

VES:299551, PL:02, PR:201-212
(PL ja PR muutettu 1.4.2009)

KANSALLINEN AUDIOVISUAALINEN INSTITUUTTI

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

1 § Uusi palkkausjärjestelmä

Kansallisen audiovisuaalisen instituutin (instituutti) palkkausjärjestelmää koskevat määräykset ovat liitteinä 1–3.

Järjestelmässä määritellään instituutin virkamiesten palkkauksen rakenne ja palkkausperusteet.

2 § Työrauha

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko 1 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 § Sopimuksen voimassaolo ja allekirjoitukset

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.

Tämä tarkentava virkaehtosopimus on allekirjoitettu valtion virkaehtosopimusasetuksen (1203/1987) 6 §:n mukaisesti valtiovarainministeriön tarkistettua ja hyväksyttyä sopimuksen.

Tätä sopimusta on laadittu kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 1 päivänä huhtikuuta 2014

Kansallinen audiovisuaalinen instituutti, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö:

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:

Julkisten ja hyvinvointipalvelujen liitto JHL ry:

LIITTEET

Liite 1. Kansallisen audiovisuaalisen instituutin palkkausjärjestelmä

Liite 2. Vaativuusryhmäkohtaiset palkat

Liite 3. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko

LIITE 1**KANSALLISEN AUDIOVISUAALISEN INSTITUUTIN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ****1 § Sopimuksen tarkoitus**

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi tukea Kansallisen audiovisuaalisen instituutin (instituutti) henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin koko henkilöstön osaamista sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan instituutin vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteeseen henkilöstöön työnantajavirkoja lukuun ottamatta.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tämän sopimuksen mukaisesti ja muita sopimuksen palkkausperusteita noudatetaan soveltuvin osin.

Sopimusta ei sovelleta myöskään harjoittelijoihin eikä tukityöllistetyiksi palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkauksen osatekijät

Sopimuksessa määritellään instituutin virkamiesten palkkauksen rakenne ja muut palkkausperusteet. Palkkaus muodostuu työn vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä henkilökohtaisesta työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Takuupalkasta määrätään 8 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa (YK: 02031)

Tehtäväkohtainen palkanosa määritellään tehtävän vaativuuden perusteella käyttäen instituutin tehtävien vaativuusarviointijärjestelmää. Vaatavuusryhmien kuvaukset ovat allekirjoituspöytäkirjan liitteen osassa 1. Vaatavuusryhmäkohtaiset palkat ovat tämän sopimuksen liitteessä 2.

Vaatavuuden arviointikriteerit ovat:

- Koulutus ja työkokemus
- Toimen laajuus
- Toimen edellyttämät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot
- Ratkaistavien ongelmien luonne
- Toimen itsenäisyys

- Toimen vaikutus instituutin tulostavoitteiden toteutumiseen
- Toimen johtamisvastuu
- Organisaatiotaso

Tehtävien vaativuutta ja vaativuusryhmää tarkastellaan esimiehen (työnantajavirkamies, muu esimies) ja virkamiehen välisessä vuotuisessa kehityskeskustelussa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen instituutin johtajalle. Samoin menetellään muulloinkin, kun tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymisestä voi tehdä myös virkamies tai häntä edustava luottamusmies.

Kansallisessa audiovisuaalisessa instituutissa on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Instituutin johtaja vahvistaa vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan. (muutettu 1.3.2011)

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuusryhmien muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan, mitä 7 §:ssä tarkoitettujen vaiheiden 2–4 tarkistusten ajankohdista on sovittu. Muissa tapauksissa palkkauksen muutokset toteutetaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Johtaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. (muutettu 1.5.2011)

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. Käsitteily 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 koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettuun tavoin. (muutettu 1.5.2011)

5 § Henkilökohtainen palkanosa (YK: 02627)

Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva palkanosa määräytyy virkamiehen suoritustason perusteella. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 45 % tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 3.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu instituutissa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Arviointikriteerit ovat:

- Ammatinhallinta
- Aikaansaavuus
- Yhteistyökyky
- Työskentelytapa
- Johtamistapa (esimiesasemassa olevat)

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan virkamiehen ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee virkamiehen suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Virkamiehen tehtävien vaativuusryhmän muuttuessa henkilökohtainen palkanosa säilyy euro-määräisesti samansuuruisena, kunnes virkamiehen työsuoritus arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua tehtävien vaativuusryhmän muuttumisesta, jonka jälkeen henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti. Virkamiehen tullessa uutena instituutin palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jonka jälkeen henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

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. (muutettu 1.10.2007)

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 4 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 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. (muutettu 1.10.2007)

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja -tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen suoritustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta. Muissa tapauksissa palkkauksen muutokset toteutetaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuusryhmään 13.

