

## SOPIMUSMÄÄRÄYKSET OPINTOTUEN MUUTOKSENHAKULAUTAKUNNAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

### 1 § PALKKAUSJÄRJESTELMÄN TAVOITTEET JA SOVELTAMINEN

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa opintotuen muutoksenhakulautakunnan palkkakilpailukykyä työnantajana ja tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä entistä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

Palkkausjärjestelmää sovelletaan opintotuen muutoksenhakulautakunnan vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Palkkausjärjestelmää noudatetaan myös sellaisissa määräaikaissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän mittaista keskeytystä.

Kun palvelussuhde toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa on kestänyt yli kuusi kuukautta, palkkausjärjestelmää noudatetaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta täyttyy. Palkkausjärjestelmää ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj -sopimuksen mukaiset säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

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

### 2 § PALKKAUSPERUSTEET

Virkamiehen palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 11 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa takuupalkasta.

### 3 § TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuusryhmän mukaan. Tehtävän vaativuusryhmä määräytyy tehtävien arvioidun vaativuuden mukaan. Tehtävien vaativuusryhmät perustuvat opetusministeriössä käytössä olevaan järjestelmään. Työnantaja vahvistaa tehtävän vaativuusryhmän. Tehtävän vaativuuden arviointi suoritetaan esimiehen ja virkamiehen yhdessä laatiman toimenkuvauksen pohjalta. Tehtävän vaativuuden arvioinnin arviointitekiäjät liittyvät tehtävän edellyttämään osaamiseen, päätöksentekoon ja tehtävän sisältöön.

Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kussakin vaativuusryhmässä ilmenee liitteenä 2 olevasta palkkataulukosta.

### 4 § TEHTÄVÄN VAATIVUUDEN ARVIOINTI

Tehtävän vaativuuden arvioinnin tarve todetaan vuosittaisen kehityskeskustelun yhteydessä tai viivytyksettä muunakin ajankohtana, mikäli tehtävä on olennaisesti muuttunut. Silloin aloitteen

vaativuusarvioinnin suorittamisesta voi tehdä esimiehen lisäksi asianomainen virkamies tai häntä edustava luottamusmies. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella esityksen tehtävän vaativuudesta.

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

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

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. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuusryhmä yleensä pysyy ennallaan tai nousee. 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 valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettuun tavoin.

## 5 § HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

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

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 3.

## 6 § HENKILÖKOHTAISEN SUORIUTUMISEN ARVIOINTI

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

Henkilökohtaisen suorituksen arviointi perustuu kehityskeskusteluissa sovittujen tulostavoitteiden saavuttamiseen sekä henkilön suoriutumiseen tehtävistään.

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

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu opintotuen muutoksenhakulautakunnassa 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.

Opintotuen muutoksenhakulautakunnan sisällä uusiin tehtäviin siirtyvälle virkamiehelle tai opintotuen muutoksenhakulautakunnan 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 vaativuusryhmän muuttumisesta.

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 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 suoritustason 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 suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

## 7 § MENETTELY HENKILÖKOHTAISEN SUORITUSTASON LASKIESSA

Mikäli vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä todetaan, että virkamiehen henkilökohtainen työsuoritus on laskenut edellisestä suoritusarvioinnista siten, että se johtaisi henkilökohtaisen palkanosan alentamiseen, sovitaan 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 uuden arvioinnin mukaan ole palautunut entiselle tasolle, tarkistetaan henkilökohtaista palkanosaa alentunutta suoritustasoa vastaavaksi uutta arviointia seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien ellei 11 §: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 myönnettyllä 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 ensimmäisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa

voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta alenneta.

## 8 § TYÖAIKAKORVAUKSET

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin korvauksiin ovat oikeutettuja ne virkamiehet, joiden tehtävä sijoittuu enintään vaativuusryhmään 6. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylempään vaativuusryhmään, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa

## 9 § TAKUUPALKKA

Virkamiehellä, joka uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana 1.12.2004 on opintotuen muutoksenhakulautakunnan 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 kokonaiskuukausipalkkaa, 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 opintotuen muutoksenhakulautakunnan palveluksessa Keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän mittaista keskeytystä.

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

Myös virkamiehellä, joka on 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 vaativuusryhmässä kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Jos virkamies olisi 1.12.2004 - 31.5.2005 välisenä aikana tullut oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta alkaen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella jos korotus siten on suurempi. Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan tämän sopimuksen mukaisesti. Takuupalkka alenee, jos asianomainen virkamies itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuusryhmä on alempi, kuin hänen tehtäviensä vaativuusryhmä on ollut uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottohetkellä.

## 10 § 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 ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasolle ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilökohtaisten työsuoritusten keskiarvoista, henkilöiden kokonaispalkasta ja sen kehityksestä vaativuus ryhmittäin, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettussa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden toimenkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja –tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkaustekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuilla 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.

Tiedot luovutetaan luottamusmiehelle ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

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

## 11 § PALKKAUSJÄRJESTELMÄN SEURANTA JA KEHITTÄMINEN

Osapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta.

Osapuolet tarkastelevat vuosittain, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan ja opintotuen muutoksenhakulautakunnan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatason sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja – mahdollisuuksia.

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

## 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 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 § 4 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 § 4 momentissa ja 6 § 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.