

Kesäluoma
P. A.

Tarkentava virkaehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta Pelastusopiston (entisen C-palkkausluokkaisen) opetushenkilöstön osalta.

M. A. A. S.

Sopimus on tehty 22 päivänä lokakuuta 2007 sisäasiainministeriön, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty uusien palkkausjärjestelmien kattavasta toteutuksesta valtionhallinnossa 14.12.2004 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

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

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Pelastusopiston vakinaisessa palvelusuhteessa olevaan virkasuhteiseen (entiseen C-palkkausluokkaiseen) opetushenkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelusuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiin keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelusuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 § 2 momenttia vastaavasti kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

Keskeytymättömyydellä tarkoitetaan sitä, että palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kestoaika voidaan niiden välisen lyhyen keskeytyksen estämättä ottaa huomioon laskettaessa sopimuksen soveltamisalaan kuulumista. Tämä lyhyt keskeytys voi olla enintään 30 kalenteripäivää tai yhden kalenterikuukauden pituinen.

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

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta on sovittu 7 §:ssä ja siirtymätasauksesta 8 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat työn luonne ja vastuu, vuorovaikutus sekä tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteessä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja Pelastusopistossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies voi tehdä suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen tehtävän vaativuuden uudelleen arvioimiseksi.

Sopimusallalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja arviointiryhmän 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 kehityskeskustelua seuraavan maaliskuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 6 §:ssä vaiheiden 2-3 tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuustaso säilyy ennallaan. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaativuutta arvioidessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräyksen kestoaikana.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä on 45 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä korotetaan 47 %:iin tehtäväkohtaisesta palkanosasta siten kuin 7 §:ssä on sovittu. Työsuorituksen arviointitekijät ovat 1) aikaansaavuus ja työn laatu, 2) joustavuus, laaja-alaisuus tai erityisosaaminen, 3) luovuus ja kehittämisote, 4) yhteistyö- ja viestintätaidot. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteessä 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Pelastusopistossa 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.

Henkilön tullessa uutena Pelastusopiston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään 6 kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian 6 kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Kohtien A ja B määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa henkilö on ollut arvioinnin kohteena olevalla ajalla sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla.

A) Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai edellä sanotulla vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A-kohdassa tarkoitettulla sairauslomalla tai 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 kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 6 §:ssä vaiheiden 2-3 tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

6 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä tammikuuta 2007. Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muutetaan uuden järjestelmän mukaisiksi siten kuin tässä pykälässä sanotaan.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan heti täysimääräisenä. Muutoin uuden järjestelmän palkat toteutetaan siirtymäkauden kuluessa vaiheittain seuraavasti:

Vaihe 1

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

- a) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan; sekä lisäksi
- b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 25 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Vaiheet 2-3

Palkkoja tarkistetaan 1.10.2007 33,3 prosentilla ja 1.10.2008 50,0 prosentilla kullekin silloin maksetun palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

Nämä vaiheiden 2-3 tarkistukset toteutetaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.10. lukien. Samoista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkauksen tarkistukset.

Vaihe 4

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1 päivästä heinäkuuta 2009 lukien.

Vaiheissa 1-3 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 kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettava palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Siirtymäkauden aikana Pelastusopiston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 6 momentin 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.

Keskustason sopimuksiin perustuvat käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettava virastokohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen kokonaisuudessaan sitä mukaa kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat virastotasolla toteutettaviksi, yhteensä 2,4 prosentin määrään saakka. Henkilökohtaisen palkanosan taulukon enimmäismäärä korotetaan 47 prosentiksi ja taulukon muita prosenttimääriä korotetaan samassa suhteessa, sitä mukaa kuin toteutettavaksi tulee edellä mainitunlaisia virastokohtaisesti kohdennettavia sopimuseriä, joita ei ole sidottu asteittaisen toteuttamisen rahoittamiseen. Tämän jälkeen nämä erät kohdennetaan uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseen sen mukaisesti mitä keskustasolla sovitaan.

