

21.12.2018

Mikä muuttuu yliopistojen ja harjoittelukoulujen palkkausjärjestelmässä vuoden vaihteessa?

Uusi palkkausjärjestelmä tulee voimaan 1.1.2019 alkaen ja kaikki järjestelyerät tulevat täysimääräisinä maksuun sovittuina ajankohtina.

Ensi vuonna yliopistoissa on **kolme palkankorotusajankohtaa**:

- **1.1.2019 maksetaan 0,5 %:n järjestelyerä:**
 - Palkkausjärjestelmän muutoksiin tästä erästä kohdentuu opetus- ja tutkimushenkilöstön sekä harjoittelukoulujen opettajien järjestelmässä 0,36 prosenttia ja muun henkilöstön osalta 0,34 prosenttia. Tällä osalla katetaan suoritusprosentin nosto ja korotetaan tehtäväkohtaisia palkanosia yleiskorotustyyppisesti.
 - Erän loppuosa (0,14 prosenttia opetus- ja tutkimushenkilöstö sekä harjoittelukoulujen opettajat ja 0,16 prosenttia muu henkilöstö) käytetään tehtävän vaativuuden korotuksiin tai pysyviin vaativuuslisiin. Työnantaja päättää näiden erien käytöstä.
- **1.4.2019 maksetaan 1,1 % yleiskorotus**
- **1.6.2019 maksetaan 0,85 % järjestelyerä**, joka käytetään henkilökohtaisen palkanosaan työnantajan päättämällä tavalla.

Suoritustasosta suorituskategoriaan ja henkilökohtaiseen suoritusprosenttiin

Suurimmat muutokset palkkausjärjestelmässä kohdentuvat henkilökohtaiseen palkanosuuteen. Henkilökohtaista työsuoritusta kuvaavien tasojen määrä vähenee nykyisestä yhdeksästä suoritustasosta neljään suorituskategoriaan. Kategorioiden kuvaukset muuttuvat jonkin verran nykyisistä, ja palkka voi liukua suorituskategorian sisällä. Uusi liukuva järjestelmä mahdollistaa palkan korottamisen 0,1 % tarkkuudella henkilökohtaisen suoriutumisen osalta. Työehtosopimusosapuolet kuitenkin suosittelevat, että nämä korotukset tehdään kokonaisina prosenttiyksikköinä.

Myös yliopistoissa käytössä ollut suorituskorotus (suoritustasojen puolikas) poistuu järjestelmästä. Nykyisen järjestelmän alinta suoritusprosenttia (suoritustaso 1; 0 %) nostetaan 6 prosenttiin ja ylintä 46,3 prosentista 50 prosenttiin.

Kussakin suorituskategoriassa on ala- ja yläprosenttiraja: 6–19 prosenttia (suorituskategoria I), yli 19–31 prosenttia (II), yli 31–42 prosenttia (III), yli 42–50 prosenttia (IV). Jatkossa henkilökohtainen suoritusosa muodostuu suorituskategoriasta ja henkilökohtaisesta suoritusprosentista. Kenenkään palkka ei laske muutoksessa, vaan pysyy ennallaan tai nousee. Suoritustasoilla 1 ja 2 (0 % ja 4 %) olleiden henkilöiden henkilökohtainen palkka nousee 6 prosenttiin. Muiden osalta nykyiset suoritustasot ja maksussa olleet suorituskorotukset muutetaan entistä vastaavasti uuden järjestelmän henkilökohtaisiksi prosenteiksi ja suorituskategorioiksi.

21.12.2018

Esimerkki:

Yliopistonlehtorin palkka muodostuu tällä hetkellä tehtävänvaativuudesta (vaativuustaso 6) ja henkilökohtaisesta suoriutumisesta (suoritustaso 5). Uudessa järjestelmässä vaativuustaso säilyy ennallaan ja suoritustaso 5 muuttuu nykyistä tasoa vastaavaksi henkilökohtaiseksi prosentiksi (22,1 %) ja suorituskategoriaksi II (yli 19-31 %).

