

20

MN

MN

TN

SA

JK

UN

HT

EM

HT

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KOSKIEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄN UUDISTAMISTA SEKÄ SIIHEN VARATTUJEN JÄRJESTELYERIEN KÄYTTÖÄ

### 1. TAUSTAA

Sovittelijan 5.3.2018 antamassa sovintoehdotuksessa, jonka osapuolet ovat hyväksyneet 6.3.2018, on sovittu palkkausjärjestelmätyöryhmästä. Työryhmän tehtävänä on muuttaa palkkausjärjestelmää työryhmäkirjauksessa erikseen mainittujen määräysten osalta. Palkkausjärjestelmän muuttamiseen on varattu kaksi järjestely- / paikallista erää 1.1.2019 0,5 % sekä 1.6.2019 0,85 %. Erien käytöstä on ohjeistettu palkkausjärjestelmätyöryhmän kirjauksessa. Työryhmän määräaika on 30.9.2018.

Osapuolet sopivat tällä allekirjoituspöytäkirjalla palkkausjärjestelmälukuun ja liitteisiin tehtävistä sisältömuutoksista sekä tarkemmin järjestelyerien käyttämisestä.

### 2. SISÄLLÖLLISET MUUTOKSET

Työehtosopimuksen muutokset toteutetaan liitteessä sovituin tavoin. Muutoksia on tehty seuraavasti:

Liite 1: Muutokset työehtosopimuksen 6. lukuun sekä yliopistojen palkkausjärjestelmää koskeviin liitteisiin (liitteet 1-5).

Osapuolet suosittelevat, että yliopistoissa laaditaan palkkausjärjestelmää täsmentävät menettelytavat / ohjeistus henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista. Ohjetta laadittaessa tai muutettaessa työnantajat keskustelevat niiden pääluottamusmiesten kanssa, joiden edustamia henkilöstöryhmiä asia koskee.

Osapuolet suosittelevat, että henkilökohtaisen suoriutumisen korotukset tehdään kokonaisina prosenttiyksikköinä.

### 3. JÄRJESTELYERIEN KÄYTTÄMINEN

#### 1.1.2019 0,5 %

1.1.2019 järjestely-/paikallisen erän 0,5 prosentista käytetään opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta 0,36 prosenttiyksikköä ja muun henkilöstön osalta 0,34 prosenttiyksikköä henkilökohtaisen palkanosan alimman prosentin nostamiseen 6 prosenttiin.

Alimman prosentin nostamisen kustannusvaikutusta vastaava muutos tehdään vaativuustasojille tehtäväkohtaisesti palkanosiin. Uudet tehtäväkohtaiset palkanosat ovat 1.1.2019 alkaen liitteen 2 mukaiset.

1.1.2019 järjestely-/paikallisen erän 0,5 prosentista käytetään opetus- ja tutkimushenkilöstön osalta 0,14 prosenttiyksikköä ja muun henkilöstön osalta 0,16 prosenttiyksikköä paikallisesti vaativuustasoihin ja -lisiin työnantajan päättämällä tavalla.

Vaativuustasoihin ja -lisiin käytettävän järjestely-/paikallisen erän suuruus määräytyy marraskuun 2018 palkkasumman perusteella laskettuna erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.

Euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) korotetaan 0,5 prosentilla 1.1.2019 lukien.

Suomen Akatemian rahoittamien akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkoja tarkistetaan 0,5 prosentilla 1.1.2019 lukien. Muutoin akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkaus määräytyy vähintään Suomen Akatemian rahoituspäätösten mukaisesti.

#### **1.6.2019 0,85 %**

1.6.2019 järjestely- / paikallinen erä 0,85 prosenttia käytetään paikallisesti henkilökohtaiseen palknosaan työnantajan päättämällä tavalla. Kevään 2019 aikana yliopistoissa on arviointijakso ennen 1.6.2019 paikallisen erän jakamista.

Paikallisen erän suuruus määräytyy helmikuun 2019 palkkasumman perusteella laskettuna erikseen kummankin henkilöstöryhmän palkkasummasta.

Euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) korotetaan 0,85 prosentilla 1.6.2019 lukien.

Suomen Akatemian rahoittamien akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkoja tarkistetaan 0,85 prosentilla 1.6.2019 lukien. Muutoin akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden palkkaus määräytyy vähintään Suomen Akatemian rahoituspäätösten mukaisesti.

## **4. MUUT SOVITUT ASIAT**

Palkkausjärjestelmä uudistusta ja sen vaikutuksia tarkastellaan tilastotyöryhmässä työryhmän tarkemmin sopimalla tavalla.

Tilastollisella tarkastelulla seurataan, että yliopistoissa työskentelevien henkilökohtaisen suoriutumisen keskiarvot eivät laske uudistuksen voimaantulosta

---

vuosittain tarkasteltuna. Tarkastelu tehdään järjestelmäidenttisten ja aidosti uusien työntekijöiden osalta (erikseen opetus- ja tutkimushenkilöstö ja muu henkilöstö) viiden vuoden ajan uudistuksen voimaantulosta. Mikäli yliopiston em. ryhmien keskiarvot ovat laskeneet, korotetaan em. ryhmiin kuuluvien henkilöiden palkkaa vastaavalla määrällä.

Järjestelyerää ei voi käyttää kestoaltaan määräaikaisiin vaativuuslisiin.

Muutetaan luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemaa ja oikeuksia koskevan sopimuksen 13 § kuulumaan seuraavasti:

Päälouottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä on oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta 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 arviointijärjestelmittäin sekä erikseen lukumäärät yhteensä vaativuustasoittain.

Osapuolet järjestävät yhteistä koulutusta palkkausjärjestelmä uudistuksesta työnantajien edustajille ja luottamusmiehillä. Koulutus pyritään järjestämään jo vuoden 2018 aikana.

SIVISTYSTYÖNANTAJAT RY

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

## 6 LUKU YLIOPISTOJEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

### 1 § Palkkausjärjestelmän tavoitteet

Yliopistojen palkkausjärjestelmän (YPJ) tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa yliopistojen palkkakilpailukykyä työnantajana sekä tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

### 2 § Soveltamisala

Tätä palkkausjärjestelmää sovelletaan yliopistojen vakituiseen työsopimussuhteiseen henkilöstöön tässä pykälässä mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta.

Palkkausjärjestelmää sovelletaan sen lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kuukautta. Sopimusta sovelletaan sen työsuhteen alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy.

Keskeytyksenä ei pidetä sellaista katkosta, joka kestää enintään 30 päivää tai yhden kalenterikuukauden. Keskeytyksenä ei pidetä myöskään sellaista katkosta, joka kestää enintään 180 päivää tai 6 kalenterikuukautta, mikäli kysymyksessä on yliopistossa tapahtuviin jatko-opintoihin tai tutkimustyöhön taikka taiteelliseen työhön liittyvä apurahakausi. Tällaisten keskeytysten aikaa ei kuitenkaan katsota työsuhteen kestoajaksi.

Enintään 6 kuukautta kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

Palkkausjärjestelmää ei sovelleta työnantajatehtävissä toimiviin henkilöihin, FiDiPro -rahoitusohjelman ja muiden poikkeuksellisten rahoitusten puitteissa vastaavissa tehtävissä toimiviin, harjoittelukoulujen opetushenkilöstöön eikä tuntipalkkaiseen henkilöstöön, harjoittelutehtävissä oleviin henkilöihin tai työllistämistuella palkattuun henkilöstöön.

Akatemiaprofessoreiden ja akatemiaturkijoiden osalta on palkan määräytymisestä sovittu erikseen.

Paikallisesti voidaan sopia tämän työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien menettelyiden 2 §:n mukaisesti, että palkkausjärjestelmää ei sovelleta jonkun tehtäväryhmän osalta. Niissä tehtävissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne vastaavat vähintään tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

*Pöytäkirjamerkintä: Tilanteissa, joissa kaksi tai useampi yliopisto yhdistetään tai muissa rakennejärjestelyissä kuten fuusioissa tai liikkeen luovutuksen tyyppisissä tilanteissa, tämän sopimuksen osapuolet sopivat*

*niistä menettelytavoista, joita yliopistoissa tulee noudattaa palkkausjärjestelmän tarkoituksen ja työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi. Lähtökohtana on, että muutostilanteissa toimitaan tässä luvussa sovituin menettelytavoin ottaen huomioon tarvittaessa kunkin muutostilanteen erityispiirteet.*

Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus valita, että hänen palkkansa määritellään pelkästään tämän sopimuksen ehtojen ja menettelytapojen perusteella.

### 3 § Arviointijärjestelmät

Yliopistoissa on käytössä kaksi arviointijärjestelmää, opetus- ja tutkimushenkilöstöön sovellettava arviointijärjestelmä sekä muuhun henkilöstöön sovellettava arviointijärjestelmä.

Työnantaja päättää 14 §:n mukaisissa liitteissä olevien kriteerien perusteella kumpaa arviointijärjestelmää tehtävään sovelletaan.

### 4 § Palkkatekijät

Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä 31.12.2009 voimassa olleeseen virka- tai työsuhteeseen liittyvästä, silloin voimassa olleeseen virka- ja työehtosopimukseen perustuvasta palkan takuusuudesta.

### 5 § Tehtäväkohtaisen palkanosan määräytyminen

#### 5.1 Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu työnantajan määrittelemään tehtävään, tehtävänkuvaukseen ja tehtävään sovellettavaan arviointijärjestelmään.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan ja muun henkilöstön tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 5.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmään ja sopimuksen soveltamisalaan kuuluvien perustutkinto-opiskelijoiden, jotka eivät ole suorittaneet vaadittavaa ylempää korkeakoulututkintoa, tehtäväkohtaisen palkanosan määrä on vähintään 75 % kyseisen vaativuustason palkasta.

#### 5.2 Tehtävien vaativuustekijät

Tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät päävaativuustekijät ovat opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä työn luonne ja vastuu, tehtävän edellyttämät vuorovaikutustaidot sekä tehtävän edellyttämät tiedolliset ja taidolliset valmiudet.

Muun henkilöstön järjestelmässä päävaativuustekijät ovat tehtävän sisältö sekä tehtävän edellyttämät ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot, vuorovaikutustaidot, vastuu sekä tiedolliset ja taidolliset valmiudet.

### 5.3 Arviointiryhmä

Jokaisessa yliopistossa on kaksi työnantaja- ja palkansaajaosapuolten muodostamaa arviointiryhmää, toinen opetus- ja tutkimushenkilöstölle ja toinen muulle henkilöstölle.

Ryhmien koon päättää kukin yliopisto.

Yliopisto nimeää arviointiryhmiin työnantajan edustajat ja näille varaedustajat. Henkilöstöä edustavat työehtosopimusosapuolet nimeävät omat edustajansa ja näille varaedustajat.

Järjestöjen nimeämiä edustajia tulee olla vähintään yhtä monta kuin työnantajan nimeämiä edustajia. Arviointiryhmien kokoonpanossa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon tasa-arvonäkökulma.

Ryhmien puheenjohtajana toimii yliopiston nimeämä työnantajan edustaja. Arviointiryhmän jäsenenä voi olla vain kyseiseen yliopistoon palvelussuhteessa oleva työntekijä tai yliopiston rehtori.

### 5.4 Tehtävän vaativuuden arviointimenettely

Arviointimenettelyssä arvioidaan uusi tai muuttunut tehtävä. Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä arviointikeskusteluissa.

Arviointiryhmät käsittelevät uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarviointit seuraavassa arviointiryhmän kokouksessa ja määrittelevät kantansa niihin. Työnantaja vahvistaa vaativuustasot esimiesten ja arviointiryhmien ehdotukset saatuaan. Työnantaja voi perustellusta syystä poiketa arviointiryhmän esityksestä.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmässä käytännön arviointimenettelyt voivat poiketa yliopistokohtaisesti järjestelmän puitteissa. Arvioinnissa voidaan käyttää apuna myös useamman henkilön muodostamaa asiantuntijaryhmää.