7 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana Pelastusopiston vakinaisessa palvelusuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkka-oikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä Pelastusopiston vakinaisessa palvelusuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkan määrä vastaa maksussa olevaan kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelusuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelusuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelusuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkka-oikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan Pelastusopistossa sellaisessa palvelusuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelusuhteeseen, 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 palvelusuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

8 § Siirtymätasaus

Sopimuksen käyttöönottoajankohtana Pelastusopistoon vakinaisessa virkasuhteessa olevalle henkilölle, jolle oli 30.11.2006 mennessä kertynyt kuusi ikälisää, maksetaan kokemukseen perustuva euromääräinen siirtymätasaus enintään henkilön käyttöönottoajankohdan mukaiseen vanhaan palkkaan (takuupalkka) asti. Siirtymätasauksen enimmäismäärä on 300 euroa.

Siirtymätasaus lasketaan kullekin 30.11.2006 mukaisena ja vahvistetaan henkilökohtaisesti euromääräisenä. Siirtymätasaukselta tarkistetaan keskusjärjestötasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Se osa palkankorotuksesta, joka perustuu uuden palkkausjärjestelmän muihin tekijöihin, toteutetaan kuitenkin kokonaisuudessaan 6 §:ssä määritellyllä tavalla.

Siirtymätasaus lakkaa, kun henkilön palvelussuhde Pelastusopistoon päättyy tai kun henkilö siirtyy käyttöönottoajankohdan jälkeen Pelastusopistolla uuteen vakinaiseen tehtävään tai määräaikaiseen palvelussuhteeseen.

9 § Pelastussukelluslisä

Opettajalle maksetaan pelastussukelluslisää 50,00 euroa savu-, vesi- ja kemikaalisukelluspäivältä.

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 6 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritusasteille 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 sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan 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 arviointiryhmässä.

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 5 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.

12 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmä kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

13 § Työrauhavelvoite

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

14 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1. tammikuuta 2007 ja on voimassa 30. syyskuuta 2007 saakka. 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 henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Helsingissä ^{mauvras} 22 päivänä lokakuuta 2007

Sisäasiainministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

**OPETTAJIEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA
1.1.2007**

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkka
1	1.980
2	2.398
3	2.747
4	2.899
5	3.101
6	3.546

Henkilökohtainen palkanosa

Arvioinnin tulos	Vaikutus palkkaan
0 - 19,9	0,0 %
20 - 29,9	5,00 %
30 - 39,9	10,00 %
40 - 49,9	15,00 %
50 - 59,9	20,00 %
60 - 69,9	25,00 %
70 - 79,9	30,00 %
80 - 89,9	35,00 %
90 - 99,9	40,00 %
100 - 100	45,00 %

Pöytäkirja Sisäasiainministeriön sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n neuvotteluista, jotka koskivat Pelastusopiston entisen C-palkkaisen opetushenkilöstön 22 . 11 . 2007 tehtyä tarkentavaa virkaehtosopimusta uudesta palkkausjärjestelmästä

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 § Allekirjoituspöytäkirjan sisältö

Neuvotteluosapuolet ovat uudesta palkkausjärjestelmästä 22 . 11 .2007 tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen liittyen sopineet eräistä sen käyttöönottoon ja soveltamiseen liittyvistä asioista tämän pöytäkirjan ja sen liitteiden mukaisesti.

2 § Työsopimussuhteinen henkilöstö

Uutta palkkausjärjestelmää toteutetaan työsopimuksilla ja niiden muutoksilla ottaen huomioon uuden palkkausjärjestelmän soveltamisala, kysymyksessä olevalla sopimusallalla muutoin työskenteleviin.

3 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Sopimusosapuolet ovat yhteisesti hyväksyneet Pelastusopiston entisen C-palkkausluokkaisen opetushenkilöstön tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävän menetelmän siten kuin liitteestä 1 ilmenee.

4 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtaisen palkanosan tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä heille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja hyvään tulokseen. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu kehityskeskusteluissa sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen sekä muuhun henkilön suoriutumiseen tehtäviensä vaatimuksista.

Henkilökohtaisen palkanosan työsuorituksen arviointitasot ovat a) selkeää kehittymistä edellyttävä, b) ohjausta edellyttävä, c) hyvä ja tehtävän tavoitteita vastaava, d) tehtävän tavoitteet ylittävä ja e) erinomainen.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tehdään liitteen 2 mukaisesti.

