

Tarkentava virkaehtosopimus ylioppilastutkintolautakunnan palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 1. päivänä huhtikuuta 2014 ylioppilastutkintolautakunnan, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö, sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä.

1 § Sopimuksen aineellinen sisältö

Ylioppilastutkintolautakunnan kansliassa on käytössä palkkausjärjestelmä, jota koskevat määräykset ovat liitteinä 1-3.

2 § Sopimuksen voimassaolo, irtisanominen ja työrauha

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2014 - 31.1.2017 välisen ajan. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella, jolloin tämä sopimus päättyy samasta ajankohdasta kuin keskustason sopimus.

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 yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

3 § Allekirjoitukset

Tätä tarkentavaa virkaehtosopimusta on laadittu kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 1. päivänä huhtikuuta 2014

Ylioppilastutkintolautakunta, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuri-
ministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

MÄÄRÄYKSET YLIOPPILASTUTKINTOLAUTAKUNNAN VIRKAMIESTEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

1 § Määräysten tavoitteet

Määräysten tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Määräysten soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan ylioppilastutkintolautakunnan kanslian vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Määräyksiä sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa määräyksiä sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Määräyksiä ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euronääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Määräyksiä ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta on sovittu 7 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat tehtävän edellyttämä tieto- ja vuorovaikutusympäristö, tehtävän ohjaus ja päätöksentekoympäristö sekä vastuu ja rooli päätöksenteossa. Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä eri vaativuusryhmissä ilmenee liitteenä 2 olevasta taulukosta.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. 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. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja ylioppilastutkintolautakunnassa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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 esimiehen ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan.

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

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

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. Käsitteily ryhmässä 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 valtioon virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettuihin tavoin.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 50 % tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta. Työsuorituksen arviointitekijät ovat seuraavat: pätevyys oman tehtävän hoidossa, monipuolisuus tai erityisosaaminen; tilannejoustavuus; vuorovaikutus-, yhteistyö- ja viestintätaidot; kehittämisote; aikaansaavuus ja työn laatu. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 3.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu ylioppilastutkintolautakunnassa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

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 häntä edustava luottamusmies.

Kun henkilö tulee uutena ylioppilastutkintolautakunnan palvelukseen tai jos henkilön tehtävien vaativuustaso muuttuu, henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta. Ennen arviointia henkilökohtainen palkanosa maksetaan uudessa palvelussuhteessa sellaisen suoritustason mukaisesti, joka esimiehen harkinnan mukaan vastaa henkilön pätevyyttä ja työkokemusta. Tehtävien vaativuustason muuttu-

essa henkilökohtainen palkansa maksetaan ennen uutta arviointia samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkansa uutta arviointia vastaavaksi.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen 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 poissaolo on kestänyt puolet arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkansa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkansa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

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

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuusryhmään 9. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylempään vaatavuusryhmään, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on vpj:n käyttöönottoajankohtana 1.3.2005 ylioppilastutkintolautakunnan vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä ylioppilastutkintolautakunnan vakinaisessa palvelussuhteessa. Keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen päivän mitaista keskeytystä. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

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.

Jos virkamies olisi 1.3.2005–31.8.2005 välisenä aikana tullut oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, 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 ylioppilastutkintolautakunnassa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

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 hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

8 § 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 näiden määräysten mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla sekä luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot näiden määräysten soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuusryhmiin sekä tilastotiedot henkilökohtaisten työsuoritusten arvioinneista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkasta ja sen kehityksestä vaativuusryhmittäin, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuina edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista 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.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

9 § Erimielisyyksien 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 kehittämissyöryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 7 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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 4 §:n 4 momentissa ja 5 §:n 4 momentissa 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.

10 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmu-kaista 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.

Tätä varten sopimusosalalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämissyöryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 9 §:n 2 momentissa sovituuissa tapauksissa.

LIITE 2

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

Ylioppilastutkintolautakunnan palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen liitteen 1 4 §:ssä tarkoitettu tehtävän vaativuuden perusteella määräytyvä tehtäväkohtainen palkanosa eri vaativuusryhmissä.

vaativuusryhmä	tehtäväkohtainen palkanosa		
	1.4.2014 lukien	1.8.2014 lukien	1.8.2015lukien
1	1 881,53 €	1 901,53 €	1 909,14 €
2	1 931,27 €	1 951,27 €	1 959,08 €
3	1 974,79 €	1 994,79 €	2 002,77 €
4	2 044,76 €	2 064,76 €	2 073,02 €
5	2 130,94 €	2 150,94 €	2 159,54 €
6	2 276,69 €	2 296,69 €	2 305,88 €
7	2 467,52 €	2 487,52 €	2 497,47 €
8	2 748,28 €	2 768,28 €	2 779,35 €
9	3 136,97 €	3 156,97 €	3 169,60 €
10	3 607,52 €	3 627,52 €	3 642,03 €

LIITE 3

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA
Tarkentavan virkaehtosopimuksen liitteen 1 5 §

suoritus pisteet	henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä tehtäväkohtaisesta palkanosasta
0 - 10	0,0 %
11 - 19	3,0 %
20 - 28	8,0 %
29 - 37	13,0 %
38 - 46	18,0 %
47 - 55	23,0 %
56 - 64	28,4 %
65 - 73	33,8 %
74 - 82	39,2 %
83 - 91	44,6 %
92 - 100	50,0 %
