



Yliopistojen uusi palkkausjärjestelmä / muu henkilöstö 1.1.2019 alkaen

Helsingin yliopisto

Aprillipäivänä 1.4.2019

Sopimustoimitsija Erika Mattsson

Osapuolten hyväksymä sovintoesitys 1.1.2018 – 31.3.2020

- **Palkankorotukset /yleiskorotukset**
 - 1.4.2018 1,0 % yleiskorotus
 - 1.4.2019 1,1 yleiskorotus
- **Palkankorotukset/järjestelyerät**
 - 1.1.2019 0,2 - 0,5 %, riippuen siitä toteutuuko YPJ-muutos > Järjestelyeräleikkuri 0,3 %
 - 1.6.2019 0,85 % henkilökohtaiseen palkanosaan

Neuvottelutulos 27.9.2018

- Asiassa yhteisymmärrys
 - muutos ei ole vastassa seuraavalla neuvottelukierroksella
- Järjestelyeräleikkuri 0,3 % ei toteudu
- Palkkausjärjestelmä muutoksen tavoitteet
 - Oikeudenmukainen, joustava, avoin
 - joustavoituu, erityisesti henkilökohtaisen suoriutumisen osalta.

Suorituskategoriat

- Suorituskategoriat suoritustasojen tilalle
 - Kategorioita 4 (suoritustasoja oli 9)
- Kategoriat
 - I 6–19 %
 - II yli 19–31 %
 - III yli 31–42 %
 - IV yli 42–50 %

SUORITUSTASO

1	0,0 %	Henkilön työssä suoriutumisessa on merkittävää kehittämistarvetta.
2	4,0 %	
3	10,1 %	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja keskeiset henkilölle asetetut tavoitteet. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistarpeita joillakin osa-alueilla.
4	16,1 %	
5	22,1 %	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtäväalueilla.
6	28,2 %	
7	34,2 %	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset. Työstä suoriutuminen ylittää monilta osin henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.
8	40,3 %	
9	46,2 %	Henkilön työstä suoriutuminen on erinomaista ja ylittää selvästi kaikki tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.

4 SUORITUSKATEGORIAA

I	6-19%	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistarpeita joillakin osa-alueilla.
II	19,01-31%	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja suurimman osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtäväalueilla.
III	31,01-42%	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset. Työstä suoriutuminen ylittää joiltakin osin henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.
IV	42,01-50%	Henkilön työstä suoriutuminen on erinomaista ja ylittää kaikki tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.

Arviointiasteikko

- IV Henkilön työstä suoriutuminen on erinomaista ja ylittää kaikki tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti
- III Henkilön työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset. Työstä suoriutuminen ylittää joltakin osin henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti
- II Henkilön työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja suurimman osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtäväalueilla.
- I Henkilön työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistarpeita joillakin osa-alueilla

Raharatkaisu

1.1.2019 0,5 %

- Henkilökohtaisen suoriutumisen alaraja/alin suoritusprosentti (0 % / 4 %) nousee 6 prosenttiin ja yläraja/ylin suoritusprosentti (46,3 %) 50 prosenttiin.
- Paikallisesti vaatavuustasoihin ja *pysyviin* vaatavuuslisiin (1/2 taso)
 - Ei voi käyttää määräaikaisiin vaatavuuslisiin

1.6.2019 0,85 %

- Henkilökohtaiseen palkanosaan (työnantajan päättämällä tavalla)
- Kevään 2019 aikana yliopistoissa on arviointijakso ennen 1.6.2019 erän jakamista
 - Arviointeja voi pyytää (työntekijä/lm), kun 2 vuotta on kulunut edellisestä arvioinnista
 - Esimies voi myös ehdottaa arviointia