5 § Arviointiryhmä

Arviointiryhmä tekee työnantajalle ehdotuksen uusien ja muuttuneiden tehtävien arvioinniksi ja tehtävien sijoittamiseksi eri vaativuusryhmiin.

Arviointiryhmä käsittelee myös järjestelmän ylläpitoa ja kehittämistä koskevia asioita sekä seuraa järjestelmän toteutumista ja soveltamista.

Pelastusopiston asettamaan arviointiryhmään kuuluu 2 työnantajan edustajaa ja luottamusmiehet sekä muita henkilöstön edustajia asiantuntijoina. Puheenjohtajana toimii määrätty työnantajan edustaja.

6 § Arviointimenettelyn kehittäminen ja arvioinnin yhdenmukaisuus

Tarkentavan virkaehtosopimuksen 12 §:ään liittyen 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.

7 § Koulutus ja perehdyttäminen

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

8 § Luottamusmies

Mikäli luottamusmies on kokonaan vapautettu varsinaisista palvelussuhteeseen kuuluvista tehtävistään, maksetaan hänelle valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 6 4 §:n perusteella sopimuksen 8 §:n mukainen palkka taikka palkkaus todetaan tai sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Jos työnantaja ja osittain varsinaisista työtehtävistä vapautettu luottamusmies yhdessä toteavat, että varsinaisia työtehtäviä on luottamusmiestehtävän vuoksi syytä järjestellä luottamusmiestehtävän ajaksi ja järjestely aiheuttaa tehtävien vaativuuden alenemisen, korotetaan hänen tehtäväkohtaista palkanosaansa alenemista vastaavalla lisäpalkkiolla. Lisäpalkkio rinnastetaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan, mukaan lukien yleiskorotusten toteuttaminen. Samassa yhteydessä sovitaan tehtävien järjestelystä luottamusmiestehtävien päättyessä.

Osittain varsinaisista työtehtävistä vapautetun luottamusmiehen työsuoritus ja suoritustaso arvioidaan hänen varsinaisissa työtehtävissä työskentelynsä perusteella eikä työsuorituksen siis arvioida alentuneen osittaisen vapautuksen johdosta.

Jos työnantaja ja luottamusmies yhdessä toteavat, ettei luottamusmiehen henkilökohtainen työsuoritus hänen varsinaisissa työtehtävissään vapautuksen määrä ja kohdentuminen huomioon ottaen sovellu hänen suoritusarviointinsa perusteeksi tai jos vapautusta myönnetään vähintään puolta varsinaisista työtehtävistä vastaavasti, luottamusmiehen henkilökohtainen palkanosa maksetaan sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan sekä suoriutumistaan varsinaisista virkatehtävistä, kuitenkin vähintään viimeksi vahvistetun suoritustason mukaisesti.

9 § Purkautuvien siirtymätasausten tarkastelu ja neuvottelemine niistä

Sopimusosapuolet neuvottelevat sopimuksen 12 §:n mukaisesti ja järjestelmälle asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi seuraavasti:

Pelastusopiston opetushenkilöstön uuteen palkkausjärjestelmään liittyy siirtymätasaus, jota kohdennetaan eräin edellytyksin käyttöönottoajankohtana palveluksessa olleille. Siirtymätasaus lakkaa ajan myötä sopimuksen mukaisesti.

Opetushenkilöstön ansiokehitys perustuu, paitsi yleisiin sopimuskorotuksiin, lähinnä uuden palkkausjärjestelmän soveltamisen ja tehtävärakenteen muutoksiin. Toisaalta ansiokehitykseen vaikuttavat säästöt, jotka muodostuvat siirtymätasausten maksamisen lakkaamisesta.

Sopimusosapuolet tarkastelevat opetushenkilöstön ansiokehitystä vuosien 2010–2014 aikana sekä silloin tapahtuvia edellisen momentin mukaisia muutoksia ja säästöjä. Osana ansiokehitystarkastelua selvitetään myös siirtymäkaudella ja sen jälkeen purkautuvien takuupalkkojen määrää. Tarkastelujen perusteella sopimusosapuolet neuvottelevat ja sopivat uuden palkkausjärjestelmän tarvittavista kehittämistoimenpiteistä todettujen, 3 momentissa tarkoitettujen säästöjen puitteissa. Tarkastelut tehdään ja neuvottelut käydään vuosina 2010, 2012 ja 2014, kunkin vuoden toukokuun loppuun mennessä.

