

TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS

MUSEOVIRASTO

VES 299351 PL 01 PR 102-112

Tarkentava virkaehtosopimus Museoviraston palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 1. päivänä huhtikuuta 2014 Museoviraston, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä.

1 § Sopimuksen aineellinen sisältö

Museovirastossa käytössä oleva palkkausjärjestelmä, jota koskevat sopimusmääräykset ovat liitteinä 1-4.

2 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan 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 eikä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea eikä avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

3 § Voimassaolo

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 val-

tion keskustason virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella, jolloin tämä sopimus päättyy samasta ajankohdasta kuin keskustason sopimus.

4 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 1. päivänä huhtikuuta 2014

Museovirasto, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

**TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS
MUSEOVIRASTO
VES 299351 PL 01 PR 102-112**

LIITE 1

1 § Tavoite

Sopimuksen 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 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan työnantajavirkamiehiä lukuunottamatta Museoviraston palveluksessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy.

Sopimusta ei sovelleta enintään kuusi kuukautta kestävässä määräaikaisissa virkasuhteissa. 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 olevaan tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkausjärjestelmän rakenne

Museoviraston palkkausjärjestelmän mukainen virkamiehen palkka muodostuu tehtävän vaativuuden mukaan määräytyvästä tehtäväkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Palkanlisästä eräissä tapauksissa on sovittu 8 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkka (YK:02031)

Museovirastossa olevien tehtävien vaativuuden arviointikriteerit ovat tehtävän sisällöllinen vaativuus ja vastuullisuus ja näistä johdettu tehtävän suhteellinen arvo asianomaisen yksikön tuloksen tekemisessä ja sen arvo koko Museovirastolle. Arvioinnin tuloksena jokainen tehtävä on sijoitettu vaativuusryhmään.

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.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Tehtäväkohtainen palkanosaa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Museoviraston tehtävät on luokiteltu Palkkavaaka-järjestelmän mukaisiin vaatavuusryhmiin.

Virkamies ja hänen esimiehensä laativat yhdessä virkamiehen kirjallisen tehtäväkuvauksen. Näin laadittu tehtäväkuvaus on perusteena tehtävän vaatavuusarvioinnissa.

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

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaatavuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten 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.

Virkamiehen tehtäväkohtainen palkka tarkistetaan silloin, kun vaatavuusryhmä tehtävän vaatavuuden muutoksen vuoksi muuttuu.

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

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaatavuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaatavuustason 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. Käsittele ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävin muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaatavuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisessa palvelussuhteen päättyessä taikka joissa alkaa uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei myöskään koske vaatavuustason 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 tarkoitettuun tavoin.

Vaativuusryhmien kuvaukset on esitetty liitteessä 2.

Vaativuusryhmäkohtaiset palkat ovat liitteessä 3.

5 § Henkilökohtainen palkanosa (YK:02627)

Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteina käytetään seuraavia arviointitekijöitä:

- tuloksellisuus ja työn laatu
- ammattitaito
- yhteistyökyky ja johtamistaito
- kehityskyky.

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 4.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Museovirastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa arviointi- ja kehityskeskusteluissa. Suoritusarvioinnissa tarkastellaan henkilön suoriutumista tehtävässään sekä hänelle asetettujen tavoitteiden toteutumista. 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.

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Tehtävien vaativuustason muuttuessa henkilökohtaisena palkanosana maksetaan sama euromäärä kuin oli aiemmassa tehtävässä. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa arviointi- ja kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, keskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa 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 myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 8 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 9 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 palkanosa 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 arviointi- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden kesäkuun alusta lukien. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 7 §:ssä tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virkaehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 8. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Uuden henkilökohtaisen palkanosan käyttöönotto sekä siirtymäkausi ja sen rahoitus

Tällä sopimuksella sovittu uudistettu henkilökohtainen palkanosa on otettu käyttöön 1.12.2008 lukien. Käyttöönottohetkeen asti voimassa olleeseen palkkausjärjestelmään perustunutta henkilökohtaista palkanosaa koskevien sopimusmääräysten soveltaminen ja henkilökohtaisen palkanosan maksaminen lakkaa käyttöönottohetkellä. Uudistettu henkilökohtainen palkanosa toteutetaan käyttöönottoajankohdasta lukien vaiheittain siten kuin tässä pykälässä on sovittu.

Vaihe 1

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

a) käyttöönottoajankohtaan asti voimassa olleen palkkausjärjestelmän mukaisista henkilökohtaisista palkanosaa sellaisena kuin se oli ennen käyttöönottoajankohtaa, vastaavaan euromäärään sekä

b) uudistetusta henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 45,35 % hänen täysimääräisen sanotun palkanosansa ja edellä a-kohdassa mainitun euromäärän välisestä erotuksesta

c) jos jonkun kohdalla edellä vaiheessa 1 tarkoitettu siirtymäkauden kokonaiserotus on enintään 30 euroa, tarkistus toteutetaan hänelle kokonaisuudessaan 1.12.2008 lukien.

