

TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS
OPETUSMINISTERIÖ;
YLIOPISTO- JA TIEDEHALLINTO
Suomen Akatemia

Hallinnonalakohtainen tarkentava virkaehtosopimus, joka allekirjoitettiin 1 päivänä lokakuuta 2008 opetusministeriön (hallinnonalan neuvotteluviranomainen) sekä JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n sekä Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä Suomen Akatemian hallintoviraston virkamiesten palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta osana yliopisto- ja tiedehallinnon tarkentavaa virkaehtosopimusta.

1 § Sopimuksen perusteet

Valtion työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat 31.10.2007 allekirjoittaneet valtion virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2007–2010.

Tämä tarkentava virkaehtosopimus on allekirjoitettu valtiovarainministeriön 23.9.2008 valtion virkaehtosopimusasetuksen 6 §:n mukaisesti tarkastettua ja hyväksyttyä sopimuksen (VM 29/311/2008).

2 § Sopimuksen soveltamisala

Sopimus koskee Suomen Akatemian hallintoviraston virkamiehiä.

3 § Sopimuksen aineellinen sisältö

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun keskustason sopimuksen 3 §:ssä on suoraan uudistettu alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset ajalle 1.10.2007 – 31.1.2010. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

Tässä sopimuksessa on sovittu keskustason sopimukseen sisältyvien paikalliserien ja kehittämiserien 1.3.2008 ja 1.3.2009 käytöstä liitteiden 1-3 mukaisesti. Tällä sopimuksella otetaan käyttöön uusi vaatavuustasoluokitus ja uudet tehtäväkohtaisen palkanosan palkkaustaulukot.

4 § Sopimuksen voimassaolo, irtisanominen ja työrauha

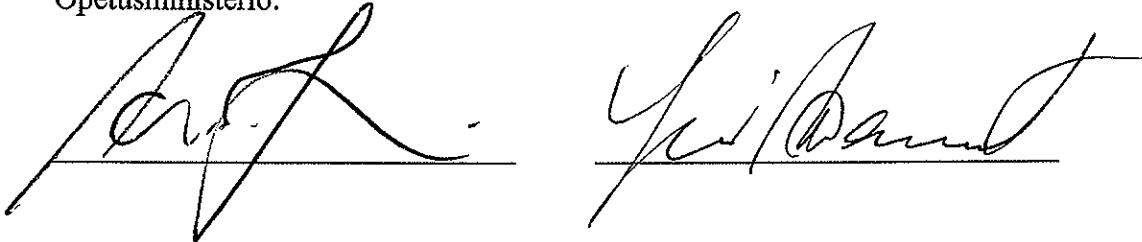
Tämä tarkentava virkaehtosopimus on voimassa tammikuun 31 päivään 2010. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Valtion tarkistamissopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka 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 virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistyksille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea eikä avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

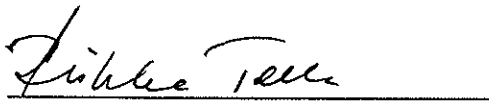
Opetusministeriö:



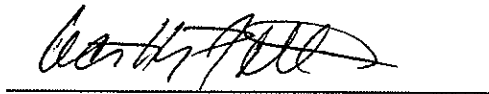
JUKO ry:



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:



Palkansaajajärjestö Pardia ry:



MÄÄRÄYKSET 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 kestävässä määräaikaisissa palvelussuhteissa oleviin virkamiehiin eikä harjoittelijoihin tai työllistämistuella palkattuihin virkamiehiin.

Sellaisiin määräaikaisissa virkasuhteissa oleviin henkilöihin, jotka eivät kuulu määräysten soveltamisalaan, sovelletaan näitä määräyksiä siten, että työnantaja määrittelee niiden pohjalta heidän palkkauksensa perusteet ja palkkatason ottaen huomioon, että vaativuustaso vastaa vastaavien tehtävien vahvistettua vaativuustasoa.

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 takuupalkasta on voimassa, mitä näiden määräysten 7 §:ssä on sovittu.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Tehtävät sijoitetaan vaativuustasoille tehtäväkuvaukseen perustuvan arvioinnin tuloksena. Tehtävän vaativuus arvioidaan Akatemiassa noudatettavalla arviointijärjestelmällä. Uusi arviointijärjestelmä ja siihen perustuvat vaativuustasot otetaan käyttöön 1.3.2008 alkaen. Kaikki tehtävät on arvioitu uuden arviointijärjestelmän mukaan.

Uuden arviointijärjestelmän ja vaativuustasojärjestelmän tavoitteena on kehittää palkkausjärjestelmää oikeudenmukaisemmaksi ja kannustavammaksi ja siten, että se reagoi nykyistä paremmin vaativuusmuutoksiin. Järjestelmissä on otettu huomioon myös Akatemian kilpailukyvyn parantaminen osaavan henkilöstön saamisessa ja palveluksessa pysymisessä.

Tehtäväkohtaisen palkanosan palkkaustaulukot ovat tarkentavan virkaehtosopimuksen liitteenä 2.

Tehtävien vaativuustason muutostarvetta tarkastellaan kerran vuodessa esimiehen ja henkilön välillä käytävien tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä ja lisäksi muulloinkin, kun tehtävät muuttuvat oleellisesti. Aloitteen tehtävän vaativuuden uudelleen arvioimiseksi voi tehdä myös asianomainen henkilö tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva arviointiryhmä arvioi uudet vakinaiset tehtävät sekä muuttuneet tehtävät. Työnantaja vahvistaa tehtävien sijoittumisen eri vaativuustasoille.

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.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuustaso säilyy ennallaan. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaativuutta arvioidessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös määräysten soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräyksen kestoaikana.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön arvioidun suoritustason perusteella. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 45 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 asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit 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 myönnetyllä 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 § Uuden vaativuustasojärjestelmän käyttöönotto

Uuden vaativuusjärjestelmän ja siihen perustuva uuden tehtäväkohtaisen palkanosan käyttöönottoon käytetään keskustason sopimukseen sisältyvät paikalliserä 0,6 % ja kehittämiserä 1 % 1.3.2008 sekä paikalliserä 0,7 % ja kehittämiserä 1 % 1.3.2009.

Paikalliserät ja kehittämiserät kohdistetaan liitteessä 2 määrättyihin vaatavuustasoihin.

Siltä osin kuin tehtävän nykyinen tehtäväkohtainen palkanosa tarkistettuna tulevalla yleiskorotuksella 2,3 % alittaa uuden tehtäväkohtaisen palkanosan 1.3.2009, tehtävässä maksetaan 1.3.2008 alkaen nykyinen tehtäväkohtainen palkanosa korotettuna 44 %:lla 1.10.2007 ja 1.3.2009 tehtäväkohtaisten palkanosien välisestä erotuksesta.

Kaikki tehtäväkohtaiset palkanosat tarkistetaan 1.10.2008 keskustason sopimuksen mukaisella 2,3 %:n yleiskorotuksella.

Uuden vaatavuustasojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä varmistetaan, ettei kenenkään kuukausipalkka sen johdosta alene.

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 määräaikaan korkeampipalkkaiseen virkasuhteeseen, takuupalkka määräytyy hänen vakinaisen virkansa palkan mukaan, kun hän palaa hoitamaan sitä. Myös sellaisella ilman Akatemian taustavirkaa olevalla henkilöllä, joka on em. ajankohtana määrääjäksi nimitettyä virkasuhteeseen, on oikeus takuupalkkaan siihen saakka, kun tämä nimitys on voimassa. Oikeus takuupalkkaan säilyy, jos henkilö saa keskeytysettä uuden nimityksen samalla vaatavuustasolla olevaan tehtävään.

Takuupalkka vastaa kokonaiskuukausipalkkaa, joka henkilölle em. ajankohtana olisi ollut maksettava aikaisemman tehtävien arviointijärjestelmän ja vaatavuustasojärjestelmän 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 vaatavuustasoltaan 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.

Lomarahan maksuajankohtaa koskeva muutos toteutetaan ensimmäisen kerran kesäkuussa 2008.

10 § Keskustasolla sovittavat palkantarkistukset

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

11 § 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 työaikakorvaukset virastotyössä määräytyvät edellä mainitun virka- ja työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti, paitsi jos he ovat em. 18 §:n mukaisessa johtavassa asemassa.

12 § 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.

Sopimusosapuolilla sekä luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 6 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot näiden määräysten soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille 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 sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan maksutta.

13 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet 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.

14 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli vaativuusarvioinnin tuloksesta on erimielisyyttä, se käsitellään arviointiryhmässä. Luottamusmiestä kuullaan ennen asian ratkaisemista, mikäli ao. henkilö sitä

pyytää. Saatuaan arviointiryhmän lausunnon, työnantaja päättää vaativuudenarvioinneista ja sijoittumisesta vaativuustasoille hallintoyksikön esittelystä.

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

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

Pöytäkirja opetusministeriön ja JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n sekä Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välisistä neuvotteluista 1.10.2008, jotka koskivat Suomen Akatemian hallintoviraston virkasuhteiseen henkilöstöön sovellettavaa palkkausjärjestelmää.