*Määräys: Väitöskirjaa päätyönään tekevien henkilöiden (5 luvun 6 §:n tarkoittamat henkilöt) eteneminen vaativuustasolta toiselle voidaan toteuttaa ilman palkkausjärjestelmän mukaista vaativuusarviointia ja arviointiryhmän käsittelyä, jos yliopistossa on määriteltä eteneminen vaativuustasoilla. Työntekijällä on kuitenkin aina oikeus valita, että hänen palkkansa määritellään pelkästään tämän sopimuksen ehtojen ja menettelytapojen perusteella.*

*Soveltamisohje: Jos postdoc-vaiheessa oleva tutkijatohtori sijoittuu vaativuustasolle 5, kun väittelystä on enintään 3 vuotta, arviointiryhmän käsittelyä ei edellytetä. Työntekijällä on kuitenkin*

*aina oikeus valita, että hänen palkkansa määritellään pelkästään tämän sopimuksen ehtojen ja menettelytapojen perusteella.*

#### 5.4.1 Tehtävän vaativuuden arviointi uudessa tehtävässä

Uutena pidetään sellaista tehtävää, jonka tehtävien vaativuutta tai joita vastaavien tehtävien vaativuutta ei ole aikaisemmin käsitelty arviointiryhmässä. Vastaavina tehtävinä pidetään toisiaan olennaisesti vastaavia tehtäviä.

Uusien tehtävien osalta työnantaja tekee alustavan arvion tehtävän vaativuustasosta.

Uuden tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisessä arviointikeskustelussa 6 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta.

Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaativuustasosta.

#### 5.4.2 Tehtävän vaativuuden arviointi aiemmin arvioidussa tehtävässä

Tehtävässä, jossa tehtävien vaativuus tai joita vastaavien tehtävien vaativuus on määritelty arviointiryhmässä, esimies määrittelee tehtävään aiemmin vahvistetun vaativuustason. Vaativuustaso tulee määritellä työsuhteen solmittaessa. Työnantaja voi nostaa esimiehen määrittelemää vaativuustasoa. Työnantaja vahvistaa vaativuustason.

#### 5.4.3 Tehtävän vaativuuden arviointi muuttuneessa tehtävässä

Tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioitavaksi, jos esimies katsoo tehtävän muuttuneen niin, että uusi arviointi on tarpeen sen selvittämiseksi, tuleeko vaativuustasoa muuttaa. Tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioitavaksi myös, kun henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies sitä pyytää.

*Soveltamisohje: Opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuustasoille 1 – 4 kuuluvien tehtävien vaativuutta arvioidaan ottaen huomioon mm. väitöskirjatyön eteneminen.*

*Pöytäkirjamerkintä: Väitöskirjaa päätyönään tekevien henkilöiden (5 luvun 6 §:n tarkoittamat henkilöt) osalta suositellaan, että heidän tehtävänsä tulisi pääsääntöisesti sijoittaa ensimmäisen työsuhteen alussa vaativuustasolle 2. Samoin suositellaan, että väitöskirjatyön edistyttyä työnohjaajan kirjallisen arvion perusteella 50% tasolle nousee vaativuustaso yhdellä tasolla ja edistyttyä työnohjaajan kirjallisen arvion perusteella 75% tasolle edelleen yhdellä tasolla.*

Muuttuneena käsitellään myös tehtävää, joka on nykyisen vaativuustason vahvistamisen jälkeen vähitellen kehittynyt vaativammaksi.

Arvioinnin käynnistämistä tulee pyytää kirjallisesti. Pyynnössä on yksilöitävä, millä tavalla tehtävä on muuttunut sen jälkeen, kun nykyinen vaativuustaso on

ensimmäisen kerran vahvistettu ja millä perusteella muutos nostaa tehtävän vaativuutta.

Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaativuustasosta mahdollisimman pian työntekijän tai luottamusmiehen esittämän pyynnön jälkeen, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä.

Muuttuneen tehtävän osalta esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaativuustasosta.

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.

## 6 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen

### 6.1 Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suorituskategorian ja -prosentin perusteella.

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko ja muun henkilöstön henkilökohtaisen palkanosan taulukko ovat sopimuksen liitteenä 5.

### 6.2 Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointitekijät

Opetus- ja tutkimushenkilöstön arviointijärjestelmän pääarviointitekijät ovat opetukselliset ansiot, tutkimukselliset ansiot sekä yhteiskunnalliset ja yliopistoyhteisölliset ansiot.

Muun henkilöstön arviointijärjestelmän pääarviointitekijät ovat ammatinhallinta, vastuullisuus työssä ja toiminta työyhteisössä sekä laatu ja tuloksellisuus.

### 6.3 Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointimenettely

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritusprosenttia tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä arviointikeskusteluissa.

Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksensa henkilökohtaisen palkanosan suuruudesta, jossa määritellään suorituskategoria ja henkilökohtainen suoritusprosentti. Työnantaja vahvistaa ehdotuksen henkilökohtaiseksi palkanosaksi. Työnantaja voi perustellusta syystä poiketa esimiehen suoritusarvioinnista.



Käytännön arviointimenettelyt voivat poiketa yliopistokohtaisesti järjestelmän puitteissa. Arvioinnissa voidaan käyttää apuna myös useamman henkilön muodostamaa asiantuntijaryhmää.

Yliopistoissa esimiehet toteuttavat suoritusarviointia vuosittain.

Työntekijä voi itse pyytää henkilökohtaisen suoriutumisen uudelleen arviointia kahden vuoden kuluttua edellisestä arvioinnista.

Työntekijän kanssa käydään arviointikeskustelu kuitenkin 5 vuoden kuluttua edellisestä arviointikeskustelusta.

Yliopistoissa määritellään vuosittainen arviointijakso / arviointijaksot, jolloin esimiehet suorittavat tarvittavat suoritusarvioinnit. Arviointeja voidaan tarpeen mukaan suorittaa muulloinkin kuin arviointijaksojen aikana.

### 6.3.1 Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi työsuhteen alkaessa tai uudessa tehtävässä

Henkilön tullessa uutena yliopiston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen henkilökohtaisen työsuorituksen ja suoritusprosentin mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Tämän mukaisesti menetellään myös silloin, kun henkilö siirtyy aikaisempaan tehtävään verrattuna uuteen tehtävään yliopiston sisällä.

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

Työntekijä voi pyytää edellä mainituissa tilanteissa arvioinnin suorittamista kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Määräaikaisen työsuhteen jatkuessa 6 luvun 2 §:n mukaisella tavalla, arviointi suoritetaan mahdollisimman pian pyynnön esittämisestä.

### 6.3.2 Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi tehtävien vaativuustason muuttuessa

Henkilön suoriutumista muuttuneessa tehtävässä arvioidaan muutoshetkestä lähtien kuten uudessa tehtävässä niin, että se vastaa sellaista työsuoritusta ja suoritusprosenttia, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan suhteessa muuttuneeseen vaativuustasoon ja tehtävään.

Kokonaispalkka ei tässä vaiheessa kuitenkaan saa alentua, jos tehtävän vaativuustaso nousee.

Työntekijä voi pyytää arvioinnin suorittamista muuttuneessa tehtävässä kuuden kuukauden kuluttua tehtävänmuutoksen voimaantulosta.

### 6.3.3 Henkilökohtaisen suoriutumisen alentuminen samassa tehtävässä

Mikäli arviointikeskustelussa todetaan henkilökohtaisen suoriutumisen alentuneen, joka johtaisi suoritusprosentin laskuun, hyväksytään yhteisesti työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 12 kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista.

Mikäli henkilökohtainen suoriutuminen ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan edellä tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta poissa työstä sairauden perusteella tai lapsen syntymän tai hoidon vuoksi työsopimuslain 4 luvun mukaisella vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä 3 kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli henkilökohtainen suoriutuminen ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi.

Jos molemmissa uudelleenarvioinneissa henkilökohtaisen suoriutumisen alenemisen voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei kuitenkaan sen johdosta tarkisteta. Tällöin työnantaja voi suorittaa uudelleen arvioinnin kuitenkin viimeistään 12 kuukauden kuluttua työhön paluusta.

## 7 § Palkan maksaminen ja muutosten voimaantulo

Vaativuustason muuttuessa palkka maksetaan työnantajan vahvistaman vaativuusarvioinnin perusteella esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta seuraavan kuukauden alusta lukien, ellei työnantaja osoita muuta ajankohtaa tehtävämuutokselle.

Henkilökohtaisen palkanosan muuttuessa maksetaan työnantajan vahvistama henkilökohtainen palkanosa arviointijakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien. Mikäli arviointi suoritetaan muulloin kuin arviointijakson yhteydessä, palkka maksetaan esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

## 7a § Vaativuuslisä

Tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi työnantaja voi maksaa vaativuuslisää, joka on 50 % henkilön tehtävän vaativuustason ja sitä seuraavan ylemmän vaativuustason välisestä palkkaerosta, ottaen huomioon myös henkilökohtainen palkanosa. Vaativuuslisä voi olla määräaikainen.

*Pöytäkirjamerkintä: Vaativuuslisän käyttöönottamisella palkkausjärjestelmässä ei ole vaikutusta vaativuuskarttojen sisältöön tai tulkintaan. Tehtävät määritellään edelleenkin tietyille vaativuustasolle palkkausjärjestelmän mukaisesti.*

*Koska päätös vaativuuslisän maksamisesta ei muuta tehtävän vaativuustasoa, henkilökohtaista suoriutumista ja suoritusprosenttia ei*

*arvioida uudelleen tässä yhteydessä sopimuksen 6.3.2 kohdan tarkoittamalla tavalla.*

*Pöytäkirjamerkintä: Arviointiryhmällä on tehtävän vaativuuden tullessa arviointiryhmän käsittelyyn oikeus saada tietää, onko ko. henkilöllä tehtävään kohdennettu vaativuuslisä. Jos arviointiryhmä on esittänyt vaativuuslisää, annetaan sille tieto siitä, onko lisä esityksen perusteella myönnetty.*

## 8 § Siirtymälisä

Henkilö, jolla on 31.12.2009 ollut aikaisemmin voimassa olleen valtion virka- ja työehtosopimuksen mukainen siirtymälisä (Tarkentava virka- ja työehtosopimus 21.6.2006 palkkausjärjestelmän käyttöönotto Liite 1, 6 §), säilyttää oikeuden ko. lisään em. sopimuksen mukaisesti.

Lisä lakkaa tai alenee, jos henkilö siirtyy palvelemaan paikkakunnalle, jossa ei olisi ollut oikeutta kylmänalueenlisään tai kylmän seudun lisään, taikka jossa on oikeus alempaan kylmänalueenlisään tai kylmän seudun lisään.

## 9 § Takuupalkka

Henkilöllä, jolla on ollut 31.12.2009 oikeus palkkausjärjestelmän käyttöönottoon liittyvään takuupalkkaan (sopimus yliopistojen palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta 21.6.2006), oikeus em. perusteella määritellyn takuupalkkaan säilyy aikaisemmin voimassa olleen tarkentavan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti niin kauan kuin henkilö on keskeytyksettä saman yliopiston vakinaisessa työsuhteessa.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana ollut määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan samassa yliopistossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat.

Keskeytyksenä ei pidetä sellaista katkosta, joka kestää enintään 30 päivää tai yhden kalenterikuukauden. Keskeytyksenä ei pidetä myöskään sellaista katkosta, joka kestää enintään 180 päivää tai 6 kalenterikuukautta, mikäli kysymyksessä on yliopistossa tapahtuviin jatko-opintoihin tai tutkimustyöhön taikka taiteelliseen työhön liittyvä apurahakausi. Tällaisten keskeytysten aikaa ei kuitenkaan katsota työsuhteen kestoajaksi.

Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana, ts. 1.1.2006 tai täydentävän rahoituksen osalta 1.1.2007, ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa työsuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen työsuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Takuupalkkaa tarkistetaan työehtosopimuksella sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin tässä sopimuksessa on määritelty. Jos henkilö itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi, kuin hänen vakinaisessa työsuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

Lisäksi 18.9.2009 laaditun pöytäkirjan mukaan yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvan takuupalkkaan luetaan niin kauan, kun hän on samassa tehtävässä, määräaikainen tuloksellisuus- tai tutkijankoulutuslisä, johon hänellä on ollut oikeus 30.9.2009.

#### 10 § Lehtorien poikkeuslisä

Lehtorilla, joka saa takuupalkkaa ja jolla oli edellisen sopimuksen käyttöönottoajankohtana 21.6.2006 oikeus lehtorin tuloksellisuuslisään, on oikeus erilliseen 180 euron suuruiseen lisään niin kauan kuin hän toimii lehtorina keskeytyksettä saman yliopiston palveluksessa.

*Pöytäkirjamerkintä: Jos henkilön palkka nousee, tämä lisäpalkkio alenee vastaavasti.*

#### 11 § Yliopistokohtaiset erillispalkkiot

Yliopistot voivat maksaa omiin päätöksiinsä perustuen erillisiä lisiä ja palkkioita. Näiden lisien ja palkkioiden maksamisen mahdollisesta jatkamisesta päätetään edelleen yliopistotasolla. Lisät ja palkkiot eivät voi olla päällekkäisiä tämän palkkausjärjestelmän mukaisten palkkatekijöiden kanssa.

Yliopisto maksaa päätöksensä mukaisesti akateemisille johtajilleen johtamispalkkioita.

#### 12 § Tietojen saanti

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 palkkatekijöistään ja niiden perusteista.

#### 13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos työntekijä on tyytymätön työnantajan tekemään tehtävän vaativuutta tai henkilökohtaista suoriutumista koskevaan päätökseen, hän voi tehdä asiassa kirjallisen erimielisyysilmoituksen. Erimielisyysilmoitus on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä.

Vaativuusarviointia koskeva erimielisyys käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva erimielisyys käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai esimiehen käsiteltävä asian ylemmän esimiehen tai muun työnantajan edustajan kanssa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, erimielisyys voidaan saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen mukaisella neuvottelumenettelyllä.

*Soveltamisohje: Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia on tarkoituksenmukaista käsitellä liittotason erimielisyysmenettelyssä vain siltä osin, kun se ei koske esimiehen suorittaman arvioinnin oikeellisuutta.*

#### 14 § Liitteet

Tämän palkkausjärjestelmän toteuttamiseksi ja käytännön soveltamiseksi on työehtosopimusosapuolten kesken yhteisesti hyväksytty tehtävänvaativuuden arviointiin liittyvät vaativuuskartta (opetus- ja tutkimushenkilöstö) ja vaativuuskartta (muu henkilöstö), jotka ovat tämän työehtosopimuksen liitteenä.

#### 15 § Henkilöstön edustajien palkka

Luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimivan henkilön osalta noudatetaan tämän sopimuksen lisäksi luottamusmiessopimuksessa sovittuja määräyksiä.

#### 16 § Siirtymämääräykset

Henkilöstön henkilökohtainen palkanosa määräytyy muutetun palkkausjärjestelmän mukaisesti 1.1.2019 alkaen. Mikäli työntekijälle on maksettu 31.12.2018 henkilökohtaista palkanosaa säilyy palkanosan suuruus vähintään samana järjestelmän muuttuessa. Uuden henkilökohtaisen palkanosan käyttöönoton yhteydessä kenenkään henkilökohtainen palkanosa ei laske muutetun palkkausjärjestelmän käyttöönoton johdosta.

Mikäli työntekijälle on maksettu 31.12.2018 voimassa olleen palkkausjärjestelmän mukaista suorituskorotusta, muuttuu se 1.1.2019 alkaen osaksi työntekijän henkilökohtaista palkanosaa.

## YLIOPISTOJEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄÄ KOSKEVAT LIITTEET

- Liite 1 Opetus- ja tutkimushenkilöstön vaativuuskartta
- Liite 2 Muun henkilöstön vaativuuskartta
- Liite 3 Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä
- Liite 4 Muun henkilöstön henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä
- Liite 5 Palkkataulukot
- Liite 6 Yliopistojen yleinen työehtosopimus – muutoskooste

## Liite 1 OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN VAATIVUUSKARTTA

Tehtävän kuvaus / dokumentointi liitteenä olevaa tehtäväkuvauslomaketta käyttäen  
Vaativuuskartalle on kuvattu tyypillisesti eri tasoille kuuluvia tehtäviä. Jos tehtävä tasoilla 1-4 on tutkimuspainotteinen, eivät viittaukset opetukseen ja ohjaukseen ohjaa tasovalintaa.

Taso	Työn luonne ja vastuu	Vuorovaikutustaidot	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet
1	Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö Jatko-opintojen suorittaminen	Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus valvo- jan/ohjaajan ohjauksessa	Ylempi korkeakoulututkinto
2	Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö tai muu ohjattu tutkimustyö Jatko-opintojen suorittaminen Vähäisissä määrin muita tehtäviä kuin omaan jatkotutkintoon liittyvää tutkimusta Keskeinen ero edelliseen: opetus tehtävien vaativuuden lisääntyminen, mahdollisesti osallistuminen opetus- ja laitoshallinnon avustaviin tehtäviin, jatko-opintojen eteneminen	Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus tai projektimuotoisen työskentelyn edellyttämät vuorovaikutustaidot	Ylempi korkeakoulututkinto
3	Jatkotutkintoon liittyvä tutkimustyö tai muu tutkimustyö Jatko-opintojen suorittaminen Perusopetukseen sekä opetus- ja laitoshallintoon liittyviä tehtäviä tai vaativampia projektitehtäviä Keskeinen ero edelliseen: osallistuminen opiskelijoiden ohjaukseen, vaativampia opetus- ja laitoshallinnon tehtäviä, tieteellisen pätevyyden hankkiminen, vastuu omasta tutkimustyöstä projektiryhmän osana	Perustutkinto-opiskelijoiden ohjaukseen liittyviä tehtäviä tai projektimuotoisen työskentelyn edellyttämät vuorovaikutustaidot	Ylempi korkeakoulututkinto
4	Jatko-opintoihin liittyvä tutkimustyö tai itsenäinen tutkimustyö, johon kuuluu meneteimien hyvä hallinta Perusopetukseen, opetus- ja/tai yliopistohallintoon liittyviä itsenäisesti toteutettavia tehtäviä Keskeinen ero edelliseen: tieteellisen pätevyyden kasvu, itsenäisemmin suoritettavia opetus- ja hallintotehtäviä, tutkimustehtävien vaativuuden kasvu ja mahdollisesti vastuuta pienehköistä projekteista	Opetusta avustavia tehtäviä	Lisensiaatintutkintoa vastaavat opinnot

Taso	Työn luonne ja vastuu	Vuorovaikutustaidot	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet
5	<p>Itsenäinen tieteellinen tutkimustyö Perusopetukseen ja/tai yliopistohallintoon liittyvät tehtävät</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa, tieteellisen pätevyuden saavuttaminen, opetuksen monipuolisuuteen mukana tuleminen, mahdollisen vastuulla olevan projektiryhmän koon kasvu</i></p>	<p><b>Vuorovaikutustaidot</b> tutkimuspainotteiset tehtävät: Kandidaatin tutkielmien ohjaus omalta tutkimusalueelta Tutkimusprojektien suunnittelu ja toteutus Tutkimusryhmän vastuullisena tutkijana toimiminen Yhteiskunnallisia ja tieteellisiä asiantuntijatehtäviä</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa, tieteellisen pätevyuden saavuttaminen, opetuksen monipuolisuuteen mukana tuleminen, mahdollisen vastuulla olevan projektiryhmän koon kasvu</i></p>	<p>Tohtorin tutkinto tai muu tutkijakoulutus</p>
6	<p>Itsenäinen tieteellinen tutkimustyö Perus- ja erityisesti jatko-opetukseen, yliopistohallintoon liittyvät tehtävät</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa, vastuu ja itsenäisyys opetustehtävissä kasvaa</i></p>	<p><b>opetuspainotteiset tehtävät:</b> Opintokokonaisuuksien suunnittelu ja toteutus Perustutkintotasosta opetusta Perustutkinto-opiskelijoiden ohjausta</p> <p><b>tutkimuspainotteiset tehtävät:</b> Tutkimuksen vastuullisia organisointitehtäviä ja tutkimusryhmän johtamiseen liittyviä tehtäviä Tutkimusrahoituksen hankkiminen Perustutkinto-opiskelijoiden opinnäytetutkimuksen ohjaaminen Tieteellisiä ja yhteiskunnallisia asiantuntijatehtäviä Itsenäinen vastuu kliinisestä työstä</p>	<p>Hyvä opetustaito Edellyttää opetusalueen kokonaisuuden hallintaa</p> <p>Tohtorin tutkinto</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: tieteellinen pätevyys, jatkokoulutusvastuu, asiantuntijatehtävät monipuolisuutta, taloudellisen vastuun merkitys korostuu</i></p>
7	<p>Laaja opetusvastuu Yliopistoyhteisön arvostama opetustyö Laitos- ja organisointitehtäviä</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: kokemusvaatimus lisääntyy, oppiainevastuun mukaantulo, kehittämistehtävät vaativoituvat, opinnäytteiden ohjaus</i></p>	<p><b>opetuspainotteiset tehtävät:</b> Opetusta perustutkintotasolla Opinnäytteiden ohjausta Oppiainevastuuta Laejojen opetuskurssien vetämistä Vastuuta koulutuksen kehittämisestä</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: kokemusvaatimus lisääntyy, oppiainevastuun mukaantulo, kehittämistehtävät vaativoituvat, opinnäytteiden ohjaus</i></p>	<p>Opetus- ja ohjauskokemusta vaativa tehtävä Hyvä opetustaito Pitkäaikainen opetuskokemus</p> <p>Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen Valmiudet vastuuseen tieteenalasta</p>



Taso	Työn luonne	Vuorovaikutustaidot ja vastuu	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet
8	Tiedeyhteisön korkealle arvostama tutkimus- ja opetustyö	Tieteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, myös kansainvälisesti Laaja vastuu tieteenalasta ja sen kehittamisestä Tutkimushankkeiden ja verkostojen suunnittelu, organisointi ja koordinointi Vastuu tutkimusresurssien käytöstä Laaja koulutusohjelmavastuu tai vastuu tutkimuksen johtamisesta ja kehittämisestä Laaja jatkokoulutusvastuu Laajat akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät	Professorin kelpoisuus Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen
	<i>Keskeinen ero edelliseen: tehtävien monipuolisuus, tehtävien ja vastuun laaja-alaisuus, syvälinen osaaminen ja tieteellisen arvostuksen korostuminen, kansainvälinen ulottuvuus, professorin kelpoisuus</i>		
9	Tiedeyhteisön korkealle arvostama tutkimus- ja opetustyö	Laajan tieteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti Laaja vastuu tieteenalasta ja sen kehittamisestä Tutkimushankkeiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi Laaja vastuu tutkimusresurssien käytöstä Laaja koulutusohjelmavastuu tai laaja vastuu tutkimuksen johtamisesta ja kehittämisestä Laaja jatkokoulutusvastuu Vaativat akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät <i>Vaativat akateemiset ja yhteistyöverkostojen monipuolisuus ja laajuus korostuvat</i>	Professorin kelpoisuus Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen
	<i>Keskeinen ero edelliseen: Tieteellisen arvostuksen, tehtävien, vastuun, ja yhteistyöverkostojen monipuolisuus ja laajuus korostuvat</i>		
10	Tiedeyhteisön erittäin korkealle arvostama tutkimus- ja opetustyö	Laaja tieteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti Laaja vastuu tieteenalasta ja sen kehittamisestä Suurten tutkimushankkeiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi Laaja vastuu tutkimusresurssien käytöstä Laaja koulutusohjelmavastuu tai laaja vastuu tutkimuksen johtamisesta ja kehittämisestä Laaja jatkokoulutusvastuu, myös jatkokoulutusorganisaation johtaminen <i>Erittäin vaativat akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät</i>	Professorin kelpoisuus Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen
	<i>Keskeinen ero edelliseen: Hyvin vaativa taso, eteneminen tasolle edellyttää hyvin laaja-alaisia vastuita ja tehtävien vaatimuksia</i>		

<p><b>Taso</b> 11</p>	<p><b>Työn luonne</b> Tiedeyhteisön erittäin korkealle arvostama tutkimus- ja opetustyö</p>	<p><b>Vuorovaikutustaidot ja vastuu</b> Laajojen tieteellisten yhteistyöverkostojen luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti Huipputaso tutkimushankkeiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi Hyvin laaja vastuu tutkimusresurssien käytöstä Poikkeuksellisen vaativat tieteelliset tehtävät Laaja jatkokoulutusvastuu, myös jatkokoulutusorganisaation johtaminen Erittäin vaativat akateemiset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät</p>	<p><b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet</b> Professorin kelpoisuus Erittäin monipuolinen ja laaja-alainen tutkimus- ja opetuskokemus</p>
<p><i>Keskeinen ero edelliseen: Kaikkein vaativin taso, eteneminen tasolle on poikkeuksellista ja edellyttää erittäin laaja-alaisia vastuita ja tehtävän vaatimuksia</i></p>			



## VAATIVUUSKARTTA, TAIDEALA

Tehtävän kuvaus / dokumentointi liitteenä olevaa tehtäväkuvauslomaketta käyttäen  
Vaativuuskartalle on kuvattu tyypillisesti eri tasoille kuuluvia tehtäviä. Jos tehtävä tasoilla 1-4 on tutkimuspainotteinen, eivät viittaukset opetukseen ja ohjaukseen ohjaa tasovalintaa.