Vuoden 2014 neuvottelujen yhteydessä sopimusosapuolet tarkastelevat myös silloin jäljellä olevien siirtymätasausten määrää ja kokonaistilannetta sekä neuvottelevat ja, mikäli sopijaosapuolet toteavat yhteisesti, ettei palkkausjärjestelmä vielä toteuta sille asetettuja tavoitteita, sopivat tässä pykälässä tarkoitetun menettelyn jatkamisesta.

10 § Pöytäkirjan voimassaolo


Tämä pöytäkirja on voimassa 1 . 1 .2007 lukien ja on voimassa kuten tämän pöytäkirjan 1 §:ssä mainittu tarkentava virkaehtosopimus.

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

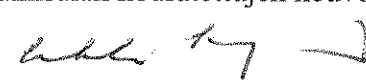
11 § Allekirjoitukset

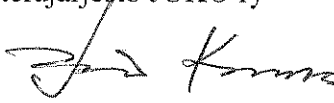
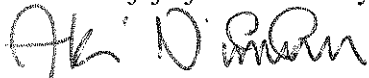
Tätä pöytäkirjaa on tehty kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin allekirjoittajaosapuolelle.

Helsingissä ²² ^{maaliskuuta} päivänä ²⁰⁰⁷ lokakuuta 2007


Sisäasiainministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry


Palkansaajajärjestö Pardia ry

Pelastusopiston opetushenkilöstön palkkausjärjestelmä
Vaativuustasokartta opetushenkilöstölle

Tehtävän kuvaus / dokumentointi tehdään liitteenä olevaa tehtävänkuvauslomaketta käyttäen. Vaativuustasokartalle on kuvattu tyypillisesti eri tasoille kuuluvia tehtäviä esimerkkikriteerein

TASO 1

Työn luonne ja vastuu

Vastuu opetusryhmästä opetustilanteessa, ei kokonaisvaltaista vastuuta

Vuorovaikutus

Yhteistyö rajoittuu pääsääntöisesti opetustilanteeseen, yhteistyö muiden sidosryhmien kanssa vähäistä

Tiedolliset ja taidolliset vaatimukset

Tehtävä vaatii opetustaitoa sekä aineen- tai aihehallintaa
Kyky tulla toimeen pohjakoulutukseltaan erilaisten opiskelijoiden kanssa
Työelämäntuntemus omalta opetusalueelta

TASO 2

Työn luonne ja vastuu

Kokonaisvastuu opetusryhmästä
Yhden aineen tai aiheen hallinta korostuu
Opintojakson vastuuopettajuus
Henkeen ja terveyteen vaikuttavien riskien liittyminen tehtävään

Vuorovaikutus

Työelämäyhteistyö
Verkostoituminen
Yksikön sisäinen opetussuunnittelu

Tiedolliset ja taidolliset vaatimukset

Opetustaito
Opetuksen suunnitteluvalmiudet (opintojaksotasoa)
Kyky hallita vaativaa ryhmää
Opettajankokemus

Keskeinen ero edelliseen: Opintojakson vastuuopettajuus, kokonaisvastuu opetusryhmästä sekä aineen- tai aiheenhallinta korostuvat. Työhön vaikuttaa joitakin sen vaativuutta lisääviä tekijöitä. Yhteistyön muodot monipuolistuvat, opettajan opetusmenetelmien tuntemus ja kokemus korostuvat.

