

Pöytäkirja Suomen Akatemian ja JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n sekä Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välisistä Suomen Akatemian hallintoviraston virkasuhteiseen henkilöstöön sovellettavaa palkkausjärjestelmää koskevista neuvotteluista, joka on allekirjoitettu 14. päivänä maaliskuuta 2011 ja päivitetty sisältöä muuttamatta 1. päivänä huhtikuuta 2014.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 § Arviointiryhmä

Tarkentavan virkaehtosopimuksen liitteenä 1 olevien määräysten mukaisen arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on arvioida tehtävät niissä tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia sekä käsitellä vaativuusarvioinnin tuloksista tai tehtävien vaativuuden alentamisesta aiheutuneet erimielisyydet.

Työnantaja asettaa arviointi- ja kehittämisryhmän, jonka jäsenet nimetään mahdollisimman monipuolisesti eri ammattiryhmistä ja tehtäväaloilta ja jonka puheenjohtajana toimii työnantajan edustaja. Henkilöstön edustajat nimetään henkilöstöjärjestöjen esityksestä. Ryhmän asettaminen ja kokoonpano käsitellään yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön edustajien kanssa.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien tehtävien vaativuustasoista sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

2 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen

Arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on seurata ja varmistaa palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Ryhmä tarkastelee vuosittain, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Palkkausjärjestelmän toimivuutta seurataan tarkastelemalla mm. palkkauksen kehittymistä vaativuustasoittain, sukupuolen mukaan, toimintayksiköittäin ja

tehtäväryhmittäin. Henkilökohtaisen arvioinnin toimivuutta seurataan mm. tarkastelemalla henkilökohtaisen palkanosan määrää ja sen kehittymistä em. luokitteluilla.

Henkilökohtaisten työsuoritusten arviointiperusteiden noudattaminen, arvioinnin oikeellisuus ja yhdenmukainen kohtelu ovat erityisen tärkeitä. Määrärahatilanne ei saa vaikuttaa suoritusarviointiin.

Nämä ovat välttämättömiä edellytyksiä, jotta suoritusarviointi osaltaan toteuttaisi määräysten tarkoitusta. Esimiesten ja työnantajan tulee vastata suoritusarviointien oikeellisuudesta ja yhdenmukaisuudesta. On tärkeää varmistaa arviointien onnistuminen esimiesten ja henkilöstön koulutuksella, esimiestyön kehittämisellä, tehokkaalla tietojen saannilla ja tilastoyhteistyöllä sekä järjestelmän toteutumiseen kohdistettavalla yhteisellä seurannalla.

3 § Arviointijärjestelmät

Tehtävien vaativuus arvioidaan tämän pöytäkirjan liitteenä 1 olevalla Suomen Akatemia-Columbus-vaativuudenarviointijärjestelmällä (10.5.1999; tarkistettu 26.2.2008).

Vaativuudenarviointitekijät ovat työn laaja-alaisuus, työn edellyttämä ongelmanratkaisutaito ja työn itsenäisyys, vuorovaikutus, vastuu sekä koulutus ja teoreettinen osaaminen.

Henkilöiden suoriutuminen arvioidaan tämän pöytäkirjan liitteenä 2 olevalla Suomen Akatemia-Columbus-suoritusarviointijärjestelmällä (30.8.2001, tarkistettu 28.5.2003 ja 13.12.2010).

Suoriutumisen arviointitekijät ovat ammattitaito, ammattitaidon soveltaminen ja tavoitteiden saavuttaminen sekä yhteisöllisyys ja yhteisvastuullisuus.

4 § Erinäiset määräykset

Suomen Akatemian hallintovirastossa virkasuhde on pääasiallinen palvelussuhde.

Palkkausjärjestelmää sovelletaan soveltuvin osin myös hallintoviraston työsopimussuhteessa oleviin henkilöihin.

5 § Voimassaolo

Tämä pöytäkirja on voimassa 29.2.2012 saakka. Pöytäkirjan voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jonkin osapuolen taholta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen voimassaolovuoden päättymistä, kuitenkin enintään sen ajan kuin tarkentavassa virkaehtosopimuksessa sovittu palkkausjärjestelmä on voimassa.

Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena, mutta se ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

6 § Allekirjoitukset

Tätä pöytäkirjaa on laadittu neljä samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Suomen Akatemia

JUKO ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry