

TYÖEHTOSOPIMUS JA TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

Työehtosopimus ja tarkentava virkaehtosopimus Geologian tutkimuskeskuksen (GTK) palkkausjärjestelmästä. Sopimus on tehty 15. päivänä joulukuuta 2023 GTK:n sekä Ammattiliitto Pro ry:n, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

Geologian tutkimuskeskuksen palkkausjärjestelmä on tarkoitettu toimimaan kannustavasti ja oikeudenmukaisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta edistävällä tavalla. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan sekä tukea henkilöstön kehittymistä. Lisäksi tavoitteena on kehittää esihenkilötyötä sekä parantaa johtamista ja työnantajakilpailukykyä.

Geologian tutkimuskeskuksessa on käytössä tämän sopimuksen mukainen palkkausjärjestelmä, jossa palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

2 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee kaikkia Geologian tutkimuskeskuksen palveluksessa yksityisoikeudellisessa työsuhteessa olevia henkilöitä sekä virkasuhteessa olevia henkilöitä. Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan henkilöstöön.

3§ Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu

- a. tehtävän vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta (vaativuusluokka, VL) sekä
- b. suoriutumiseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta (HEKO).

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy työn vaativuuden perusteella. Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan työtuloksen ja osaamisen perusteella. Arvioinnit perustuvat virastossa noudatettaviin tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmiin.

15.12.2023

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Esihenkilö tekee ehdotuksen vaativuustasosta ja suoritusarvioinnista. Työnantaja vahvistaa nämä arvioinnit sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan. Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan vuosittain maaliskuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

4a § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy työn vaativuuden perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat tietotaito, ongelmanratkaisu ja vastuu aikaansaannoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu toimenkuvaukseen, jonka laatii esihenkilö. Esihenkilö käy toimenkuvauksen läpi työntekijän/virkamiehen kanssa toimenkuvauksen voimaantullessa ja muuttuessa. Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista.

Esihenkilö arvioi vaativuustason muutostarpeet kerran vuodessa ja silloin, kun tehtävän sisältö olennaisesti muuttuu. Aloitteen vaativuusarvioinnin suorittamisesta voi tehdä myös tehtävänhaltija tai häntä edustava luottamusmies. Henkilölle maksetaan hänen tehtäviensä vaativuustason mukainen tehtäväkohtainen palkanosa.

Toimenkuvaan kuuluvat sijaisuudet ja tehtäväkierrot otetaan huomioon vaativuustason määrittämisessä. Henkilön siirtyessä väliaikaisesti toisiin tehtäviin yhdenjaksoisesti vähintään kahden kuukauden ajaksi, arvioidaan näiden tehtävien vaativuus. Jos tehtävät sijoittuvat korkeampaan vaativuustasoon, palkkausta korotetaan määrääjäksi maksamalla tehtäväkohtaisten palkanosien erotus.

Palkkatason turvaamiseksi eri tilanteissa noudatetaan, mitä valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan liitteessä 'eräät määräykset palkkatason turvaamiseksi' on sovittu.

4b § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilön työtulos ja osaaminen arvioidaan tämän sopimuksen liitteenä olevien arviointitaulukoiden mukaisesti.

Tehtäväkohtaista palkanosaa täydennetään henkilökohtaisella palkanosalla, joka perustuu työtuloksen ja osaamisen arviointiin. Työtulokseen perustuva osuus voi olla enintään 25 % ja osaamiseen perustuva osuus samoin enintään 25 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkanosa voi olla siten yhteensä enintään 50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan vuosittain käytävässä tavoite- ja kehityskeskustelussa. Esihenkilö arvioi työtuloksen ja osaamisen tason käyttäen arviointityössä tämän sopimuksen liitteenä olevia taulukoita. Työtuloksen ja osaamisen arvioinnit ovat itsenäisiä ja vaikuttavat kumpikin suoraan henkilökohtaisen palkanosan suuruuteen.