TASO 3**Työn luonne ja vastuu**

Syvällinen aineen- tai aiheen hallinta
Opintojakson vastuopettajuus
Työnjohtovastuuta tai erityistehtäviä
Henkeen ja terveyteen vaikuttavien riskien liittyminen tehtävään
Opetusalaan liittyvää kokeilu- ja kehittämistoimintaa

Vuorovaikutus

Työelämäyhteistyö
Verkostoituminen
Satunnaiset asiantuntijatehtävät
Opetussuunnittelussa yksikkörajat ylittävää oppilaitoksen sisäistä vuorovaikutusta

Tiedolliset ja taidolliset vaatimukset

Pedagoginen pätevyys
Opetuksen suunnittelutaidot (opintojakson taso)
Kyky valita tilanteeseen sopiva opetusmenetelmä
Kyky hallita tavanomaista vaativampaa ryhmää
Opettajakokemusta ja/tai työelämätuntemusta
AMK-tutkinto

Keskeinen ero edelliseen: Monia tehtävien vaativuutta lisääviä tekijöitä. Vaatimuksena on erityisen hyvät taidot ja valmiudet selviytyä vastaan tulevista tehtävistä ja tehtävä edellyttää kehittyneitä opetussuunnittelun ja opettamisen taitoja sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. Työhön liittyy henkisiä ja fyysisiä uhkatekijöitä.

TASO 4

Työn luonne ja vastuu

Opettaja, opintojakson vastuuopettaja ja koulutusohjelmavastaava
 Syvälinen aineen- tai aiheen hallinta
 Työnjohtovastuu, hallinnollisia tehtäviä tai muu erityisvastuualue
 Opetussuunnitelman laadinta ja esittely
 Henkeen ja terveyteen vaikuttavien riskien liittyminen tehtävään
 Opetusalaan liittyvä kokeilu- ja kehittämistoiminta
 Oppimateriaalituotantoa tai julkaisutoimintaa

Vuorovaikutus

Yhteistyö oppilaitoksen sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa runsasta ja vaativaa
 Asiantuntijatehtävät
 Kansainvälistä asiantuntijavaikuttamista

Tiedolliset ja taidolliset vaatimukset

Pedagoginen pätevyys
 Opetuksen suunnittelutaidot (tutkintototaso)
 Innovatiivinen opettajuus
 Kyky valita tilanteeseen sopiva opetusmenetelmä
 Kyky hallita erityisen vaativaa ryhmää
 Taito eriyttää opetus kunkin ryhmän yksilöllisen suunnitelman mukaisesti
 Pitkä opettajakokemus ja/tai hyvä työelämäntuntemus
 Ylempi korkeakoulututkinto

Keskeinen ero edelliseen: Tehtävä vaatii laaja-alaista, tutkintotason opetussuunnittelun valmiutta, erittäin hyvää opetustaitoa ja pitkää kokemusta opettajan työstä sekä työelämäntuntemusta opetusalueelta. Vastuu työn kehittämisestä ja / tai hallinnosta lisääntyy. Voi sisältää yksikönjohtajuutta tai muuta esimiestyötä. Opetusryhmä voi olla erityisen vaativia ja / tai työhön sisältyy erityisen suuret uhkatekijät jotka vaikuttavat opetusjärjestelyihin. Hyvien pohjakoulutuksen saaneiden ryhmien kohdalla syvälinen aineenhallinta voi korostua.

TASO 5

Työn luonne ja vastuu

Koulutusohjelmavastaava

Työnjohtovastuu

Laaja vastuu opetus- tai tutkimustoiminnasta; opetussuunnitelman laadinta ja esittely

Vaativa talousvastuu

Opetustehtävien määrä on tai voi olla vähäinen

Hyvin syvälinen aineen- tai aihehallinta

Opetukseen liittyvä kokeilu-, kehittämis- ja soveltava tutkimustoiminta

Vuorovaikutus

Yhteistyö oppilaitoksen sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa runsasta ja vaativaa

Vaativia asiantuntijatehtäviä

Vaativaa kansainvälistä yhteistyötä ...

Tiedolliset ja taidolliset vaatimukset

Johtamistaito

Vaativa opetus- ja koulutussuunnittelu

Laaja ja syvälinen opetusalan ja työelämän tuntemus

Pedagoginen pätevyys

Ylempi korkeakoulututkinto

Keskeinen ero edelliseen: Hallinnollinen ja pedagoginen vastuu korostuu ja vuorovaikutuksen merkitys laajenee ja syvenee. Johtamistehtäviä. Opetuksen osuus voi pienentyä. Vastuuta toiminnasta, taloudesta ja henkilöstöstä.