7 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi (kumottu 1.4.2014)

8 § Takuupalkka (YK: 02642)

Virkamiehellä, joka on VPJ:n käyttöönottoaajankohtana 1.4.2005 Suomen elokuva-arkiston vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoaajankohtana. Jos virkamies 31.3.2006 mennessä tulee oikeutetuksi uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä lisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta alkaen. Jos virkamies on käyttöönottoaajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräämiskäisessä palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoaajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin virkamies on käyttöönottoaajankohdasta alkaen keskeytyksittä instituutin vakinaisessa palvelussuhteessa.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoaajankohtana määräämiskäisessä palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määrääjän. Takuupalkkaoikeus säilyy tämän jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksittä jatkaa palvelustaan instituutissa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät kuuluvat vähintään samaan vaativuusryhmään kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoaajankohdasta olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan, mitä 3 momentissa on sanottu.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuusryhmä ja henkilökohtainen suoritusarvio arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on määrätty. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuusryhmä on alempi kuin hänellä oli vakinaisissa tehtävissään käyttöönottoaajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

9 § Tiedonsaanti ja tilastoyhteistyö (muutettu 1.3.2011)

Virkamiehellä on oikeus saada kirjallinen tieto omien tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan.

Sopimusosapuolilla ja luottamusmiehellä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten sijoittumisesta vaativuus- ja suoritusarvioille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvasta vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot virkamiesten kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, 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 pal-

kanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuista 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.

10 § Erimielisyyksien ratkaisu (muutettu 1.3.2011)

Mikäli tehtävien vaatavuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaisemaan seuraavasti. Vaatavuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatavuusarviointia.

Erimielisyydet virkamiehen työsuorituksen arvioinnista käsitellään instituutin esimiehen (työntajavirkamies tai muu esimies) ja virkamiehen kesken. Tarvittaessa erimielisyys käsitellään virkamiehen pyynnöstä asianomaisen virkamiehen, luottamusmiehen ja asianomaisen esimiehen kesken.

Vastaavasti kuin 4 §:n 4 momentissa ja 5 §:n 7 momentissa instituutin johtaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua.

11 § Seuranta ja kehittäminen (muutettu 1.3.2011)

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 suh-

teessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Tätä varten sopimusallalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 10 §:n 1 momentissa sovituisissa tapauksissa.

LIITE 2

KANSALLINEN AUDIOVISUAALINEN INSTITUUTTI

VAATIVUUSRYHMÄKOHTAISET PALKAT

Vaativuusryhmä	1.4.2014	1.8.2014	1.8.2015
1	1 728,73	1 748,73	1 755,72
2	1 804,66	1 824,66	1 831,95
3	1 853,63	1 873,63	1 881,13
4	1 954,70	1 974,70	1 982,60
5	2 050,00	2 070,00	2 078,28
6	2 140,70	2 160,70	2 169,34
7	2 260,00	2 280,00	2 289,12
8	2 361,08	2 381,08	2 390,60
9	2 514,20	2 534,20	2 544,34
10	2 700,00	2 720,00	2 730,88
11	2 900,00	2 920,00	2 931,68
12	3 100,10	3 120,10	3 132,58

LIITE 3**KANSALLINEN AUDIOVISUAALINEN INSTITUUTTI****HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN TAULUKKO**

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus prosentteina tehtäväkohtaisesta palkanosasta määräytyy arviointipistemäärien perusteella seuraavan taulukon mukaan:

pisteet vähintään	suoritus- taso	suoritus- prosentti
1,0	1	0,0%
1,3	2	3,0%
1,5	3	6,0%
1,8	4	9,0%
2,0	5	12,0%
2,3	6	15,0%
2,5	7	18,0%
2,8	8	21,0%
3,0	9	24,0%
3,3	10	27,0%
3,5	11	30,0%
3,8	12	33,0%
4,0	13	36,0%
4,3	14	39,0%
4,5	15	42,0%
4,8	16	45,0%

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Pöytäkirja Kansallisen audiovisuaalisen instituutin, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö, palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 1. päivänä huhtikuuta 2014 viraston sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Julkisten ja hyvinvointipalvelujen liitto JHL ry:n välisistä neuvotteluista.