Taso	Työn luonne ja vastuu	Vuorovaikutustaidot	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet
1	Jaikotutkintoon liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ Jaiko-opintojen suorittaminen	Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus valvojan/ohjaajan ohjauksessa	Ylempi korkeakoulututkinto
2	Jaikotutkintoon liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ Jaiko-opintojen suorittaminen Vähäisissä määrin muita tehtäviä kuin omaan jaikotutkintoon liittyvää tutkimusta <i>Keskeinen ero edelliseen: opetustehtävien vaatvuuden lisääntyminen, jatko-opintojen osallistuminen opetus- ja laitoshallinnon avustaviin tehtäviin</i>	Omiin jatko-opintoihin liittyvä pienimuotoinen opetus tai muu opetustyö tai projektimuotoisen työskentelyn edellyttämät vuorovaikutustaidot	Ylempi korkeakoulututkinto
3	Jaikotutkintoon liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ Jaiko-opintojen suorittaminen Penusopetukseen sekä opetus- ja laitoshallintoon liittyviä tehtäviä tai vaativampia projektitehtäviä Vastuu omasta tutkimustyöstä projektiryhmän osana <i>Keskeinen ero edelliseen: osallistuminen opiskelijoiden ohjaukseen, vaativampia opetus- ja laitoshallinnon tehtäviä, taiteellisen ja/tai tieteellisen pätevyuden hankkiminen, vastuuta projektiryhmän työn toteutuksesta</i>	Perustutkinto-opiskelijoiden ohjaukseen liittyviä tehtäviä tai vastuullisia tehtäviä projektiryhmässä	Ylempi korkeakoulututkinto
4	Jaiko-opintoihin liittyvä tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ Penusopetukseen, opetus- ja/tai yliopistohallintoon liittyviä itsenäisesti toteutettavia tehtäviä  Vaihtoehtoisesti: Itsenäinen tutkimustyö, johon kuuluu menetelmien tyvä hallinta <i>Keskeinen ero edelliseen: itsenäisemmin suoritettavia opetus- ja hallintotehtäviä, taiteellisen ja/tai tieteellisen pätevyuden kasvu, tutkimustehtävien vaatvuuden kasvu ja mahdollisesti vastuuta pienehköistä projekteista</i>	Opetusta avustavia tehtäviä tai vähäisessä määrin itsenäisiä opetustehtäviä	Lisensiaatintutkintoa vastaavat opinnot

Taso	Työn luonne	Vuorovaikutustaidot ja vastuu	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet
5	<p>Itsenäinen tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ Perusopetukseen ja/tai yliopistohallintoon liittyvät tehtävät</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa, tieteellinen ja/tai taiteellinen ja/tai taiteellisen pätevyyden saavuttaminen, opetuksen monipuolistuminen, asiantuntijatehtävien mukaan tuleminen</i></p>	<p><b>tutkuspainotteiset tehtävät:</b></p> <p>Kandidaatin opinnoitten ohjaus omalta tutkimusalueelta ja/tai taiteellisen toiminnan alueelta Tutkimusprojektien suunnittelu ja toteutus Tutkimusryhmän ja/tai taiteellisen projektin vastuullisena tutkijana tai vastuullisena jäsenenä toimiminen Tieteellisiä ja/tai taiteellisia ja yhteiskunnallisia asiantuntijatehtäviä</p> <p><b>opetuspainotteiset tehtävät:</b></p> <p>Opintokokonaisuuksien suunnittelu ja toteutus Perusopintotasoista opetusta Perustutkintotasoista opetusta Perustutkinto-opiskelijoiden ohjausta</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät eri kuvauksessa</i></p>	<p>Tohtorin tutkinto tai muu tutkijakoulutus</p> <p>Hyvä opetustaito Taiteelliset ansiot Edellyttää opetusalueen kokonaisuuden hallintaa</p>
6	<p>Itsenäinen tutkimustyö ja/tai taiteellinen työ Perus- ja erityisesti jatko-opetukseen, yliopistohallintoon liittyvät tehtävät</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: tieteellinen ja/tai taiteellinen pätevyys, jatkokoulutusvastuuta, asiantuntijatehtävät monipuolistuvat</i></p>	<p><b>tutkuspainotteiset tehtävät:</b></p> <p>Tutkimuksen ja/tai taiteellisen toiminnan vastuullisia organisoititehtäviä ja tutkimusryhmän ja/tai taiteellisen projektin johtamiseen liittyviä tehtäviä Rahoituksen hankkiminen Perustutkinto-opiskelijoiden opinnoitten ohjaaminen Tieteellisiä ja/tai taiteellisia ja yhteiskunnallisia asiantuntijatehtäviä</p> <p><b>opetuspainotteiset tehtävät:</b></p> <p>Opetusta perustutkintotasolla Maisterintutkintoon liittyvien opinnoitten ohjausta Oppiainevastuuta Laajojen tai vaativien opetuskursseiden vetämistä Vastuuta koulutuksen kehittämisestä</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: kokemusvaatimus lisääntyy, oppiainevastuun mukaantulo, kehittämistehtävät vaativoituvat, maisterintutkintoon liittyvien opinnoitten ohjaus</i></p>	<p>Tohtorin tutkinto</p> <p>Pitkää opetus- ja ohjauskokemusta vaativa tehtävä Hyvä opetustaito Taiteelliset ansiot ja riittävä opetustaito</p>

Taso	Työn luonne	Vuorovaikutustaidot ja vastuu	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet
7	<p>Taideyhteisön arvostama taiteellinen työ ja opetus</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: opetus- ja tutkimustehtävät samassa kuvauksessa, mutta tehtävä voi olla tutkimus- tai opetuspainotteinen. Vastuun merkitys korostuu toiminnassa, monipuolisuus esimerkiksi opetuskokemuksessa tai taiteellisessa työssä, yhteistyötarpeen ja ulkoisen toiminnan lisääntyminen</i></p>	<p>Yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen taiteen ja opetuksen alalla</p> <p>Projektien suunnittelu ja organisointi</p> <p>Vastuu resurssien käytöstä</p> <p>Vastuuta koulutusohjelmasta</p> <p>Jatkokoulutusvastuu</p> <p>Taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät</p>	<p>Monipuolinen opetuskokemus perus- ja/tai jatkokoulutukseen liittyen</p> <p>Vaimiudet vastuuseen taiteenalaista</p>
8	<p>Taideyhteisön korkealle arvostama taiteellinen työ ja opetus</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: tehtävien monipuolisuus, tehtävien ja vastuun laaja-alaisuus, syvälinen osaaminen ja taiteellisen arvostuksen korostuminen, kansainvälinen ulottuvuus, professorin kelpoisuus</i></p>	<p>Taiteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpito ottaen huomioon kansainvälisyys</p> <p>Laaja vastuu taiteenalan ylimmästä opetuksesta ja sen kehittämisestä</p> <p>Projektien ja taideproduktioiden suunnittelu, organisointi ja koordinointi</p> <p>Vastuu projektien ja taiteellisten produktioiden resurssien käytöstä</p> <p>Jatkokoulutusvastuu</p> <p>Laajat taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät</p>	<p>Professorin kelpoisuus</p> <p>Monipuolinen opetuskokemus yliopistotasolla tai erikseen osoitettu opetustaito</p>
9	<p>Taideyhteisön korkealle arvostama taiteellinen työ ja opetus</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: Taiteellisen arvostuksen, tehtävien, vastuun ja yhteistyöverkoston monipuolisuus ja laajuus korostuvat</i></p>	<p>Taiteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpito, erityisesti kansainvälisesti</p> <p>Laaja vastuu taiteenalan ylimmästä opetuksesta ja sen kehittämisestä</p> <p>Projektien ja taideproduktioiden ja -verkostojen suunnittelu, organisointi ja koordinointi</p> <p>Laaja vastuu projektien ja taiteellisten produktioiden resurssien käytöstä</p> <p>Jatkokoulutusvastuu</p> <p>Vaativat taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät</p>	<p>Professorin kelpoisuus</p> <p>Monipuolinen opetuskokemus yliopistotasolla tai erikseen osoitettu opetustaito</p>

Taso	Työn luonne	Vuorovaikutustaidot ja vastuu	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet
10	<p>Taideyhteisön erittäin korkealle arvostama taiteellinen työ ja opetus</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: Hyvin vaativa taso, eteneminen tasolle edellyttää hyvin laaja-alaisia vastuuta ja tehtävän vaatimuksia</i></p>	<p><b>Vuorovaikutustaidot ja vastuu</b> Laaja taiteellisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti Laaja vastuu taiteenalan ylimmästä opetuksesta ja sen kehittämisestä Suurten projektien ja taideproduktioiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi Laaja vastuu projektien ja taiteellisten produktioiden resurssien käytöstä Laaja jatkokoulutusvastuu, myös taiteenalan Jatkokoulutusorganisaation johtaminen Erittäin vaativat taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät</p>	<p><b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet</b> Professorin kelpoisuus Monipuolinen opetuskokemus sekä perus- että jatkokoulutukseen liittyen</p>
11	<p>Huipputasoinen taiteellinen työ ja siihen liittyvä opetus</p> <p><i>Keskeinen ero edelliseen: Kaikkein vaativin taso, eteneminen tasolle on poikkeuksellista ja edellyttää erittäin laaja-alaisia vastuuta ja tehtävän vaatimuksia</i></p>	<p>Laajojen taiteellisten yhteistyöverkostojen luominen ja ylläpitäminen, erityisesti kansainvälisesti Erittäin laaja vastuu taiteenalan ylimmästä opetuksesta ja sen kehittämisestä Vaativien projektien, taideproduktioiden ja verkostojen strateginen suunnittelu, organisointi ja koordinointi Hyvin laaja vastuu projektien ja taiteellisten produktioiden resurssien käytöstä Poikkeuksellisen vaativat taiteelliset tehtävät Laaja jatkokoulutusvastuu, myös taiteenalan Jatkokoulutusorganisaation johtaminen Erittäin vaativat taiteelliset ja yhteiskunnalliset asiantuntijatehtävät</p>	<p>Professorin kelpoisuus Erittäin monipuolinen ja laaja-alainen tutkimus- ja opetuskokemus</p>

## **Liite 2 MUUN HENKILÖSTÖN VAATIVUUSKARTTA**

Vaativuuskarttaa sovelletaan muissa kuin opetus- ja tutkimustehtävissä toimivan henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointiin. Karttaa sovelletaan tehtäviin, joihin kuuluu sellaisten kehittämis- ja selvityshankkeiden toteuttaminen, jotka eivät ole rinnastettavissa tieteelliseen perustutkimukseen (esimerkiksi täydennyskoulutuskeskuksissa tai vastaavissa yksiköissä). Karttaa sovelletaan myös tehtäviin, joihin tutkimuksen tekeminen liittyy vähäisesti, mutta jotka eivät perusluonteeltaan ole varsinaisia tutkimustehtäviä.