Neuvotteluosapuolet ovat yksimielisiä seuraavasta:

1 § Arviointiryhmä

Tarkentavan virkaehtosopimuksen liitteenä 1 olevien määräysten mukaisen arviointiryhmän tehtävänä on arvioida uudet vakinaiset tehtävät ja muuttuneet tehtävät sekä käsitellä vaativuusarvioinnin tuloksista aiheutuneet erimielisyydet.

Arviointiryhmä arvioi kaikki tehtävät 3-4 vuoden välein.

Arviointiryhmässä tulee olla mahdollisimman monipuolinen edustus eri ammattiryhmistä ja tehtäväaloilta.

Arviointiryhmään kuuluu työnantajan ja henkilöstön edustajia. Arviointiryhmän asettaminen ja kokoonpano käsitellään yhteistoimintamenettelyssä hallintoviraston henkilöstöä edustavien järjestöjen kanssa.

Arviointiryhmälle toimitetaan vuosittain tiedot vaativuudenarvioinnin tuloksista.

2 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen

Määräysten 13 §:n mukaista palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittämistä varten voidaan myös asettaa kehittämisryhmä, joka koostuu sopimusosapuolten edustajista.

Suomen Akatemia asettaa yhteistyössä järjestöjen kanssa sopimuskaudella työryhmän, jonka tehtävänä on tarkastella suoritusarviointijärjestelmän ja henkilökohtaisen palkanosan toimivuutta sekä tehdä ehdotus mahdollisista kehittämistoimenpiteistä.

Palkkausjärjestelmän toimivuutta seurataan vuosittain. Tällöin tarkastellaan mm. palkkauksen kehittymistä vaativuustasoin, 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 kehittämällä, 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).

Suoriutumisen arviointitekijät ovat ammattitaito, vastuuntunto, vuorovaikutus, kehittäminen ja tuloksellisuus.

4 § Erinäiset määräykset

Suomen Akatemian hallintovirastossa virkasuhde on pääasiallinen palvelussuhde.

Tarkoitus on soveltaa uutta palkkausjärjestelmää hallintoviraston työsopimussuhteessa oleviin henkilöihin.

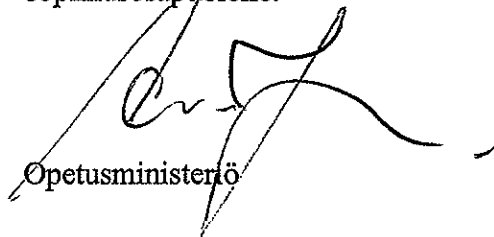
5 § Voimassaolo

Tämä pöytäkirja on voimassa 31.1.2010 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.

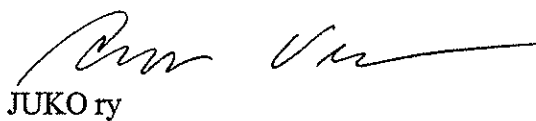
Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena, mutta se ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen siinä käsitellyistä asioista.

6 § Allekirjoitukset

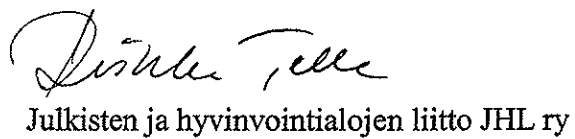
Tätä pöytäkirjaa on laadittu neljä samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.



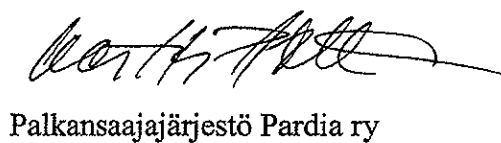
Opetusministeriö



JUKO ry



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



Palkansaajajärjestö Pardia ry

LIIITE 2

VPJ -sopimus 2007-2010

Tehtäväkohtainen palkanosa

Pistettä	palkka 1.3.2008 lukien		palkka 1.10.2008 lukien		palkka 1.3.2009 lukien	
	Vaativuustaso	€/kk	Vaativuustaso	€/kk	Vaativuustaso	€/kk
50 - 74	81	1505,99		1540,55		1540,55
75 - 94	82	1607,11		1644,07		1644,07
95 - 104	83	1724,74		1764,41		1764,41
105 - 114	84	1860,68		1903,48		1903,48
115 - 124	85	1927,7		1972,04		2013
125 - 139	86	2088,67		2136,71		2157
140 - 154	87	2266,18		2318,3		2381
155 - 169	88	2563,24		2622,19		2712
170 - 179	89	2780,39		2844,34		2906
180 - 189	90	2990,93		3059,72		3059,72
190 - 204	91	3071,92		3142,57		3175
205 - 214	92	3122,52		3194,34		3290
215 - 234	93	3384,88		3462,73		3471
235 - 240	94	3676,12		3760,57		3760,57