TASO 6

Työn luonne ja vastuu

Laaja johtamisvastuu yksiköstä

Koulutusohjelmavastaava

Laaja vastuu opetus- tai tutkimustoiminnasta; opetussuunnitelman laadinta ja esittely

Vaativa talousvastuu ja ulkopuolisen rahoituksen hankinta

Opetustehtävien määrä on tai voi olla vähäinen

Hyvin syvälinen aineen- tai aiheenhallinta

Opetukseen liittyvä kokeilu- ja kehittämistoiminta

Soveltava tutkimustoiminta

Vuorovaikutus

Yhteistyö oppilaitoksen sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa runsasta ja vaativaa

Vaativia ja usein toistuvia asiantuntijatehtäviä

Vaativaa ja usein toistuvaa kansainvälistä yhteistyötä

Tiedolliset ja taidolliset vaatimukset

Johtamistaito, syvälinen projektijohtamistaito

Laaja ja syvälinen opetusalan ja työelämän tuntemus

Pedagoginen pätevyys

Ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijankoulutus

Kyky toimia vaativissa neuvottelutilanteissa

Keskeinen ero edelliseen: Esimiestäidot, kyky toimia kriittisessä toimintaympäristössä, taito hakea ulkopuolista rahoitusta. Kokonaisvastuu toiminnasta, taloudesta ja henkilöstöstä korostuu edelleen.

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA (liite 2)

