



Tarkentava virka- ja työehtosopimus Kansallisarkiston palkkausjärjestelmästä. Sopimus on tehty 2 päivänä maaliskuuta 2021 Kansallisarkiston, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Sopimuksella toteutetaan Kansallisarkiston tuloksellista toimintaa tukevaa ja kilpailukykyä parantavaa, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuvaa oikeudenmukaista palkkausta ja palkkausjärjestelmää. Palkkausjärjestelmän toimivuus kannustaa henkilöstöä parantamaan työsuoritustaan ja haakeutumaan vaativampiin tehtäviin. Järjestelmä tukee henkilöstön osaamisen kehittymistä, esimiestyötä ja johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Kansallisarkistossa vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virka- ja työsuhteiseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissä palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaissä palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki valtion palkkausjärjestelmäsopimuksen (myöh. vpj-sopimuksen) mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina ja muita sopimuksen palkkausperusteita noudatetaan soveltuvin osin.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteiden 1–3 mukaisesti.

Takuupalkasta on sovittu 7 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat tehtävän vaatimat tiedot, taidot, kokemus, erikoisosaaminen, tehtävien luonne ja laajuus, päätöksenteon vaikeus sekä tehtävän keskeinen sisältö.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.



Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja –tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavan arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotuksen saatuaan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö tai häntä edustava luottamusmies. Arviointimenettely on suoritettava ilman aiheetonta viivytystä (HallintoL 23 §).

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.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämän palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden maaliskuun 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.

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, henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelyä arviointi- ja kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittely 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 määrääjäksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuustason alenemistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa ja työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettu tavoin.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat tulos ja vastuullisuus, ammatinhallinta ja sen kehittyminen sekä yhteistyötaidot. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 4.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 45 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

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

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja –tasot 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.

Uutena Kansallisarkiston palvelukseen tulevan henkilön henkilökohtaisen palkanosan arvioinnissa on kyse henkilön pätevyyteen, osaamiseen, työkokemukseen, aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuva



aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan vpj-sopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti. Suoritus arvioidaan uudestaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta.

Tilanteissa, joissa henkilön vaativuustaso nousee, henkilökohtainen palkanosa määräytyy aluksi siten, että alhaisemman vaativuustason mukainen henkilökohtainen palkanosa lisätään uuden vaativuustason tehtäväkohtaiseen palkkaan euromääräisenä. Uuden vaativuustason tultua voimaan suoritustason arviointi tehdään viimeistään 6 kuukauden kuluttua. Mikäli suoritustason arvioinnissa henkilökohtaisen palkanosan prosentti pienenee, henkilö on vaativuustason nostamisen aikaisella takuupalkalla siihen saakka, kunnes palkka virka- ja työehtosopimuksessa sovitun palkankorotusten tai suoritusarviointien perusteella on sama tai suurempi kuin takuupalkka.

Mikäli vuotuisessa tulos- ja kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään viimeistään kuitenkin 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 suoritutumista.

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 viivytystä 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.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyöaikaa tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 11.

7 § Takuupalkka valtion palkkausjärjestelmän (UPJ) käyttöönoton johdosta

Henkilöllä, joka on ollut valtion palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana 1.5.2004 Kansallisarkistossa vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksellä Kansallisarkistossa vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkka maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin näiden määräysten mukainen palkkausjärjestelmän palkka.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.



Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelusuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan Kansallisarkistossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Takuupalkka tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

8 § 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 pääluottamusmiehillä, ja oman toimipiirinsä ja työpaikkansa osalta muilla luottamusmiehillä, on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin tulos- ja kehityskeskusteluihinsa perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehillä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin tulos- ja kehityskeskusteluihinsa perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuin edellytyksin oikeus saada kahdesti vuodessa tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin tulos- ja kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

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

9 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasiolista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osa-



puolen aloitteesta arviointi- ja kehittämissuoritusryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole jo vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisten tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 8 momentin mukaisissa tilanteissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäsasiosta vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 4 momentissa ja 5 §:n 4 momentissa työnantaja 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. Vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virka- ja työehtosopimusasioiden pääsopimuksessa soveltua.

10 § 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.

Tätä varten sopimusosapuolilla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolen yhteinen arviointi- ja kehittämissuoritusryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 9 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

11 § Sopimuksen voimassaolo, irtisanominen ja työrauha

Tämä sopimus on voimassa 1.5.2021–28.2.2022 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.

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, 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 henkilöstö, joita tämä sopimus koskee, elvät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta elvätäkään 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.

- Liitteet**
1. vaativuustasokuvaukset
 - 2a. suoritusarviointilomake
 - 2b. suorituksen pisteytysohje
 3. suoritus pisteiden vaikutus henkilökohtaiseen palkanosaan
 4. Kansallisarkiston palkkataulukko 1.8.2020

5. JOKO ERIÄÄN KUELPIDE

LUTE 5

KA/5751/01.00.01/
2021

Ohessa JUKON hyväksyntä allekirjoitussopimukseen ja palkkausjärjestelmäsopimukseen, joka jälkimmäinen annetaan

sillä eriävällä mielipiteellä täydennettynä, että 9§ 5 momentti tulee tekstinä selkiyttää niin, että se kattaa myös määräaikaisten

palvelussuhteiden erimielisyysmenettelyn:

"Sopimuksen soveltamisalaan (2§) kuuluvan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osalta neuvottelumenettelystä

noudatetaan valtion virka- ja työehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua."

Anne Wilenius

JUKO, plm

Lähettäjä: Erkkö Hanna (KA) <hanna.erkko@arkisto.fi>

Lähetetty: perjantai 12. maaliskuuta 2021 15.35

Vastaanottaja: Wilenius Anne (KA) <anne.wilenius@arkisto.fi>

Kopio: Kuokka Marjaana (KA) <marjaana.kuokka@arkisto.fi>; Koskela Aira (KA) <aira.koskela@arkisto.fi>; Aakkula Immo (KA) <immo.aakkula@arkisto.fi>; Partonen Minna (KA) <minna.partonen@arkisto.fi>; Laine Mauri (KA) <mauri.laine@arkisto.fi>

Aihe: Allekirjoitettavat palkkausjärjestelmäsopimus ja allekirjoituspöytäkirja

Hei Anne,

Tässä nyt maanantaiksi sinulle palkkausjärjestelmäsopimus ja allekirjoituspöytäkirja allekirjoitettavaksi.

Hyvää viikonloppua!

Hanna

Ystävällisin terveisin,

Hanna Erkkö

Henkilöstöpäällikkö/Personalchef/Head of Human Resources

Kansallisarkisto/Riksarkivet/National Archives of Finland

Puh./Tfn/Phone +358 50 599 9542

<https://www.arkisto.fi>

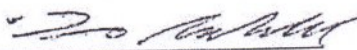


KANSALLISARKISTO

KA/5151/01.00.01/2021

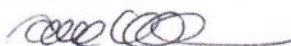
Helsingissä / Jyväskylässä 12.3.2021

Kansallisarkisto,

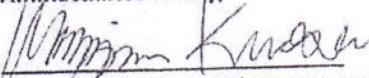

Immo Aakkula, hallintojohtaja


Hanna Erko, henkilöstöpäällikkö

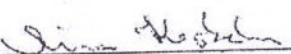
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry,


Anne Wilenius, pääluottamusmies

Ammattiliitto Pro ry,


Marjaana Kuokka, pääluottamusmies

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry,


Aira Koskela, pääluottamusmies