

TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS SUOMEN AKATEMIA

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

1 § Sopimuksen aineellinen sisältö

Suomen Akatemiassa on käytössä palkkausjärjestelmä, jota koskeva sopimusmääräykset ovat liitteinä: liite 1 sopimusmääräykset Suomen Akatemian hallintoviraston virkamiesten palkkausjärjestelmästä, liite 2 tehtäväkohtainen palkanosa 1.4.2014 lukien, liite 3 tehtäväkohtainen palkanosa 1.8.2014 lukien, liite 4 tehtäväkohtainen palkanosa 1.8.2015 lukien ja liite 5 henkilökohtainen palkanosa 1.4.2013 lukien.

2 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

3 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2014-31.1.2017 välisen ajan. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella, jolloin tämä sopimus päättyy samasta ajankohdasta kuin keskustason sopimus.

4 § Allekirjoitukset

Tätä tarkentavaa virkaehtosopimusta on laadittu neljä samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopijaosapuolelle.

Helsingissä 1. päivänä huhtikuuta 2014

Suomen Akatemia, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena
opetus- ja kulttuuriministeriö

Ylijohtaja Ossi Malmberg

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

VES: 298151

SOPIMUSMÄÄRÄYKSET SUOMEN AKATEMIAN HALLINTOVIRASTON VIRKAMIESTEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

1 § Määräysten tarkoitus

Määräyksillä toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva kannustava ja oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Ne kannustavat henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja tukevat henkilöstön kehittymistä sekä kehittävät ja parantavat esimiestyötä ja johtamista.

2 § Määräysten soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan Suomen Akatemian hallintoviraston vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Määräyksiä sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa määräyksiä sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Määräyksiä ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelussuhteissa oleviin virkamiehiin eikä harjoittelijoihin tai työllistämistuella palkattuihin virkamiehiin.

Enintään kuusi kuukautta kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Määräyksiä ei sovelleta valtion virkaehtosopimusasetuksen 10 §:ssä tarkoitettuihin työnantajavirkamiehiin.

3 § Palkkauksen rakenne

Palkka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Lisäksi palkanlisästä ja takuupalkasta on voimassa, mitä näiden määräysten 6 ja 7 §:ssä on sovittu.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävät sijoitetaan vaativuustasoille tehtävänkuvaukseen perustuvan arvioinnin tuloksena. Tehtävän vaativuus arvioidaan Akatemiassa noudatettavalla arviointijärjestelmällä.

Tehtäväkohtaisen palkanosan palkkaustaulukot ovat tarkentavan virkaehtosopimuksen liitteenä 2.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustason muutostarvetta tarkastellaan kerran vuodessa esimiehen ja henkilön välillä käytävien tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä ja lisäksi muulloinkin, kun tehtävät muuttuvat oleellisesti. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen tehtävien vaativuudesta ja vaativuustasosta.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarviointit ja –tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisyhmän ehdotukset saatuaan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös asianomainen henkilö tai häntä edustava luottamusmies.

Vuotuisten tavoite- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden helmikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteley ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei myöskään koske vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettu tavoin.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön arvioidun suoritustason perusteella. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 48 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 3.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Akatemiassa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset suoritusarvioinnit ja suoritustasot sekä henkilökohtaiset palkanosat, myös muissa, alla mainituissa tapauksissa.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

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

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

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta-

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

6 § Palkanlisä eräissä tapauksissa

Henkilöllä, joka oli uudistetun henkilökohtaisen palkanosan käyttöönottoajankohtana 1.9.2010 Suomen Akatemian vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus tämän pykälän mukaisesti määräytyvään palkanlisään. Oikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on uudistuksen käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä Suomen Akatemian vakinaisessa virkasuhteessa.

Oikeus lisää edellyttää, että aikaisemman palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosa oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa. Lisä määrättyy aikaisemman ja uudistetun järjestelmän mukaisten henkilökohtaisten palkanosien erotuksen euromäärän mukaan.

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

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

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

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

7 § Takuupalkka

Näiden määräysten piiriin kuuluvalla Suomen Akatemiaan 1.3.2003 vakinaisessa virkasuhteessa olevalla henkilöllä on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen euromääräiseen takuupalkkaan. Jos tällainen henkilö on em. ajankohtana ollut nimitettyä määräaikaiseen korkeampipalkkaiseen virkasuhteeseen, takuupalkka määrättyy hänen vakinaisen virkansa palkan mukaan, kun hän palaa hoitamaan sitä. Myös sellaisella ilman Akatemian taustavirkaa olevalla henkilöllä, joka on em. ajankohtana määräajaksi nimitettyä virkasuhteeseen, on oikeus takuupalkkaan siihen saakka, kun tämä nimitys on voimassa. Oikeus takuupalkkaan säilyy, jos henkilö saa keskeytyksettä uuden nimityksen samalla vaatavuustasolla olevaan tehtävään.

Takuupalkka vastaa kokonaiskuukausipalkkaa, joka henkilölle em. ajankohtana olisi ollut maksettava aikaisemman tehtävien arviointijärjestelmän ja vaativuustasojärjestelmän mukaisesti. Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määrätään kuitenkin henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus on siten suurempi.

Tämän pykälän mukainen palkka voi alentua, jos asianomainen henkilö itse hakeutuu vaativuustasoltaan alempiin tehtäviin.

8 § Keskustasolla sovittavat palkantarkistukset

Oikeus yleiskorotuksiin ja muihin keskustason virkaehtosopimukseen perustuviin palkantarkistuksiin määräytyy niissä sovitun mukaisesti.

9 § Lomaraha

Lomaraha maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Lomarahan suuruus määräytyy toukokuun palkanmaksun mukaisesti.

10 § Työaikakorvaukset virastotyössä

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n mukaisia työaika-korvauksia suoritetaan niille virastotyötä tekeville, joille maksetaan enintään vaativuustason 89 mukaista palkkausta.

Vähintään vaativuustasolle 90 kuuluvien henkilöiden työaika-korvaukset virastotyössä määräytyvät edellä mainitun virka- ja työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti, paitsi jos he ovat em. 18 §:n mukaisessa johtavassa asemassa.

11 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin näiden määräysten mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimosapuolilla sekä luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot näiden määräysten soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, yksiköittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja – tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edel-

lyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitettu edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

12 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen

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

Tätä varten sopimusosalalla on arviointi- ja kehittämisryhmä, jonka kokoonpanosta sovietaan allekirjoituspöytäkirjassa. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaatavuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin 13 §:n 2 momentissa sovituisissa tapauksissa.

13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaatavuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti:

Vaatavuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatavuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Mikäli suoritusarvioinnin tuloksesta on erimielisyyttä, voi henkilö itse tai luottamusmies henkilön suostumuksella tarvittaessa ottaa suoritusarvioinnin tuloksen uudelleen esille ao. esimiehen ja hallintoyksikön kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 4 momentissa ja 5 §:n 4 momentissa työnantaja päättää edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkausissa.

Jos edellä mainituissa menettelyissä ei saada ratkaisua erimielisyyteen, ratkaistaan se ja muut näitä määräyksiä koskevat erimielisyydet valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitun neuvottelumenettelyn mukaisesti.