Vaativuuskartassa vieraan kielen käytöllä viitataan tehtäviin, joissa henkilö joutuu käyttämään useampaa kuin yhtä kieltä.

Vaativuustekijöiden sisällä samantasoisten tekijöiden vaihtoehtoisuutta on kuvattu tai-sanalla. Esitetyt luettelot eivät ole tyhjentyviä, vaan esimerkinomaisia, joten kaikkien kohtien ei tarvitse täytyä arvioitavassa työssä.

Tiedollisissa ja taidollisissa valmiuksissa mainittua tyypillistä koulutusta osaamisen edellytyksenä ei tule ymmärtää kelpoisuusehtona, vaan sillä viitataan edellytyksiin, joihin osaaminen kullakin tasolla tavanomaisesti perustuu.

Arvioituihin tehtäviin voi kuulua vastuita (esim. esimies- tai taloudellista vastuuta), joita ei ole mainittu ohjesäännöissä tai työjärjestyksessä. Tällöin vastuiden tulee kuitenkin ilmetä tarkemmin tehtäväkuvauksesta.

Vaikeissa ja vaarallisissa olosuhteissa työskenteleminen voidaan ottaa huomioon tehtävän vaativuustasoa määriteltäessä.

Vaativuustasosta 8 lähtien kirjastoalan asiantuntijatehtävissä osaaminen perustuu tyypillisesti informaatioalan opintoihin. Kirjastoalan asiantuntijatehtävissä toimivien osalta informaatioalan opinnot sisältyvät tyypillisesti yliopistotutkintoon tai ne ovat muun yliopistotutkinnon lisäksi suoritettuja informaatioalan opintoja.



## VAATIVUUSKARTTA

Tason työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:					
	Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:	Vuorovaikutustaidot:	Vastuu:	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:	
<b>VAATIVUUSTASO 2</b> Vaativuustasolle 2 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden ohjeistettuja käytännön tehtäviä, jotka voidaan oppia lyhyellä perehdyttämisellä.	Työtehtävät hoidetaan annettujen ohjeiden ja annetun tärkeysjärjestyksen mukaan. Ohjeet ja toimintatavat ovat vakiintuneita.	Työ vaatii suullisen ja kirjallisen viestinnän perustaitoja sekä tavanomaisia yhteistyötaitoja työyhteisön jäsenenä.	Työhön sisältyy vastuu oman työn asianmukaisesta hoitamisesta.	Tehtävän hoitaminen edellyttää käytännön tietoja ja taitoja. Tehtävän edellyttämä osaaminen voidaan hankkia tehtävässään.	
<b>VAATIVUUSTASO 3</b> Vaativuustasolle 3 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden käytännön tehtäviä, joissa edellytetään oman toimintaympäristön tuntemusta sekä alan perusvälineiden käyttöaitoja tai alan vakiintuneiden työmenetelmien tuntemusta.	Työtehtävät hoidetaan annettujen ohjeiden mukaan, jotka muuttuvat ajoittain. Työtehtävistä ja työssä esiintyvistä tavanomaisista tilanteista ja ongelmista tulee selviytyä pääsääntöisesti itsenäisesti. Työssä voi olla samanaikaisesti useampia työtehtäviä, joiden erilaiset määräraajat tai aikataulut tulee tuntea.	Vuorovaikutustaidot: Työ vaatii suullisen ja kirjallisen viestinnän perustaitoja sekä valmiutta ryhmässä työskentelyyn.	Vastuu: Työhön sisältyy vastuuta omien työskentelytapojen ja -menetelmien kehittamisestä.	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet: Työn edellyttämä osaaminen perustuu tyypillisesti ammatillisen peruskoulutuksen antamiin valmiuksiin tai vaihtoehtoisesti työkokemuksella hankittuihin vastaaviin tietoihin ja taitoihin. Työ vaatii valmiutta uusien asioiden oppimiseen.	

Tason työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:				
TASO JA YLEISKUVAUS	Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:	Vuorovaikutustaidot:	Vastuu:	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:
<b>VAATIVUUSTASO 4</b> Vaativuustasolle 4 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden ohjeistettuja ammattitehtäviä, jotka edellyttävät alan vakiintuneiden työmenetelmien hallintaa. Tehtäviin liittyvä tehtäväalalle tyypillisten määräysten, ohjeiden, sopimusten tms. soveltamista.	Työtehtäviin on esimerkkejä, säännöksiä tai käytäntöjä, joita sovelletaan samankaltaisina toistuvissa tilanteissa. Työtehtävistä ja työssä esiintyvistä tavanomaisista tilanteista ja ongelmista tulee selviytyä itsenäisesti. Työssä voi olla samanaikaisesti useampia työtehtäviä, joiden erilaiset aikataulut ja määräjat tulee tuntea.	Työ vaatii vuorovaikutustaitoja <i>jossakin seuraavista</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• yleinen asiakaspalvelu tai neuvonta</li> <li>• asiakirjojen käsittely</li> <li>• asian jäsenetty esittäminen.</li> </ul> Työ voi edellyttää myös vieraan kielen käyttämistä.	Tehtäviin sisältyy vastuuta toimintojen tai palvelujen sujumisesta osana kokonaisuutta, <i>esimerkiksi</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• tietojen ja tulosten luotettavuus</li> <li>• aikataulujen tai määräaikaisten noudattaminen</li> <li>• käytettävien aineiden, työvälineiden tai työtapojen soveltuvuus.</li> </ul>	Työn edellyttämä osaaminen <i>perustuu tyypillisesti</i> soveltuvan ammatillisen koulutuksen antamiin valmiuksiin <i>tai vaihtoehtoisesti</i> ammattialan työkokemuksella hankittuihin vastaaviin tietoihin ja taitoihin. Työ edellyttää oma-aloitteista ja itsenäistä toimintaa. Tehtävissä voidaan edellyttää jonkin yliopistotoiminnon sisällön tuntemista omaa yksikköä laajemmin tai useamman toiminnon tuntemista lähimmän työympäristön tasolla.
<b>VAATIVUUSTASO 5</b> Vaativuustasolle 5 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden ammattitehtäviä, jotka edellyttävät alan työmenetelmien hallintaa.	Työtehtäviin on säännöksiä tai käytäntöjä, joita sovelletaan vaihtelevissa tilanteissa. Työssä on samanaikaisesti useita tehtäviä, jotka tulee asettaa tärkeysjärjestykseen huomioiden vaikutukset.	Työ vaatii vuorovaikutustaitoja <i>jossakin seuraavista</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• yksilölliset asiakaspalvelu-, neuvonta- tai ohjaustilanteet (myös ongelmatilanteissa),</li> <li>• työskentely vaihtelevassa ympäristössä,</li> <li>• kirjalliset valmistelutehtävät</li> <li>• asiakokonaisuuksien suullinen tai kirjallinen esittäminen.</li> </ul> Työ voi edellyttää myös vieraan kielen käyttämistä.	Työhön sisältyy vastuuta oman tehtäväalueen ja työympäristön kehittämisestä sekä tehtävien asianmukaisesta ja laadukkaasta hoitamisesta. Vastuu voi koskea <i>esimerkiksi</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tietojen ja tulosten luotettavuutta</li> <li>• käytettävien aineiden, työvälineiden tai työtapojen soveltuvuutta.</li> </ul>	Työn edellyttämä osaaminen <i>perustuu tyypillisesti</i> tehtäväalueeseen liittyvään ammatilliseen koulutukseen, jonka lisäksi voidaan edellyttää työkokemusta ammattialalla tai vastaavissa <i>tehtävissä tai vaihtoehtoisesti</i> vahvalla ammattialan työkokemuksella hankittuihin vastaaviin tietoihin ja taitoihin. Työ edellyttää oma-aloitteista uuden tiedon hankintaa eri lähteistä ja uuden tiedon käytettävyyden arvioimista.

<b>Tason työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:</b>				
<b>TASO JA YLEISKUVAUS</b>	<b>Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:</b>	<b>Vuorovaikutustaidot:</b>	<b>Vastuu:</b>	<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b>
<b>VAATIVUUSTASO 6</b> Vaativuustasolle 6 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden <b>vaativia ammattitehtäviä</b> , jotka edellyttävät alan työmenetelmien itsenäistä hallintaa.	Työtehtävät hoidetaan itsenäisesti asiaan liittyvää tietoa, säännöksiä ja toimintatapoja soveltaen ja työmenetelmät ja -tavat valiten. Omassa työssä tehdyillä ratkaisuilla voi olla vaikutusta toisten työmenetelmiin tai -sisältöihin.	Työ vaatii vuorovaikutustaitoja <i>jossakin seuraavista</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>erilaisten näkökantojen sovittelu,</li> <li>asiakokonaisuuksien valmistelu tai kokoaminen,</li> <li>yhteistyö yliopiston ulkopuolisten tahojen tai sidosryhmien tms. kanssa ammattialalla</li> <li>ryhmän töiden järjestely tasapuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti.</li> </ul> Työ voi edellyttää vieraan kielen käyttämistä tehtävälle tyypillisissä tilanteissa.	Työhön sisältyy vastuuta <i>jostakin seuraavista</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>suunnittelu- tai kehittämistä vastuuta</li> <li>taloudellista vastuuta</li> <li>vuosittain toiminnan asianmukaisuudesta, oikeellisuudesta ja laadusta.</li> </ul> Työhön voi sisältyä käytännön lähiesimies- tai työnjohtovuosta.	Työn edellyttämä <i>osaaminen perustuu tyypillisesti</i> tehtäväalueeseen soveltuvan ammatillisen koulutuksen tai ammattikorkeakoulututkinnon antamiin tietoihin ja taitoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää työkokemusta ammattialalla tai vastaavissa tehtävissä. Työ edellyttää oma-aloitteista osaamista ylläpitämistä ja kehittämistä ja kehittämissä.
<b>VAATIVUUSTASO 7</b> Vaativuustasolle 7 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan eri tehtäväalueiden <b>erityisammattaitoa vaativia tehtäviä</b> .	Työtehtävät hoidetaan itsenäisesti tietoa, säännöksiä ja toimintatapoja soveltaen ja ammatillisesti erikoistuneita tai tieteellisiä menetelmiä käyttäen. Ratkaisut voivat edellyttää selvitystyötä.	Työ vaatii vuorovaikutustaitoja <i>jossakin seuraavista</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>itse valmisteltujen asiakokonaisuuksien esittäminen suullisesti tai kirjallisesti,</li> <li>verkostomainen työskentely</li> <li>ryhmän töiden järjestely tasapuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti.</li> </ul> Työ voi edellyttää vieraan kielen käyttämistä ammattialalle tyypillisissä tilanteissa.	Työhön sisältyy vastuuta <i>jostakin seuraavista</i> : tehtäväkokonaisuuden suunnittelemisesta tai kehittämisestä <ul style="list-style-type: none"> <li>seurannasta ja raportoinnista</li> <li>taloudesta</li> <li>päivittäisestä toiminnasta.</li> </ul> Työhön voi sisältyä käytännön lähiesimies- tai työnjohtovuosta.	Työn edellyttämä <i>osaaminen perustuu tyypillisesti</i> ammattikorkeakoulututkinnon antamiin tietoihin ja taitoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää työkokemusta vastaavissa tehtävissä. Työ edellyttää oma-aloitteista osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä sekä eri lähteistä saatavan tiedon käytettävyyden ja oikeellisuuden arviointia.