1 § Vaativuuden arviointi

Kansallisessa audiovisuaalisessa instituutissa (instituutti) sovellettava tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmä on instituutin oma järjestelmä. Tehtävien vaativuusryhmiin sijoittamisen perusteet on kuvattu tämän pöytäkirjan liitteen osassa 1.

2 § Työsuorituksen arviointi

Henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvan palkanosan arviointipisteet, joita voi enimmillään olla 5, määräytyvät neljän eri osa-alueen (esimiesasemassa olevilla viiden osa-alueen) keskiarvon mukaan. Kullakin osa-alueella suoriutuminen arvioidaan asteikolla 1–5, jossa myös puolikas- ja neljäsosapisteet voivat olla käytössä ja jossa

- 1 p. = kehittymistä edellyttävä suoriutuminen
- 2 p. = melko hyvä suoriutuminen
- 3 p. = hyvä suoriutuminen
- 4 p. = erinomainen suoriutuminen
- 5 p. = poikkeuksellisen korkeatasoinen suoriutuminen

Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteet on tarkemmin kuvattu tämän pöytäkirjan liitteen osassa 2.

Mahdollisimman suuren tasapuolisuuden saavuttamiseksi vuosittaisen arvioinnin tulee tapahtua instituutin eri yksiköissä suunnilleen samana ajankohtana. Tasapuolisuuden saavuttamiseksi työnantajan saadessaan ehdotukset esimiehiltä tulee muun muassa tutustua siihen, poikkeavatko arvioinnin tulokset eri yksiköiden kesken ja ennen henkilökohtaisen palkanosan päättämistä hankkia mahdollisesti tarvittavia lisäselvityksiä. Työnantaja vahvistaa arvioinnit mahdollisimman yhtäaikaisesti.

Suoritusarvioinneissa tulee varmistaa henkilöiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu. Arviointien tulee olla yhteismitallisia ja käytettävien arviointiperiaatteiden kaikkien osalta yhteneviä. Mikäli työnantaja katsoo, että esimiehen suoritusarvointiehdotus ei ole perusteltu, sen tulee asianmukaisella tavalla kuulla esimiestä ennen arvioinnin vahvistamista.

3 § Arviointi- ja kehittämisryhmä

Palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmässä työnantajan edustajana on hallintoyksikön päällikkö, joka toimii ryhmän puheenjohtajana, ja apulaisjohtaja. Henkilöstöä edustavat järjestöt valitsevat ryhmään yhteensä kaksi edustajaa ja heille henkilökohtaiset varaedustajat. Ryhmä asetetaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Sen lisäksi, mitä tarkentavalla virkaehtosopimuksella on sovittu, ryhmän tehtävänä on:

- huolehtia järjestelmän vaatimista teknisistä päivityksistä
- käsitellä järjestelmän ylläpitoa ja kehittämistä koskevia asioita
- tarkastella suoritusarviointien toteutumista tämän pöytäkirjan 2 §:n 4 momentin mukaisesti virkaehtosopimuksen (liite 1) 9 §:n 2 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetussa menettelyssä
- sopimuskauden aikana tarkastella vaativuudenarviointijärjestelmän kehittämistarpeita
- seurata muutoinkin järjestelmän toteutumista ja yleistä soveltamista.

Ryhmä kutsutaan koolle 21 päivän kuluessa tarkentavan virkaehtosopimuksen liitteen 1 10 §:n 1 momentissa tarkoitetun pyynnön esittämisestä. Instituutin johtaja ratkaisee asian arviointiryhmää kuultuaan kuuden viikon kuluessa asian käsittelystä.

4 § Koulutus ja perehdyttäminen

Työnantaja vastaa uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ja tilastoyhteistyöhön liittyvästä henkilöstön ja esimiesten koulutuksesta ja perehdyttämisestä sekä tiedottamisesta. Huomiota kiinnitetään esimiesten valmiuksiin käydä kehityskeskusteluja ja arvioida alaistensa työsuorituksia.

5 § Palkkausjärjestelmän soveltaminen työsopimussuhteisiin

Palkkausjärjestelmä toteutetaan instituutin työsopimussuhteisen henkilöstön osalta työsopimuksilla ja niiden muutoksilla ottaen huomioon, mitä VPJ:n soveltamisalasta on virkasuhteisten osalta sovittu.

6 § Voimassaolo

Tämä allekirjoituspöytäkirja ei ole voimassa virka- eikä työehtosopimuksena.

7 §

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

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

Helsingissä 1 päivänä huhtikuuta 2014

Kansallinen audiovisuaalinen instituutti, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö:

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:

Julkisten ja hyvinvointipalvelujen liitto JHL ry:

LIITE

Palkkausjärjestelmäkäsikirja