Jos kyseiselle yliopistonlehtorille on maksettu lisäksi suorituskorotusta, tulee tämä korotus osaksi henkilökohtaista suorituspäätöstä ja -kategoriaa. Tällöin suorituspäätös tulisi 25,15 % ja henkilö olisi edelleen suorituskategoriassa II.

Suorituskategorioiden kuvaukset

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

Henkilökohtaisen suorituksen arviointi ja ajankohdat

Nykyisessä järjestelmässä voimassa olleesta kahden vuoden välein tapahtuvasta koko yliopistoa koskevasta suorituksen arvioinnista luovuttiin.

Jatkossa työnantajan on arvioitava työntekijät viiden vuoden välein edellisestä arvioinnista. Työntekijällä on kuitenkin oikeus itse pyytää arviointia kahden vuoden kuluttua edellisestä arvioinnista vuoden 2019 alusta lähtien. Koska jokaisella yliopistolla on käytettävissä henkilökohtaisen suoriutumisen palkitsemiseen 0,85 prosenttia palkkasummasta 1.6.2019,

21.12.2018

henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia kannattaa pyytää alkuvuoden 2019 aikana. Tämä koskee työntekijöitä, joilla tulee kaksi vuotta täyteen edellisestä arvioinnista.

Henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin velvoittavuutta lievennettiin myös muilta osin työntekijän aloitteeksi (aikaisemmin oli työnantajaa velvoittavampi). Työntekijä voi pyytää arviointia kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta, uudessa tehtävässä tai vaativuustason muuttuessa.

Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän henkilön osalta hänen henkilökohtainen palkanosuus on turvattu. Jos määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä jatkaa saman yliopiston palveluksessa vaativuustasoltaan vastaavassa tai vastaavan sisältöisessä tehtävässä, henkilökohtaista palkanosaa ei voi pienentää.

Uuden järjestelmän käyttöönotto

Neuvotteluosapuolet suosittelevat, että yliopistoissa laaditaan palkkausjärjestelmää täsmäntävät ohjeet tai menettelytavat henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiin, ja että näistä keskustellaan pääluottamusmiesten kanssa.

Jatkossa yliopistot määrittelevät yliopistokohtaisen arviointijakson tai -jaksot, joiden aikana arvioinnit pääsääntöisesti suoritetaan. Arviointeja voidaan kuitenkin suorittaa myös tarpeen mukaan muulloin kuin arviointijaksojen aikana. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi määräaikaisuudet ja uudet työsuhteet. Myös esimiehen aloitteesta tehtävä arviointi voi ajoittua arviointijaksojen ulkopuolelle.

Osapuolet ovat sopineet, että kevään 2019 aikana yliopistoissa on arviointijakso ennen 1.6.2019 maksuun tulevan paikallisen erän jakamista.

Palkkausjärjestelmän uudistusta ja sen vaikutuksia tarkastellaan valtakunnan tasolla tilastotyöryhmässä työryhmän tarkemmin sopimalla tavalla. Tilastollisen tarkastelun avulla seurataan, etteivät uusien työntekijöiden henkilökohtaiset prosentit lähde laskuun uuden järjestelmän käyttöönoton vuoksi.

Työehtosopijaosapuolet järjestävät yhteistä koulutusta palkkausjärjestelmä uudistuksesta työnantajien edustajille ja luottamusmiehille. Harjoittelukoulujen osalta koulutus järjestetään alkuvuoden 2019 aikana.

Lisätiedot

Lisäkysymyksissä voit ensi sijassa olla yhteydessä oman yliopistosi tai harjoittelukoulun luottamusmieheen. Hän tuntee yliopisto-/harjoittelukoulukohtaisen tilanteen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamiseksi.



21.12.2018

Hanna Tanskanen, yliopistoasiamies, OAJ
Eila Urpilainen, neuvottelupäällikkö, OAJ