Tason työttehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:				
TASO JA YLEISKUVAUS	Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:	Vuorovaikutustaidot:	Vastuu:	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:
<p><b>VAATIVUUSTASO 8</b></p> <p>Vaativuustasolle 8 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan <b>asiantuntijatehtäviä</b>, kuten selvitys-, tutkimus*, -suunnittelu- tai kehittämistehtäviä tai tehtäväkokonaisuuden vastuutehtäviä.</p> <p>* Katso liitteen 2 etusivun 1 momentti.</p>	<p>Työttehtävät hoidetaan itsenäisesti soveltaen asiaan liittyvää tietoa ja säännöksiä tai tieteellisiä tai asiantuntijuuksien menetelmiä. Tehtävä edellyttää lisäksi kykyä tietojen analysointiin ja luovaan ajatteluun tietyn asiakokonaisuuden luomiseksi.</p>	<p>Työ vaatii vuorovaikutustaitoja, jossakin seuraavista, tarvittaessa myös vieraalla kielellä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• itsenäisesti luotujen asiakokonaisuuksien esittäminen suullisesti tai kirjallisesti,</li> <li>• yhteistyö-, viestintä-, ohjaus- tai opetustaitoja erilaisissa tilanteissa</li> <li>• verkostojen ylläpitäminen ja hyödyntäminen myös yliopiston ulkopuolelle.</li> </ul> <p>Sidosryhmäyhteistyössä voidaan edellyttää neuvottelutaitoja.</p>	<p>Työhön sisältyy vastuu <i>jostakin seuraavista</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• laajat seuranta- ja raportointitehtävät</li> <li>• selvitystehtävät</li> <li>• tehtäväkokonaisuuden, toiminnon, palvelun, sovelluksen, asiakkuusprosessin tms. -suunnittelu</li> <li>- kehittäminen</li> <li>- koordinointi ja ohjeistus</li> <li>- markkinointi</li> <li>- hallinta</li> <li>- tietoaineistojen hallinta</li> </ul> <p>• tietyn asiakokonaisuuden hallinta omaa yksikköä laajemmin tai koko yliopiston tasolla.</p> <p>Työhön voi sisältyä esimies- tai työnjohtovastuuta.</p>	<p>Työn edellyttämä <i>osaaminen perustuu tyyppillisesti</i> yliopistossa suoritettun tutkinnon antamiin tietoihin ja taitoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää monipuolista työkokemusta tai alan asiantuntemusta. Työ voi vaatia jonkin yliopistotoiminnon ja sen toimintatapojen ja verkostojen kokonaisvaltaista tuntemista. Työ edellyttää oma-aloitteista osaamisen ylläpitämistä, laajentamista ja syventämistä.</p>

Tason työttehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:				
TASO JA YLEISKUVAUS	Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot:	Vuorovaikutustaidot:	Vastuu:	Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:
<b>VAATIVUUSTASO 9</b>  Vaativuustasolle 9 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan <b>vaativia asiantuntijatehtäviä</b> , kuten vaativia suunnittelu-, tutkimus*, tai kehittämistehtäviä tai tehtäväkokonaisuuden vastuu- tai esimiestehtäviä.  * Katso liitteen 2 etusivun 1 momentti	Työttehtävät hoidetaan itsenäisesti asiantuntijuuksien erikoistuneita tai tieteellisiä menetelmiä soveltaen ja tilanteeseen liittyviä tietoja analysoiden ja kehittämistarpeet tunnistuen. Työhön sisältyy itsenäisiä <ul style="list-style-type: none"> <li>• asiantuntija-,</li> <li>• organisointi-,</li> <li>• koordinointi-,</li> <li>• suunnittelu-, tai</li> <li>• esimiestehtäviä.</li> </ul>	Työ vaatii vuorovaikutustaitoja jossakin seuraavista, tarvittaessa myös vieraalla kielellä: <ul style="list-style-type: none"> <li>• itsenäisesti luottujen laajojen asiakkokonaisuuksien esittäminen suullisesti tai kirjallisesti,</li> <li>• yhteistyö-, viestintä-, ohjaus- tai opetustaitoja erilaisissa tilanteissa</li> <li>• verkostojen ylläpitäminen ja hyödyntäminen myös yliopiston ulkopuolelle.</li> </ul> Sidosryhmäyhteistyössä edellytetään usein neuvottelutaitoja.	Työhön sisältyy kokonaisvastuu jostakin seuraavista: <ul style="list-style-type: none"> <li>• laajat seuranta- ja raportointitehtävät</li> <li>• itsenäiset selvitystehtävät</li> <li>• laajan tehtäväkokonaisuuden, toiminnon, palvelun, sovelluksen, asiakkuusprosessin tms. - suunnittelu</li> <li>• kehittäminen</li> <li>• koordinointi ja ohjeistus</li> <li>• markkinointi</li> <li>• hallinta</li> <li>• tietoaineiston laaja tai syvällinen hallinta</li> </ul> vastuu toiminnasta ja toimintojen kehittämisestä asiantuntemusalueella <ul style="list-style-type: none"> <li>• tietyn asiakkokonaisuuden hallinta omaa yksikköä laajemmin tai koko yliopiston tasolla.</li> </ul> Työhön voi sisältyä esimies- tai työjohtovastuuta tai taloudellista vastuuta kokonaistoiminnasta.	Työn edellyttämä osaaminen perustuu tyypillisesti ylempään korkeakoulututkinnon antamiin tietoihin ja taitoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää laajaa ja monipuolista työkokemusta tai syvällistä asiantuntemusta. Työ voi vaatia jonkin yliopistotoiminnon ja sen toimintatapojen ja verkostojen kokonaisvaltaista tuntemista. Työ edellyttää jatkuvaa ja oma-aloitteista osaamisen kehittämistä, laajentamista ja syventämistä.

<b>Tason työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:</b>			
<b>TASO JA YLEISKUVAUS</b>	<b>Ongelmanratkaisu- organisointi- ja vuorovaikutustaidot:</b>	<b>Vastuu:</b>	<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b>
<b>VAATIVUUSTASO 10</b> Vaativuustasolle 10 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan <b>erityisasiantuntija- tai pääliikkötehtäviä</b> kuten suunnittelu- tai kehittämistehtäviä tai tietyn alueen tai kokonaisuuden pääliikkö- tai esimiestehtäviä.	Tehtävä sisältää yksikköön, toimintoon tai kokonaisuuteen vaikuttavien suunnitelmien tai valintojen tekemistä. Ratkaisujen perustaksi on luotava tulkintoja. Tehtävässä edellytetään kykyä monimuokkaisten kokonaisuuksien organisointiin sekä erilaisten näkökohtien yhteensovittamiseen.  Työ vaatii monipuolisesti yhteistyö-, verkosto- ja viestintätaitoja sekä neuvottelutaitoja, tarvittaessa myös vieraalla kielellä. Esimiestehtävissä vaaditaan johtamistaitoja.	Työhön sisältyy kokonaisvastuu <i>johtakin seuraavista:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kokonaisvastuu omalla erityisalalla</li> <li>• laajan tehtäväkokonaisuuden suunnittelu- ja kehittämismenestys</li> <li>• erityisasiantuntemusta edellyttävät itsenäiset selvitystehtävät</li> <li>• yksikön tai laajan kokonaisuuden esimies- tai johtovastuu</li> <li>• tietyn asiakokonaisuuden hallinta yleensä yliopiston tasolla.</li> </ul> Työhön voi liittyä toimintaa yksikön tai yliopiston edustajana omalla asiantuntijuusalalla tai -verkostossa.	Työn edellyttämä <i>osaaminen perustuu tyypillisesti</i> joko ylempään korkeakoulututkinnon antamiin tietoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää laajaa ja monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisasiantuntemusta. Työ edellyttää jatkuvaa toiminnan arviointia ja kehittämistä.
<b>VAATIVUUSTASO 11</b> Vaativuustasolle 11 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan <b>vaativia erityisasiantuntijatehtäviä</b> tai ryhmän, yksikön, vastuualueen tms. <b>vaativia pääliikkö- tai esimiestehtäviä</b> , joihin voi liittyä henkilöstö- tai taloudellista vastuuta.	Tehtävä sisältää yksikköön tai toimintoon vaikuttavien keskeisten suunnitelmien tai valintojen tekemistä. Ratkaisujen perustaksi on luotava uusia tulkintakäytäntöjä tai toimintatapoja. Tehtävässä edellytetään kykyä monimuokkaisten kokonaisuuksien organisointiin sekä erilaisten näkökohtien yhteensovittamiseen.  Työ vaatii monipuolisesti yhteistyö-, verkosto- ja viestintätaitoja sekä neuvottelutaitoja, tarvittaessa myös vieraalla kielellä. Esimiestehtävissä vaaditaan johtamistaitoja.	<b>Vastuu:</b> Työhön sisältyy kokonaisvastuu yksiköstä, vastuualueesta, erityisalasta, laajasta tehtäväkokonaisuudesta tai toiminnosta. <i>Vastuu voi olla</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• esimiesvastuuta</li> <li>• suunnittelu- ja kehittämismenestystä</li> <li>• taloudellista vastuuta.</li> </ul> Työhön voi liittyä toimintaa yliopiston edustajana omalla asiantuntijuusalalla.	Työn edellyttämä <i>osaaminen perustuu tyypillisesti</i> joko ylempään korkeakoulututkinnon antamiin tietoihin, joiden lisäksi voidaan edellyttää laajaa ja monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisasiantuntemusta tai vaihteeltaisesti tieteellistä jatkotutkintoa. Työ edellyttää jatkuvaa toiminnan arviointia ja kehittämistä.

<b>Tason työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:</b>			
<b>TASO JA YLEISKUVAUS</b>	<b>Ongelmanratkaisu-organisointi- ja vuorovaikutustaidot:</b>	<b>Vastuu:</b>	<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b>
<b>VAATIVUUSTASO 12</b>  Vaativuustasolle 12 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan johtavia erityisasiantuntijatehtäviä tai yksikön, toiminnon tms. esimies- tai johtotehtäviä.	Tehtävä sisältää yksikköön tai toimintoon vaikuttavien strategisten linjausten ja päätösten tekemistä, myös ilman muodollista esimiesasemaa.  Työ vaatii johtamistaitoa ja vaikuttamista päättäjiin, viranomaisiin, tiedeyhteisöön tai muihin sidosryhmiin.	Työhön sisältyy kokonaisvastuu toimintayksikön tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta.	Työn edellyttämä osaaminen perustuu <i>tyypillisesti</i> ylempään korkeakoulututkintoon tai tieteelliseen jatkotutkintoon. Lisäksi edellytetään monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisosaamista.
<b>VAATIVUUSTASO 13</b>	<b>Ongelmanratkaisu- ja organisointi- ja vuorovaikutustaidot:</b>  Tehtävä sisältää yksikköön tai toimintoon vaikuttavien strategisten linjausten ja päätösten tekemistä.  Työ vaatii johtamistaitoa ja laajaa vaikuttamista päättäjiin, viranomaisiin, tiedeyhteisöön tai muihin sidosryhmiin.	<b>Vastuu:</b>  Työhön sisältyy vastuu laajahkon toimintayksikön tai muun kokonaisuuden kehittämisestä tai johtamisesta ja tarvittavista resursseista.	<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b>  Työn edellyttämä osaaminen perustuu <i>tyypillisesti</i> ylempään korkeakoulututkintoon tai tieteelliseen jatkotutkintoon. Lisäksi edellytetään monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisosaamista. Tehtävä edellyttää kokemusta asiantuntijaorganisaation esimiestehtävistä.
Vaativuustasolle 13 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan johtavia erityisasiantuntijatehtäviä tai laajahkon yksikön, toiminnon tms. johtotehtäviä.			