Pelastusopiston henkilökohtaisen palkanosan kriteerit

Tekijä	a Selkeää kehittymistä edellyttävä	b Ohjausta edellyttävä	c Hyvä ja tehtävän tavoitteita vastaava	d Tehtävän tavoitteet ylittävä	e Erinomainen
<p>1. Aikaansaavuus ja työn laatu: Sovittujen tulosten saavuttaminen ja työn laatu, työtavoitteiden saavuttaminen ja työn laatu, työtavoitteiden priorisointi.</p> <p>(painoarvo 35%)</p>	<p>Sovittujen tulosten saavuttamisessa, työn laadussa tai työtavoitteiden priorisoinnissa on suuria kehittämistarvetta, jolloin tavoitteiden saavuttaminen edellyttää usein erityisintia.</p>	<p>Sovittujen tulosten saavuttaminen, työn hyvä laatu tai työtavoitteiden priorisointi edellyttävät perehitymistä tehtävään, siinä ohjausta tai toimintatapojen muutosta.</p>	<p>Sovittujen tulosten normaali saavuttaminen ja työn laatu, tavoitteelliset tulokset ja työtavoitteiden priorisointi sekä hyvä tavoitteellisuus. Normaali sopeutuminen ajoittain aikatauluun sidottuun ympäristöön.</p>	<p>Tavanomaiset odotukset ylittää, näyttöihin perustuvaa hyvää palautetta saavutuksista ja aikaansaavunudesta. Samalla hyvää työn laatua. Valvuutta ja tehokkuutta työtavoitteiden priorisoinnissa ja keskittymisessä tärkeimpiin tehtäviin, erityisesti ajoittaisessa aikataulupainnessa.</p>	<p>Usein poikkeuksellisia ja esimerkiksi tuloksia, jotka yhdistyvät työn korkeaan laatuun. Ajoittain erittäin hyvää näyttöihin perustuvaa palautetta. Muutoksia ennakoivaa itseohjautuvuutta työtavoitteiden priorisoinnissa.</p>
<p>2. Joustaruus, laaja-alaisuus tai erityisosaaminen: Käytettävyyks useissa tehtävissä tai erityistehtävissä, monipuolisuus, kyky ja halukkuus toimia sijaisena. Vaihdohteisesti omaa tehtävää täydentävä erityisosaaminen</p> <p>(painoarvo 20%)</p>	<p>Puutteellinen laaja-alaisuus tai erityisosaaminen. Priäytyminen hyvin kapea-alaisessa rutiinitöissä. Ei riittävää joustaruutta, kykyä tai halukkuutta toimia sijaisena.</p>	<p>Työskentelytavoille on tyypillistä pitäytyminen omassa perustehtävässä. Ohjausta tai tukea tarvitaan silloin, kun on tarve työskennellä omaa tehtävää sivuavassa tai sitä vastaavassa tehtävässä</p>	<p>Hyvä ja joustava työskentely paitsi omassa tehtävässä, tarvittaessa myös sitä vastaavassa tai sivuavassa tehtävässä kaikilla sijaisena. Kielitaitoa ja sen käytettävyyttä tavanomaisessa keskustelussa tarvittavaan viestintään.</p>	<p>Kokemuksen tai koulutuksen kautta syntyneitä moniosaamista joko omaa tehtävää osittain vastaavassa tai useassa sitä sivuavassa tehtävässä tai niiden sijaisena. Vaihdohteisesti omaa tehtävää selvästi syventävää, edelliseen rinnastettava erityisosaamista, jolle on hyvä kysyntä, esimerkiksi hyvä kielitaito, jota käytetään ajoittain vaativissa ammatillisissa yhteyksissä.</p>	<p>Moniosaamista oman tehtävän ulkopuolisissa, usein perustehtävää laajentavissa tai sitä vastaavissa tehtävissä. Vaihdohteisesti koko työyhteisön tavoitteita palveleva erityistaito, jolle on hyvä kysyntä, esimerkiksi korkeatasoinen kielitaito, jota käytetään vaativissa ammatillisissa erityisilanteissa.</p>
<p>3. Luovuus ja kehittämisote: Valmius työskennellä uudella tavalla, halukkuus ottaa vastaan uutta tietoa ja työskennellä uusien järjestelmien tai menetelmien parissa.</p> <p>(painoarvo 20%)</p>	<p>Muutostarpeista huolimatta työskentelytavoille on tyypillistä passiivisuus oman tehtävän kehittämiseksi, jolloin muutoksen aikaansaamiseksi tarvitaan selvää ohjausta ja tukea.</p>	<p>Osallistuminen muutokseen työympäristössä tai oman tehtävän vaatimuksia edellyttävä kehittämistoimet tarvitsevat ajoittain ohjausta.</p>	<p>Hyvä ja tavanomaisia odotuksia vastaava kehittämisote. Mukana muutoksessa, sekä muutostarpeiden ymmärtäminen. Satumaisia omaan työhön liittyviä kehittämisideoita.</p>	<p>Aktiivinen kehittämisote omassa työssä ja oman ammatin hallinnassa. Uusien asioiden ja työskentelytapojen aktiivinen omaksuminen on työlle tyypillistä. Usein omaa työtä koskevia uudistamideoita.</p>	<p>Aktiivinen ja ympäristöstä poikkeava kehittämisote, johon liittyy säännöllisesti työyhteisöä hyödyntäviä ehdotuksia ja kokonaisuuksien hyvää hahmottamista. Edelläkävijän rooli uusissa työskentelytavoissa ja oman ammatin hallinnassa.</p>
<p>4. Yhteistyö- ja viestintätaidot: Yhteistyö- ja viestintätaidot ovat selvästi puutteelliset ottaen huomioon tehtävän edellyttämät vuorovaikutustilanteet.</p> <p>(painoarvo 25%)</p>	<p>Yhteistyö- ja viestintätaidot ovat puutteellisia, joten niistä suhteellisen vähäistä ohjausta ja tukea, ennen kuin ne vastaavat tehtävässä tarvittavaa tasoa.</p>	<p>Yhteistyö- ja viestintätaidot ovat puutteellisia, joten niistä suhteellisen vähäistä ohjausta ja tukea, ennen kuin ne vastaavat tehtävässä tarvittavaa tasoa.</p>	<p>Hyvä tiimin ja työyhteisön jäsen, joka ohjaa, opastaa sekä jakaa tietoa ja osaamistaan. Hyvä yhteistoimintatapa työyhteisössä ja palveluote asiakkaiden kanssa.</p>	<p>Hyvää taitoa eri intressejä sovittelevissa vuorovaikutustilanteissa tai haastavissa asiakastilanteissa, haluttu tiimin jäsen tai mentori. Tunnettu ja pideetty esiintymistaito tai kirjallinen ilmaisukyky, jolle on hyvä kysyntä, jolla on selvä kysyntä.</p>	<p>Poikkeuksellista suoritus- ja vuorovaikutustilanteissa. Täysipainoinen esiintymistaito tai kirjallinen ilmaisukyky, jolle on hyvä kysyntä alan piirissä.</p>

2 2417