Palkkataulukko 1.4.2019 muu henkilökunta

Tehtävän vaativuus- taso		Suorituskategoria I		Suorituskategoria II		Suorituskategoria III		Suorituskategoria IV	
		Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja
		Väh. 6 %	Kork. 19 %	Yli 19 %	Kork. 31 %	Yli 31 %	Kork. 42 %	Yli 42 %	Kork. 50 %
2	1 642,62 €	1 741,18 € - 1 954,72 €	1 954,73 € - 2 151,83 €	2 151,84 € - 2 332,52 €	2 332,53 € - 2 463,93 €				
3	1 784,89 €	1 891,98 € - 2 124,02 €	2 124,03 € - 2 338,21 €	2 338,22 € - 2 534,54 €	2 534,55 € - 2 677,34 €				
4	1 877,61 €	1 990,27 € - 2 234,36 €	2 234,37 € - 2 459,67 €	2 459,68 € - 2 666,21 €	2 666,22 € - 2 816,42 €				
	Vaativuuslisä	2 044,68 € - 2 295,44 €	2 295,45 € - 2 526,91 €	2 526,92 € - 2 739,10 €	2 739,11 € - 2 893,41 €				
5	1 980,27 €	2 099,09 € - 2 356,52 €	2 356,53 € - 2 594,15 €	2 594,16 € - 2 811,98 €	2 811,99 € - 2 970,41 €				
	Vaativuuslisä	2 158,83 € - 2 423,59 €	2 423,60 € - 2 667,99 €	2 668,00 € - 2 892,02 €	2 892,03 € - 3 054,95 €				
6	2 092,99 €	2 218,57 € - 2 490,66 €	2 490,67 € - 2 741,82 €	2 741,83 € - 2 972,05 €	2 972,06 € - 3 139,49 €				
	Vaativuuslisä	2 305,15 € - 2 587,87 €	2 587,88 € - 2 848,83 €	2 848,84 € - 3 088,04 €	3 088,05 € - 3 262,02 €				
7	2 256,36 €	2 391,74 € - 2 685,07 €	2 685,08 € - 2 955,83 €	2 955,84 € - 3 204,03 €	3 204,04 € - 3 384,54 €				
	Vaativuuslisä	2 545,48 € - 2 857,66 €	2 857,67 € - 3 145,82 €	3 145,83 € - 3 409,98 €	3 409,99 € - 3 602,09 €				
8	2 546,42 €	2 699,21 € - 3 030,24 €	3 030,25 € - 3 335,81 €	3 335,82 € - 3 615,92 €	3 615,93 € - 3 819,63 €				
	Vaativuuslisä	2 905,52 € - 3 261,86 €	3 261,87 € - 3 590,78 €	3 590,79 € - 3 892,30 €	3 892,31 € - 4 111,59 €				
9	2 935,69 €	3 111,83 € - 3 493,47 €	3 493,48 € - 3 845,75 €	3 845,76 € - 4 168,68 €	4 168,69 € - 4 403,54 €				
	Vaativuuslisä	3 350,88 € - 3 761,84 €	3 761,85 € - 4 141,19 €	4 141,20 € - 4 488,92 €	4 488,93 € - 4 741,82 €				
10	3 386,73 €	3 589,93 € - 4 030,21 €	4 030,22 € - 4 436,62 €	4 436,63 € - 4 809,16 €	4 809,17 € - 5 080,10 €				
	Vaativuuslisä	3 842,02 € - 4 313,21 €	4 313,22 € - 4 748,16 €	4 748,17 € - 5 146,86 €	5 146,87 € - 5 436,82 €				
11	3 862,36 €	4 094,10 € - 4 596,21 €	4 596,22 € - 5 059,69 €	5 059,70 € - 5 484,55 €	5 484,56 € - 5 793,54 €				
	Vaativuuslisä	4 365,54 € - 4 900,94 €	4 900,95 € - 5 395,15 €	5 395,16 € - 5 848,17 €	5 848,18 € - 6 177,65 €				
12	4 374,50 €	4 636,97 € - 5 205,66 €	5 205,67 € - 5 730,60 €	5 730,61 € - 6 211,79 €	6 211,80 € - 6 561,75 €				
	Vaativuuslisä	4 940,01 € - 5 545,86 €	5 545,87 € - 6 105,10 €	6 105,11 € - 6 617,74 €	6 617,75 € - 6 990,57 €				
13	4 946,26 €	5 243,04 € - 5 886,05 €	5 886,06 € - 6 479,60 €	6 479,61 € - 7 023,69 €	7 023,70 € - 7 419,39 €				
	Vaativuuslisä	5 606,87 € - 6 294,50 €	6 294,51 € - 6 929,24 €	6 929,25 € - 7 511,09 €	7 511,10 € - 7 934,25 €				
14	5 632,73 €	5 970,69 € - 6 702,95 €	6 702,96 € - 7 378,88 €	7 378,89 € - 7 998,48 €	7 998,49 € - 8 449,10 €				
	Vaativuuslisä	6 322,55 € - 7 097,96 €	7 097,97 € - 7 813,72 €	7 813,73 € - 8 469,84 €	8 469,85 € - 8 947,01 €				
15	6 296,61 €	6 674,41 € - 7 492,97 €	7 492,98 € - 8 248,56 €	8 248,57 € - 8 941,19 €	8 941,20 € - 9 444,92 €				



