ja 1,37 % yleiskorotuksena sekä 0,02 % käytetään pyöristyksiin.

4 §

Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuusryhmän mukaan. Tehtävän vaativuusryhmä määräytyy tehtävien arvioidun vaativuuden mukaan. Työnantaja määrää virkamiehen työtehtävät. Tehtävän vaativuuden arviointi suoritetaan esihenkilön 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 vaativuusryhmää tarkastellaan henkilön ja hänen esihenkilönsä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esihenkilö tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -ryhmät sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esihenkilön ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotuksen saatuaan.

Aloitteen vaativuusarvioinnin suorittamisesta voi tehdä esihenkilön lisäksi asianomainen virkamies tai häntä edustava luottamusmies. Esihenkilö 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 esihenkilön 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 vaativuusryhmän muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arvioinnin tekemistä 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 ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei edellä tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaativuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan.

Edellä sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaista ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit eivät 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 tarkoitettu 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 9 momentissa ja jäljempänä 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

6 §

Henkilökohtainen palkansa

Henkilökohtainen palkansa perustuu vahvistettuun arvioon virkamiehen henkilökohtaisesta työsuorituksesta. Henkilökohtainen palkansa 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 esihenkilönsä 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 esihenkilötehtävissä toimivilla johtaminen ja esihenkilötyön laatu.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu ministeriössä noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Esihenkilö 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.

Jos virkamies on ollut osan vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä 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 tekemistä seuraavan kuukauden alusta.

8 §

Henkilökohtaisen palkanosan erityiskysymykset vaativuusryhmän muuttuessa ja uusissa tehtävissä

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, uusiin tehtäviin siirtymisestä tai tehtävän vaativuusryhmän muuttumisesta. Työnantaja vahvistaa suorituksen arviointituloksen ja henkilökohtaisen palkanosan.

9 §

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 viimeistään 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 ensimmäisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta alenneta. 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.

10 § 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 vaativuusryhmään 8 tai sitä ylempään vaativuusryhmään, mutta jotka eivät kuitenkaan ole sopimuksen 18 §:n 3 momentin mukaisia johtavia

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 vaativuusryhmille sekä tilastotiedot henkilökohtaisten työsuoritusten keskiarvoista, henkilöiden kokonaispalkasta ja sen kehityksestä vaativuusryhmittäin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettussa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuusryhmämuutoksistaan 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 vaativuusryhmämuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuusryhmistä sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

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 esihenkilön 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 esihenkilön 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 sopimusosapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja ministeriön palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

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

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

Sopimusosapuolet 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.

14 §

Työrauha

Tähän tarkentavaan virkaehtosopimukseen 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 virkamiehet, 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.

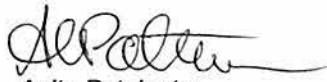
15 §
Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2024-28.2.2025. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, siltä osin kuin sitä ei jonkun sopimusosapuolen toimesta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Sopimuskaudelle 2023-2025 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

Opetus- ja kulttuuriministeriö



Anita Lehikoinen
kansliapäällikkö



Anita Patoluoto
henkilöstöpäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO



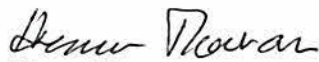
Pia Ekqvist

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL



Mikko Cortés Téllez

Ammattiliitto Pro



Henna Thorman



Tehtäväkohtaiset palkanosat

Vaativuus- ryhmä	Tehtäväkohtainen palkanosa 1.3.2024 lukien
3	2 278,95 €
4	2 394,50 €
5	2 522,19 €
6	2 661,36 €
7	2 986,35 €
8	3 347,59 €
9	3 779,86 €
10	4 231,23 €
11	4 765,48 €
12	5 302,67 €
13	5 653,61 €
14	6 089,63 €



Henkilökohtaisen palkanosan taulukko 1.3.2024 lukien

Henkilökohtainen palkanosa

Tarkentavan virkaehtosopimuksen 6 §:

Suoritusarvioinnin tulos (piste- keskiarvo)	Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä tehtävä- kohtaisesta palkanosasta
1,00-1,50	0,00 %
1,51-1,67	5,00 %
1,68-1,85	7,50 %
1,86-2,02	10,00 %
2,03-2,20	12,50 %
2,21-2,37	15,00 %
2,38-2,55	17,50 %
2,56-2,72	20,00 %
2,73-2,90	22,50 %
2,91-3,07	25,00 %
3,08-3,25	27,50 %
3,26-3,42	30,00 %
3,43-3,60	32,50 %
3,61-3,77	35,00 %
3,78-3,95	37,50 %
3,96-4,12	40,00 %
4,13-4,30	42,50 %
4,31-4,47	45,00 %
4,48-4,65	47,50 %
4,66-5,00	50,00 %