<b>Tason työtehtävät vaativat seuraavia tietoja ja taitoja sekä vastuuta:</b>			
<b>TASO JA YLEISKUVAUS</b>	<b>Ongelmanratkaisu- ja organisointi- ja vuorovaikutustaidot:</b>	<b>Vastuu:</b>	<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b>
<b>VAATIVUUSTASO 14</b>  Vaativuustasolle 14 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan <b>erittäin vaativia kansainvälisiä tai niihin rinnastettavia asiantuntijatehtäviä tai erittäin vaativia johtotehtäviä.</b>	Tehtävä sisältää strategisten päätösten ja valintojen tekemistä ja edellyttää päätöksentekoon liittyvien riskien tunnistamista, punnitsemista, valintaa ja perustelua ristiriitailanteissa.  Työhön sisältyy laajaa vuorovaikutusta sidosryhmien kanssa, myös kansainvälisesti. Työ vaatii hyvää johtamistaitoa.	Työhön sisältyy vastuu suuren toimintayksikön, laajojen kokonaisuuksien tai hankkeiden koordinoimisesta ja johtamisesta sekä tarvittavista resursseista. Tehtävään sisältyy erittäin laaja vastuu organisaation toimintaan, asiantuntija-alueeseen tai tehtäväalaaan vaikuttavista pitkäkestoisista tai laajoista strategisista ratkaisuista.	Työn edellyttämä <b>osaaminen perustuu tyypillisesti ylempään korkeakoulututkintoon tai tieteelliseen jatkotutkintoon.</b> Lisäksi edellytetään monipuolista työkokemusta tai syvällistä erityisosaamista. Tehtävä edellyttää kokemusta asiantuntijaorganisaation johtamisesta.
<b>VAATIVUUSTASO 15</b>  Vaativuustasolle 15 sijoittuvat työt ovat luonteeltaan <b>erittäin vaativia kansainvälisiä asiantuntijatehtäviä tai erittäin vaativia johtotehtäviä.</b>	<b>Ongelmanratkaisu- ja organisointi- ja vuorovaikutustaidot:</b>  Kuten vaativuustaso 14.	<b>Vastuu:</b>  Työhön sisältyy vastuu laajan organisaation tai kansainvälisen hankkeen strategiasta. Tehtävään sisältyy erittäin laaja henkilöstö- ja johtamisvastuu.	<b>Tiedolliset ja taidolliset valmiudet:</b>  Kuten vaativuustaso 14.



## **Liite 3 OPETUS- JA TUTKIMUSHENKILÖSTÖN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ**

Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä sisältää ne menettelytavat, joilla henkilön työstä suoriutumista arvioidaan, arvioinnissa käytettävät arviointitekijät ja arviointiasteikon. Työehtosopimuksessa sovitaan siitä, miten henkilön suoriutuminen vaikuttaa henkilökohtaiseen palkanosaan.

Arviointi on tärkeä osa esimiestyötä ja henkilöstöjohtamista sekä työntekijän ja hänen esimiehensä välistä vuorovaikutusta. Onnistunut arviointi edellyttää huolellista valmistautumista.

### **1. Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi**

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy sen perusteella, miten henkilö on suoriutunut hänelle työsuunnitelmassa tai vastaavalla tavalla asetetuista tavoitteista ja tehtävistä. Henkilökohtaista työsuoritusta ja ansioita arvioidessa otetaan huomioon toimintaympäristö ja tehtävän edellyttämä kansainvälisen toiminnan ja vuorovaikutuksen laatu ja laajuus.

Opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluvan henkilökohtainen työstä suoriutuminen arvioidaan kokonaisarviointina suhteessa työsuunnitelmaan. Henkilöön sovellettavat suorituskriteerit määräytyvät työtehtävien perusteella ottaen huomioon mahdolliset yliopistokohtaiset täsmennykset. Mikäli henkilön työtehtäviin kuuluu vain tutkimusta tai opetusta, arvioidaan työstä suoriutuminen vain näiden tehtävien pohjalta.

Arviointi suoritetaan kokonaisarviona yhteisesti kaikkien pääkriteereiden osalta, joiden perusteella määräytyy henkilön sijoittuminen suorituskategoriaan sekä henkilökohtainen suorituspäätös.

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvät ansiot kerätään ja dokumentoidaan vähintään viimeisen kahden vuoden ajalta-arvioinnin pohjaksi. Mahdolliset yliopistokohtaiset täsmennykset tulee määrittää ennen suoritustulosten käynnistämistä.

Opetus- ja tutkimushenkilöstöön kuuluva listaa ennen arviointikeskustelua tehtäviensä mukaiset ansiot (julkaisut, opetukselliset ansiot tms.). Esimies tarkistaa ansiot ja tekee niiden pohjalta ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suorituskategoriaksi ja suorituspäätökseksi. Erityisesti tehtävän vaatimukset täyttävästä työstä suoriutumisesta poikkeavat arviot on perusteltava.

Tämän jälkeen yliopiston arviointikäytännön mukaisesti työnantaja arvioi työssä suoriutumista vertaamalla työtehtäviin liittyviä ansioita muiden vastaavilla aloilla, samoissa vaatimusryhmissä ja vastaavan tyyppisissä tehtävissä toimivien ansioihin. Toisin sanoen tietyllä tasolla toimivan henkilön ansioita verrataan muiden yhtä vaativissa tehtävissä toimivien ansioihin.

Mikäli arviointitulokset ei työntekijän mielestä vastaa hänen omaa käsitystään työstä suoriutumisesta, työntekijä kirjaa oman käsityksensä perusteluineen arvioinnin yhteenvedon.

### **2. Arviointikriteerit / tekijät**

Opetus- ja tutkimushenkilöstön henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteerit ovat:

- 1. Opetukselliset ansiot**
- 2. Tutkimukselliset ansiot**
- 3. Yliopistoyhteisölliset ja yhteiskunnalliset ansiot**

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan suhteessa työtehtäviin ja työsuunnitelmaan tai muulla vastaavalla tavalla asetettuihin tavoitteisiin.

### *2.1. Opetukselliset ansiot*

Arvioitaessa työntekijän opetuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- opetustaitoon
- pedagogiseen osaamiseen ja kouluttautumiseen ja sen hyödyntämiseen opetuksessa
- muuhun hankittuun opetusta hyödyttävään pätevyyteen ja opetuskokemuksen tuomaan osaamiseen
- opetuksen kehittämiseen ja yleisiin opetuksen kehittämistehtäviin osallistumiseen
- opiskelijoiden ohjaukseen, opintojen etenemiseen ja opiskelijoiden suorittamiin tutkintoihin
- oppimateriaalin tuottamiseen
- kansainväliseen opetukseen osallistumiseen
- opetukseen liittyvien palkintojen ja huomionosoitusten saamiseen
- opetukseen liittyvien verkostojen luomiseen, ylläpitämiseen ja niihin osallistumiseen

### *2.2. Tutkimukselliset ansiot*

Arvioitaessa työntekijän tutkimuksellisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- tieteellisiin tai taiteellisiin julkaisuihin (erityisesti referee-julkaisut)
- kansainväliseen tutkimusyhteistyöhön
- ohjattuihin jatko-opintoihin ja väitöskirjoihin
- ulkopuolisen rahoituksen hankkimiseen ja hallinnointiin
- hankittuun tieteelliseen tai taiteelliseen pätevyyteen (tutkinnot tai dosentin arvo)
- tieteellisiin tai taiteellisiin asiantuntijatehtäviin (vastaväittäjänä toimiminen, lausuntojen antaminen)
- tiede- tai yliopistoyhteisössä ansaittuun arvostukseen
- tieteelliseen tai taiteelliseen toimintaan liittyvien palkintojen ja huomionosoitusten saamiseen
- lisäksi taiteellinen ansioituminen otetaan huomioon yliopistokohtaisten ohjeiden mukaisesti.

Tohtorikoulutettavan tutkimuksellisia ansioita arvioitaessa otetaan huomioon opinnäytteen eteneminen tutkimussuunnitelman mukaisesti ja muu menestyminen opinnäytteen (väitöskirja tms.) tekemisessä.

### *2.3. Yliopistoyhteisölliset ja yhteiskunnalliset ansiot*

Arvioitaessa työntekijän yliopistoyhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia ansioita kiinnitetään huomiota esimerkiksi

- sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön
- yliopistoyhteisöllisiin tehtäviin osallistumiseen
- yhteistyötaitoihin
- sidosryhmäyhteistyöhön tehtävän edellyttämässä laajuudessa
- yhteiskunnallisiin asiantuntijatehtäviin

Esimiestehtävissä työskentelevien työntekijöiden kohdalla arvioidaan menestymistä ja kehittymistä johtamis- ja esimiestyössä (ml. osallistuminen johtamis- ja esimieskoulutukseen) ja esimiestaitoja yleensä sekä taitoa toimia akateemisena johtajana. Arvioinnissa otetaan huomioon se, miten esimies tukee, kannustaa ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa ja miten esimies luo myönteistä, toimivaa ja aikaansaavaa työyhteisöä.

Lisäksi arvioidaan kokonaistaloudellisuutta ja huolellisuutta resurssien käytössä kaikissa tehtävissä henkilön vastuualueella.

### 3. Arviointiasteikko

Sovellettavat suorituskategoria määräytyvät seuraavasti:

- 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.

## **Liite 4 MUUN HENKILÖSTÖN HENKILÖKOHTAISEN TYÖSTÄ SUORIUTUMISEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ**

Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointijärjestelmä sisältää ne menettelytavat, joilla henkilön työstä suoriutumista arvioidaan, arvioinnissa käytettävät arviointitekijät ja arviointiasteikon. Työehtosopimuksessa sovitaan siitä, miten henkilön suoriutuminen vaikuttaa henkilökohtaiseen palkanosaan.

Arviointikeskustelu on tärkeä osa esimiestyötä ja henkilöstöjohtamista sekä työntekijän ja hänen esimiehensä välistä vuorovaikutusta. Onnistunut arviointikeskustelu edellyttää huolellista valmistautumista. Työntekijä voi valmistautua esim. arvioimalla etukäteen omaa suoriutumistaan. Kummankin on varattava keskustelua varten muilta työtehtäviltä rauhoitettu aika.

### **1. Henkilökohtaisen työstä suoriutumisen arviointi**

Työntekijän henkilökohtaista työstä suoriutumista arvioidaan arviointikeskustelun yhteydessä. Arvioinnin kohteena on henkilön suoriutuminen omista tehtävänkuvauksessa ja muutoin työnantajan toimesta määritellyistä työtehtävistään ja hänelle edellisen kehityskeskustelun yhteydessä tai vastaavalla tavalla asetuista tavoitteista.

Henkilön työstä suoriutumista arvioidaan kolmen jäljempänä määritellyn pääkriteerin osalta. Alakriteereitä käytetään kunkin pääkriteerin arvioinnin perusteena, mutta niitä ei arvioida itsenäisesti.

Työntekijän työstä suoriutumisen arvioi esimies. Esimies kirjaa arvioinnin tuloksen ja perustelut, jotka työntekijä saa tietoonsa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen suorituskategoriaksi ja suoritusprosentiksi. Mikäli arviointi ei työntekijän mielestä vastaa hänen omaa käsitystään työstä suoriutumisesta, työntekijä kirjaa oman käsityksensä perusteluineen. Suorituskategorian ja suoritusprosentin vahvistaa työnantaja mm. suhteessa suoritusarvioinnin perusteluihin ja yleiseen arviointilinjaan ja yhtä vaativissa tehtävissä toimivien henkilöiden suoritukseen.

Erityisesti tehtävän vaatimukset täyttävästä työstä suoriutumisesta poikkeavat arviot on perusteltava.

### **2. Arviointikriteerit / tekijät**

Muun henkilöstön henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pääkriteerit ovat:

#### **2.1 Ammatinhallinta**

**Osaaminen**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö hallitsee oman tehtäväalueensa kokonaisuuden; tiedot, taidot, menetelmät ja välineet
- miten henkilö ylläpitää ammattitaitoaan
- miten henkilö osaa keskittyä olennaiseen

**Kehittyminen**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö vastaa uusiin haasteisiin ja ideoihin ja suhtautuu uusiin tehtäviin ja toimintatapoihin
- aktiivisuutta oman työn kehittämisessä
- miten henkilö kehittää omaa osaamistaan

**Moniosaaminen / erityisosaaminen**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- onko henkilöllä työyhteisöä hyödyttävää, omaa perustehtäväänsä laajempaa osaamista taikka erityisosaamista tai -asiantuntemusta
- työntekijän osaamisen yleinen monipuolisuus tai erityisosaaminen, jota hyödynnetään työyhteisössä

## **2.2. Vastuullisuus työssä ja toiminta työyhteisössä**

**Oma-aloitteisuus**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten oma-aloitteinen henkilö on työssään
- miten oma-aloitteinen henkilö on toimintatapojen ja työyhteisön kehittämisessä

**Yhteistyötaidot**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö toimii yhteistyössä työyhteisössä ja ulkopuolisten toimijoiden ja sidosryhmien kanssa
- miten henkilö edistää yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä
- miten henkilö toimii ristiriitatilanteissa

**Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- miten henkilö osallistuu työyhteisön kehittämiseen
- kuinka henkilö noudattaa yhdessä sovittuja toimintatapoja
- kuinka henkilö sitoutuu työtehtäviinsä ja työyhteisönsä tavoitteisiin
- missä määrin henkilö osallistuu yliopistoyhteisöllisten tehtävien hoitamiseen

Esimiestehtävissä työskentelevien työntekijöiden kohdalla arvioidaan menestymistä ja kehittymistä johtamis- ja esimiestyössä (ml. osallistuminen johtamis- ja esimieskoulutukseen) ja esimiestaitoja yleensä. Arvioinnissa otetaan huomioon se, miten esimies tukee, kannustaa ja motivoi työntekijöitä saavuttamaan tavoitteensa ja miten esimies luo myönteistä, toimivaa ja aikaansaavaa työyhteisöä.

## **2.3. Laatu ja tuloksellisuus**

**Aikaansaavuus**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- työntekijälle asetettujen esim. määrällisten tai aikataulutavoitteiden toteutumista

**Työn laatu**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- työn laatua suhteessa työtehtävien vaatimuksiin ja tavoitteisiin

**Taloudellisuus**, jota arvioitaessa tarkastellaan mm.

- kokonaistaloudellisuutta työtehtävien hoidossa
- huolellisuutta resurssien käytössä

### 3. Arviointiasteikko

Sovellettavat suorituskategoria määräytyvät seuraavasti:

- 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.

A.S

prof  
Matti  
Matti

TN

Sep  
J.K.

MW

Hg

K

HkH

### Vaativuusryhmien mukaiset palkat 1.1.2019

#### Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä

Tehtävän vaativuust aso	
1	1 828,67 €
2	2 011,17 €
3	2 209,17 €
4	2 507,62 €
5	2 903,61 €
6	3 386,00 €
7	3 903,56 €
8	4 719,77 €
9	5 316,10 €
10	6 016,79 €
11	6 954,87 €

Suoritusk ategoriat	
I	6-19 %
II	19,01-31 %
III	31,01-42 %
IV	42,01-50 %

#### Muun henkilöstön järjestelmä

Tehtävän vaativuust aso	
2	1 624,75 €
3	1 765,47 €
4	1 856,46 €
5	1 957,82 €
6	2 069,22 €
7	2 230,84 €
8	2 518,09 €
9	2 902,70 €
10	3 348,37 €
11	3 819,15 €
12	4 325,62 €
13	4 891,42 €
14	5 571,44 €
15	6 228,10 €

Suoritusk ategoriat	
I	6-19 %
II	19,01-31 %
III	31,01-42 %
IV	42,01-50 %

Vaativuusryhmien mukaiset palkat 1.1.2019

Opetus- ja tutkimushenkilöstön järjestelmä

Tentävän vaativuusaso	Suorituskategoria I		Suorituskategoria II		Suorituskategoria III		Suorituskategoria IV	
	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja
1	1 938,39 €	2 176,12 €	2 176,13 €	2 395,56 €	2 395,57 €	2 596,72 €	2 596,73 €	2 743,01 €
2	2 011,17 €	2 393,29 €	2 393,30 €	2 634,63 €	2 634,64 €	2 855,86 €	2 855,87 €	3 016,76 €
3	2 209,17 €	2 628,91 €	2 628,92 €	2 894,01 €	2 894,02 €	3 137,02 €	3 137,03 €	3 313,76 €
4	2 507,62 €	2 984,07 €	2 984,08 €	3 284,98 €	3 284,99 €	3 560,82 €	3 560,83 €	3 761,43 €
5	2 903,61 €	3 455,30 €	3 455,31 €	3 803,73 €	3 803,74 €	4 123,13 €	4 123,14 €	4 355,42 €
	Vaativuuslisä	3 333,50 €	3 742,32 €	4 119,70 €	4 119,71 €	4 465,63 €	4 465,64 €	4 717,21 €
6	3 386,00 €	4 029,34 €	4 029,35 €	4 435,66 €	4 435,67 €	4 808,12 €	4 808,13 €	5 079,00 €
	Vaativuuslisä	3 863,47 €	4 337,29 €	4 337,30 €	4 774,66 €	4 774,67 €	5 175,59 €	5 467,17 €
7	3 903,56 €	4 645,24 €	4 645,25 €	5 113,66 €	5 113,67 €	5 543,06 €	5 543,07 €	5 855,34 €
	Vaativuuslisä	4 570,37 €	5 130,89 €	5 130,90 €	5 648,28 €	5 648,29 €	6 122,57 €	6 467,50 €
8	4 719,77 €	5 616,53 €	5 616,54 €	6 182,90 €	6 182,91 €	6 702,07 €	6 702,08 €	7 079,66 €
	Vaativuuslisä	5 319,02 €	5 971,35 €	5 971,36 €	6 573,50 €	6 573,51 €	7 125,47 €	7 526,91 €
9	5 316,10 €	6 326,16 €	6 326,17 €	6 964,09 €	6 964,10 €	7 548,86 €	7 548,87 €	7 974,15 €
	Vaativuuslisä	6 006,44 €	6 743,07 €	6 743,08 €	7 423,04 €	7 423,05 €	8 046,35 €	8 499,67 €
10	6 016,79 €	7 159,98 €	7 159,99 €	7 881,99 €	7 882,00 €	8 543,84 €	8 543,85 €	9 025,19 €
	Vaativuuslisä	6 874,98 €	7 718,14 €	7 718,15 €	8 496,44 €	8 496,45 €	9 209,88 €	9 728,75 €
11	6 954,87 €	8 276,30 €	8 276,31 €	9 110,88 €	9 110,89 €	9 875,92 €	9 875,93 €	10 432,31 €

A.S  
 J.K.  
 K.W.  
 H.H.  
 H.H.  
 S.Y.  
 M.M.  
 M.M.  
 M.M.



Muun henkilöstön järjestelmä

Tehtävän vaativuus aso	Suorituskategoria I		Suorituskategoria II		Suorituskategoria III		Suorituskategoria IV	
	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja	Alaraja	Yläraja
	6,00 %	- 19,00 %	19,01 %	- 31,00 %	31,01 %	- 42,00 %	42,01 %	- 50,00 %
2	1 624,75 €	1 722,24 € - 1 933,46 €	1 933,47 €	- 2 128,43 €	2 128,44 €	- 2 307,15 €	2 307,16 €	- 2 437,13 €
3	1 765,47 €	1 871,40 € - 2 100,91 €	2 100,92 €	- 2 312,77 €	2 312,78 €	- 2 506,97 €	2 506,98 €	- 2 648,21 €
4	1 856,46 €	1 967,85 € - 2 209,19 €	2 209,20 €	- 2 431,96 €	2 431,97 €	- 2 636,17 €	2 636,18 €	- 2 784,69 €
	Vaativuuslisä	2 021,57 € - 2 269,50 €	2 269,51 €	- 2 498,35 €	2 498,36 €	- 2 708,13 €	2 708,14 €	- 2 860,71 €
5	1 957,82 €	2 075,29 € - 2 329,81 €	2 329,82 €	- 2 564,74 €	2 564,75 €	- 2 780,10 €	2 780,11 €	- 2 936,73 €
	Vaativuuslisä	2 134,33 € - 2 396,09 €	2 396,10 €	- 2 637,71 €	2 637,72 €	- 2 859,20 €	2 859,21 €	- 3 020,28 €
6	2 069,22 €	2 193,37 € - 2 462,37 €	2 462,38 €	- 2 710,68 €	2 710,69 €	- 2 938,29 €	2 938,30 €	- 3 103,83 €
	Vaativuuslisä	2 279,03 € - 2 558,54 €	2 558,55 €	- 2 816,54 €	2 816,55 €	- 3 053,04 €	3 053,05 €	- 3 225,05 €
7	2 230,84 €	2 364,69 € - 2 654,70 €	2 654,71 €	- 2 922,40 €	2 922,41 €	- 3 167,79 €	3 167,80 €	- 3 346,26 €
	Vaativuuslisä	2 516,94 € - 2 825,62 €	2 825,63 €	- 3 110,55 €	3 110,56 €	- 3 371,74 €	3 371,75 €	- 3 561,70 €
8	2 518,09 €	2 669,18 € - 2 996,53 €	2 996,54 €	- 3 298,70 €	3 298,71 €	- 3 575,69 €	3 575,70 €	- 3 777,14 €
	Vaativuuslisä	2 873,02 € - 3 225,37 €	3 225,38 €	- 3 550,62 €	3 550,63 €	- 3 848,76 €	3 848,77 €	- 4 065,60 €
9	2 902,70 €	3 076,86 € - 3 454,21 €	3 454,22 €	- 3 802,54 €	3 802,55 €	- 4 121,83 €	4 121,84 €	- 4 354,05 €
	Vaativuuslisä	3 313,07 € - 3 719,39 €	3 719,40 €	- 4 094,45 €	4 094,46 €	- 4 438,26 €	4 438,27 €	- 4 688,31 €
10	3 348,37 €	3 549,27 € - 3 984,56 €	3 984,57 €	- 4 386,36 €	4 386,37 €	- 4 754,69 €	4 754,70 €	- 5 022,56 €
	Vaativuuslisä	3 798,79 € - 4 264,68 €	4 264,69 €	- 4 694,73 €	4 694,74 €	- 5 088,94 €	5 088,95 €	- 5 375,65 €
11	3 819,15 €	4 048,30 € - 4 544,79 €	4 544,80 €	- 5 003,09 €	5 003,10 €	- 5 423,19 €	5 423,20 €	- 5 728,73 €
	Vaativuuslisä	4 316,73 € - 4 846,14 €	4 846,15 €	- 5 334,83 €	5 334,84 €	- 5 782,79 €	5 782,80 €	- 6 108,58 €
12	4 325,62 €	4 585,16 € - 5 147,49 €	5 147,50 €	- 5 666,56 €	5 666,57 €	- 6 142,38 €	6 142,39 €	- 6 488,43 €
	Vaativuuslisä	4 885,04 € - 5 484,14 €	5 484,15 €	- 6 037,16 €	6 037,17 €	- 6 544,10 €	6 544,11 €	- 6 912,78 €
13	4 891,42 €	5 184,91 € - 5 820,79 €	5 820,80 €	- 6 407,76 €	6 407,77 €	- 6 945,82 €	6 945,83 €	- 7 337,13 €
	Vaativuuslisä	5 545,32 € - 6 225,40 €	6 225,41 €	- 6 853,18 €	6 853,19 €	- 7 428,63 €	7 428,64 €	- 7 847,15 €
14	5 571,44 €	5 905,73 € - 6 630,01 €	6 630,02 €	- 7 298,59 €	7 298,60 €	- 7 911,44 €	7 911,45 €	- 8 357,16 €
	Vaativuuslisä	6 253,76 € - 7 020,73 €	7 020,74 €	- 7 728,70 €	7 728,71 €	- 8 377,67 €	8 377,68 €	- 8 849,66 €
15	6 228,10 €	6 601,79 € - 7 411,44 €	7 411,45 €	- 8 158,81 €	8 158,82 €	- 8 843,90 €	8 843,91 €	- 9 342,15 €