Henkilökohtainen suoriutuminen

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi

1.1.2019 muuttuu:

- 2 vuoden välein tapahtuvasta ”pakollisesta” koko yliopiston tasolla tapahtuvasta henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista luovutaan

TILALLE

- Esimiehet toteuttavat suoritusarviointia (suorituskategoria ja -prosentti) vuosittain
- Työntekijä voi pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia kahden vuoden kuluttua edellisestä arviointikeskustelusta
- Työntekijän kanssa käydään arviointikeskustelu viiden vuoden kuluttua edellisestä arviointikeskustelusta

ARVIOINTIJAKSOT (henkilökohtainen suoriutuminen)

- Arviointijakso(t) vuosittain
- Yliopistot määrittelee (yksi tai enemmän)
- Ennen ohjeen antamista/muuttamista keskustelu pääluottamusmiehen kanssa
- Arviointeja voidaan tarpeen mukaan suorittaa muulloinkin kuin arviointijakson aikana
- Palkan voimaantulo: arviointijakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta tai jos arviointi on suoritettu muulloin niin esimiehen tekemän kirjallista ehdotusta seuraavan kalenterikuukauden alusta.

UUSI TEHTÄVÄ

- TA tekee alustavan arvion tehtävän vaatavuustasosta
- Vaativuutta ja vaatavuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisessä arviointikeskustelussa 6 kk kuluessa työsuhteen alkamisesta
- Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaatavuustasosta
- Arviointiryhmän käsittelyyn

AIEMMIN ARVIOITU TEHTÄVÄ

- Tehtävän vaatavuus tai vastaavan tehtävän vaatavuus määritelty arviointiryhmässä aiemmin
- Esimies määrittelee tehtävään aiemmin vahvistetun vaatavuustason
- Vaatavuustaso määriteltävä työsopimusta solmittaessa
- TA voi nostaa esimiehen määrittelemää vaatavuustasoa
- TA vahvistaa vaatavuustason
- Ei käsitellä enää arviointiryhmässä

MUUTTUNUT TEHTÄVÄ

- Uudelleen arvioitavaksi :
- 1. Esimiehen katsoessa tehtävän muuttuneen niin, että uusi arviointi on tarpeen sen selvittämiseksi, tuleeko vaatavuustasoa muuttaa
- 2. Kun henkilö tai häntä edustava luottamusmies sitä pyytää
- Muuttuneena käsitellään myös tehtävää, joka on nykyisen vaatavuustason vahvistamisen jälkeen vähitellen kehittynyt vaativammaksi
- Arvioinnin käynnistämistä tulee pyytää kirjallisesti
- Yksilöitävä, millä tavalla tehtävä on muuttunut sen jälkeen, kun nykyinen vaatavuustaso on ensimmäisen kerran vahvistettu ja millä perusteella muutos nostaa tehtävän vaatavuutta
- Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaatavuustasosta mahdollisimman pian työntekijän tai luottamusmiehen esittämän pyynnön jälkeen, kuitenkin viimeistään 2 kk kuluessa pyynnön esittämisestä
- Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaatavuustasosta
- Arviointiryhmän käsittelyyn

Suoriutumisen arviointi työsuhteen alkaessa tai uudessa tehtävässä

- Arviointi työsuorituksesta ja suoritusprosentista
- Työnantajan velvoite arvioida suoritustaso viimeistään 6 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta /uudessa tehtävässä alkamisesta poistuu
- Työntekijä voi jatkossa pyytää arvioinnin suorittamista 6 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta
- Määräaikaisten osalta (kun 6 kk on täyttynyt) arviointi suoritetaan mahdollisimman pian pyynnön esittämisestä

Uusi soveltamisohje

- Mikäli määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä jatkaa saman yliopiston palveluksessa vaativuustasoltaan vastaavassa tai vastaavan sisältöisessä tehtävässä, ei henkilökohtaisen palkanosan suuruus voi alentua