Vaihe 2

1.12.2008 jälkeen tarkistukset toteutetaan sitä mukaa ja siitä ajankohdasta lukien kuin 5 momentissa tarkoitettut virastokohtaiset palkantarkistuserät tulevat toteutettaviksi. Palkkoja tarkistetaan samassa suhteessa kuin kulloinkin toteutettava erä on täysimääräisesti käytössä olevan uudistetun henkilökohtaisen palkanosan tarkistushetkellä vielä jäljellä olevista kokonaiskustannuksista.

2-3 momenteissa tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai henkilön suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Mikäli edellä vaiheen 1 kohdassa a) tarkoitettu euromäärä on suurempi kuin uudistetun henkilökohtaisen palkanosan täysimääräinen euromäärä, sovelletaan 2 – 4 momentissa sovitun sijaan 8 §:ssä sovittua.

Edellä sanotun toteutuksen ensimmäisen vaiheen rahoitukseen käytetään vuoden 2008 paikallisesti toteutettavat erät yhteensä 1,6 % 1.12.2008 lukien sekä vuoden 2009 paikallisesti toteutettavat erät yhteensä 1,7 % 1.12.2008 lukien. Vuoden 2009 erien edellä sanotusta poikkeavasta aikaistamisesta aiheutuva kertaluonteinen kustannus katetaan vuoden 2008 erien toteuttamisen myöhentämisestä aiheutuvalla kertaluonteisella säästöllä. Loppuosa vuoden 2008 erien edellä sanotusta poikkeavasta toteuttamisesta aiheutuvasta kertaluonteisesta säästöstä toteutetaan kertaeränä. Lisäksi vaiheittaisen toteutuksen rahoitukseen käytetään tulevat keskustason sopimuksiin perustuvat virastokohtaiset palkantarkistuserät yhteensä 3,9 prosentin määrään saakka.

Siirtymäkauden aikana viraston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa sekä 5 §:n mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, samoilla vaativuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

8 § Palkanlisä eräissä tapauksissa (YK:02627)

Henkilöllä, joka oli uudistetun henkilökohtaisen palkanosan käyttöönottoajankohtana 1.12.2008 Museoviraston vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus tämän pykälän mukaisesti määräytyvään palkanlisään. Oikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on uudistuksen käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä Museoviraston vakinaisessa palvelussuhteessa.

Oikeus lisää edellyttää, että aikaisemman palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa. Lisä määräytyy prosentteina henkilön kulloinkin uudistetun henkilökohtaisen palkanosan euromäärästä, sen mukaisesti, kuinka monta prosenttia aikaisemman järjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa.

Lisän ja uudistetun henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärä on kulloinkin kuitenkin enintään yhtä suuri kuin aikaisemman palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa ja lisä on enintään niin suuri, ettei henkilön kokonaiskuukausipalkka ylitä hänen aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaista kokonaiskuukausipalkkaansa. Oikeus lisää lakkaa, kun henkilön uudistettu henkilökohtainen palkanosansa euromäärältään ylittää aikaisemman henkilökohtaisen palkanosan tai hänen kokonaiskuukausipalkkansa ylittää hänen aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaisen kokonaiskuukausipalkkansa.

Edellä momentissa 2 tarkoitettu edellytys todetaan ja lisän prosenttimäärä lasketaan käyttöönottoajankohdan tilanteen mukaisesti. Momentin 3 mukaisessa laskennassa aikaisemman järjestelmän palkat otetaan huomioon käyttöönottoajankohdan mukaisina, sen jälkeisin yleiskorotuksin tarkistettuina.

Mikäli vaativuustason vaikuttava tehtävä on määräaikainen, henkilöllä on 3 momentin 2 virkkeestä poiketen oikeus hänellä aikaisemman tehtävänsä mukaan määräytyvään tässä pykälässä tarkoitettuun palkanlisään hänen palatesaan tähän tehtävään, kyseisestä ajankohdasta lukien.

Myös henkilöllä, joka on uudistuksen käyttöönottoajankohtana sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus tämän pykälän mukaiseen palkanlisään tämän määräajan.

9 § Sopimuksen seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Osapuolet tarkastelevat vähintään kaksi kertaa vuodessa, 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 kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 4 §:n 10 momentissa ja sovituisissa tapauksissa.

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 pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain 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 palkkaustekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettu 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.

11 § 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 kehittämissyhmässä. 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 10 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 10 momentissa ja 5 §:n 5 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 soveltuvien osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

LIITTEET

Liite 2. Tehtävien vaativuusryhmien kuvaukset

Liite 3. Tehtäväkohtaiset palkat (palkkaliite 01)

Liite 4. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko (palkkaliite 02)

TEHTÄVIEN VAATIVUUSRYHMIEN KUVAUKSET

Vaativuusryhmä 2

Tehtävän hoitaminen edellyttää peruskoulutuksen lisäksi käytännön tietoja ja taitoja. Tehtävien suoritus on melko tarkasti ohjattua ja määrättyä ja osaaminen voidaan hankkia tehtävässä.