Suoriutumisen arviointi tehtävien vaativuustason muuttuessa

- Arviointi työsuorituksesta ja suoritusprosentista
- Työnantajan velvoite arvioida suoritustaso viimeistään 6 kuukauden kuluttua muuttuneessa tehtävässä poistuu
- Työntekijä voi jatkossa pyytää arvioinnin suorittamista 6 kuukauden kuluttua tehtävämuutoksen voimaantulosta

Henkilökohtaisen suoriutumisen alentuminen samassa tehtävässä

- Arviointikeskustelu / henkilökohtaisen suoriutumisen alentuminen, joka johtaisi suoritusprosentin laskuun
 - tukitoimet
 - uusi arviointi mahdollisimman pian, viimeistään 12 kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista



Vaativuuden arviointi

Vaativuuden arviointi uudessa tehtävässä (tehtävän vaativuus tai vastaavan tehtävän vaativuus ei ole käynyt aryssä)

- Arviointikeskustelu 6 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta
- Vaativuustason muuttuessa palkka maksetaan työnantajan vahvistaman vaativuusarvioinnin perusteella esimiehen tekemää *kirjallista ehdotusta* seuraavan kuukauden alusta, ellei työnantaja osoita muuta ajankohtaa tehtävämuutokselle

Tehtävän vaativuuden arviointi aiemmin arvioidussa tehtävässä

- Tehtävä, jonka vaativuus tai jota vastaavan tehtävän vaativuus on määritelty aiemmin
- Esimies määrittelee tehtävään aiemmin vahvistetun vaativuustason
- Vaativuustaso tulee määritellä työsopimusta solmittaessa
- Työnantaja voi vain nostaa esimiehen määrittelemää vaativuustasoa

Vaativuuden arviointi muuttuneessa tehtävässä

- Esimies tekee kirjallisen ehdotuksen vaativuustasosta mahdollisimman pian pyynnön jälkeen, kuitenkin viimeistään *kahden kuukauden* kuluessa pyynnön esittämisestä
- Tehtävän muuttuminen sen jälkeen, kun nykyinen vaativuustaso on ensimmäisen kerran vahvistettu
- **Muuttuneena käsitellään myös tehtävää, joka on nykyisen vaativuustason vahvistamisen jälkeen *vähitellen kehittynyt* vaativammaksi**
- Vaativuustason muuttuessa palkka maksetaan työnantajan vahvistaman vaativuusarvioinnin perusteella esimiehen tekemää *kirjallista ehdotusta* seuraavan kuukauden alusta, ellei työnantaja osoita muuta ajankohtaa tehtävämuutokselle
- Vaativuustason laskeminen entistä vaikeampaa: työnantajan aloite työtehtävien muuttamisesta, selvitys siitä, miten tehtävät voidaan järjestää niin, että vaativuustaso säilyy, työnantajan ja työntekijän kirjallinen sopimus vaativuuden alenemisesta (uusi määräys).

Vaativuustason alentaminen

- Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa työsuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee työsuhteen aikana aloitteen työtehtävien muuttamiseksi siten, että muutoksen seurauksena tehtävän vaativuustaso alenisi, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävän vaativuustaso säilyy ennallaan. *Mikäli selvityksen jälkeenkin tehtävän vaativuus on olennaisesti alentunut, työnantaja ja työntekijä voivat **sopia kirjallisesti** tehtävän vaativuuden alentamisesta.*
- Työnantajan tekemä yksipuolinen vaativuustason alentaminen edellyttää työsopimuslain irtisanomisperusteen olemassaoloa

Muuta

- Suositellaan palkankorotuksia kokonaisina prosenttiyksikköinä
- Yhteistä koulutusta loppuvuodesta 2018
 - Yhteinen, samanlainen viesti kaikille, yhteiset tulkinnat
- Uudistusta ja sen vaikutuksia tarkastellaan viiden vuoden ajan tilastotyöryhmässä
- Seurataan, ettei hekojen keskiarvot laske uudistuksen voimaantulosta vuosittain tarkasteltuna
 - Mikäli keskiarvot laskeneet, korotetaan palkkaa vastaavalla määrällä

Luottamusmiesten tiedonsaantioikeus

- PLM oikeus vuosittain ja ennen palkkaa koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkasta ja sen kehityksestä vaativuus- ja suorituskategorioittain ja suoritusprosentteittain, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Lisäksi toimitetaan tilastotiedot vaativuuslisien lukumääristä yhteensä ja sukupuolen perusteella jaoteltuna arviointijärjestelmittain sekä erikseen lukumäärät yhteensä vaativuustasoittain.