Vaativuusryhmä 3

Tehtävä edellyttää yleensä peruskoulutuksen lisäksi ammattiosaamista, joka on hankittu työkokemuksena tai sopivana ammattikoulutuksena. Tehtävät ovat pääosin rutiiniluonteisia ja ne suoritetaan olemassa olevilla menetelmillä.

Vaativuusryhmä 4

Tehtävä edellyttää ammattiosaamista, johon liittyy useimmiten ammattikoulutus. Tehtävä hoidetaan vakiintuneen käytännön ja yleisten työohjeiden mukaan.

Vaativuusryhmä 5

Tehtävän hoitaminen edellyttää vaativaa ammattiosaamista, johon useimmiten liittyy opistotason koulutus tai pitkäaikainen työkokemus sekä työkentän sisällön hallinta. Tehtävien suoritus tapahtuu vaihtoehtoisten, mutta ennalta sovittujen menettelytapojen ja normien puitteissa.

Vaativuusryhmä 6

Tehtävä edellyttää opisto- tai korkeakoulutason tietomäärää sekä osa-alueen sisällön hallintaa, joka on hankittu yleensä pitkänä työkokemuksena. Päätöksentekotilanteet ovat vaihtelevia, mutta ongelmanratkaisua rajaavat ennakkotapaukset ja määritellyt menettelytavat.

Vaativuusryhmä 7

Tehtävä edellyttää korkeakoulututkintoa sekä yleensä käytännön perehtyneisyyttä tehtäväalueeseen. Henkilö vastaa määritellystä tehtäväkentästä itsenäisesti, ohjaus tehtävän vaativuusasteen mukaisesti.

Vaativuusryhmä 8

Tehtävä edellyttää ylempää korkeakoulututkintoa sekä hyvää käytännön perehtyneisyyttä tehtäväalueeseen. Ongelma-alueet vaihtelevat ja ratkaisut edellyttävät valintaa ja uudenlaista soveltamista. Asiantuntijatehtävä tai operatiivisella tasolla olevia alaisia/esimiestehtävä.

Vaativuusryhmä 9

Tehtävä edellyttää ylempää korkeakoulututkintoa sekä kokemuksella hankittua perehtyneisyyttä tehtäväalueeseen. Tehtävään liittyy usein osatoiminnon johto ja/tai toimintopolitiikan suunnittelu. Tehtävä on esimiestehtävä tai erityisen vaativa asiantuntijatehtävä.

Vaativuusryhmä 10

Tehtävä edellyttää ylempää korkeakoulututkintoa sekä kokemuksella hankittua hyvää perehtyneisyyttä tehtäväalueeseen. Tehtävään liittyy osatoiminnon johto ja toimintopolitiikan suunnittelu. Esimiestehtävä.

LIITE 3

MUSEOVIRASTO

VES 299351 PL 01 PR 102-112

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT (YK:02031) 1.2.2016 lukien

Pöytäkirja 15.10.2015 perustuen valtiovarainministeriön 3.12.2013 antamiin neuvottelu- ja sopimusmääräyksiin sekä 1.9.2015 antamiin sopimuskauden 2014-2017 toisen jakson palkkaratkaisun toimeenpanomääräyksiin.

Säännöllistä työaika tekevien virkamiesten kuukausipalkkojen alarajat
Sisältää yleiskorotuksen 13 euroa tai vähintään 0,43 prosenttia 1.2.2016 lukien

Vaativuusryhmä	Palkkaryhmä	Tehtäväkohtainen palkka €
2	102	1 540,52
3	103	1 590,40
4	104	1 747,72
5	105	1 925,15
6	106	2 143,57
7	107	2 408,23
8	108	2 726,68
9	109	3 122,10
10	110	3 517,98
11	111	3 952,04
12	112	4 498,33

LIITE 4

MUSEOVIRASTO

VES: 299351

PL: 02

HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN TAULUKKO (YK:02627)

01.12.2008 lukien

Arviointitulos	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa (prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta)
0 – 24,9	101	0,0 %
25,0 – 31,1	102	6,0 %
31,2 – 37,3	103	10,0 %
37,4 – 43,5	104	14,0 %
43,6 – 49,7	105	18,0 %
49,8 – 55,9	106	22,0 %
56,0 – 62,1	107	26,0 %
62,2 – 68,3	108	30,0 %
68,4 – 74,5	109	34,0 %
74,6 – 80,7	110	38,0 %
80,8 – 86,9	111	42,0 %
87,0 – 93,1	112	46,0 %
93,2 – 100	113	50,0 %