15.12.2023

Henkilökohtaisen arvioinnin kohteena on henkilön tehtävään liittyvä osaaminen ja suoriutuminen asetetuista tavoitteista. Henkilön työtulosta ja osaamista tarkastellaan suhteessa tehtävän vaativuuteen, toimenkuvaukseen sekä kehityskeskustelussa asetettuihin tavoitteisiin ja muihin organisaation tai esihenkilön ilmaisemiin tavoitteisiin. Arvioinnin tekee esihenkilö. Henkilöllä on oikeus saada kirjallisesti tieto arvioinnin tuloksesta ja sen perusteista.

Mikäli vuotuisessa tavoite- ja kehityskeskustelussa suoriutumistason todetaan alentuneen, annetaan henkilölle aikaa parantaa suoriutumistaan aiemmalle tasolle ja määritellään suorituksen parantamiseen liittyvät toimenpiteet. Uutta arviointia varten sovitaan tarkastelu noin kuuden kuukauden päähän, jolloin suoriutumista arvioidaan uudelleen. Mikäli suoriutumistaso on edelleen alentunut, asetetaan henkilökohtainen palkanosa vastaamaan uutta arviointia.

Todistettavasti ilman omaa syytä tapahtuva suoriutumisen aleneminen, tilapäinen sairaus tai muu poissaolo eivät sellaisenaan vaikuta palkkaan alentavasti.

Siirrettäessä henkilö pysyvästi ylemmälle vaativuustasolle palvelussuhteen voimassa ollessa, maksetaan hänelle seuraavaan arviointikierrokseen saakka uuden tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi vähintään 7 prosentin suuruinen henkilökohtainen palkanosa. Kokonaispalkan tulee kuitenkin aina nousta vähintään 50 euroa.

Palkattaessa uusi henkilö maksetaan hänelle tehtäväkohtainen palkanosa lisättynä vähintään 7 prosentin suuruisella henkilökohtaisella palkanosalla, sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

5 § Työaikakorvaukset virastotyössä

Tässä sopimuksessa tarkoitetun palkkausjärjestelmän vaativuustasoille 1–9 kuuluvilla henkilöillä on virastotyössä oikeus työaikakorvauksiin siten kuin työaikoja koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:ssä on sovittu.

Muiden vähintään vaativuustasolle 10 kuuluvien henkilöiden työaikakorvaukset virastotyössä määräytyvät edellä sanotun virka- ja työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti.

Johtaviksi toimihenkilöiksi edellä sanottua 18 §:ää sovellettaessa katsotaan pääjohtajan suorassa alaisuudessa olevat päällikkötehtävissä toimivat henkilöt.

6 § Tietojen antaminen

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden arvioinnista ja henkilökohtaisen arvioinnin tuloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla, pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja

15.12.2023

luottamuksellisesti saada tiedot viraston palkkausjärjestelmää koskevan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön vaativuustasoista ja henkilökohtaisen palkanosan prosenteista sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden toimenkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja vaativuustasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosa perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Arviointi- ja seurantaryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön osalta tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista toimenkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön osalta tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista toimenkuvauksista.

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

7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Neuvotteluihin, jotka koskevat palkan määräytymisestä syntynyttä erimielisyyttä, voivat osallistua tehtävänhaltija, häntä edustava luottamusmies sekä työnantajan edustajat.

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

Mikäli henkilökohtaisen suorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaisemaan seuraavasti: Henkilökohtaista suorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esihenkilön tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa ja valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 55 §:n 1 momentissa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

15.12.2023

8 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen

Palkkausjärjestelmän toteuttamisen, yhdenmukaisen soveltamisen ja muun toimivuuden seuranta ja varmistamista sekä kehittämis ehdotusten tekemistä varten toimii palkkausjärjestelmän arviointi- ja seuraryhmä.

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.

9 § Lomarahan maksaminen

Lomaraha maksetaan kesäkuussa.

10 § Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan 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 yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä laksoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

11 § Voimassaolo

Tämä virka- ja työehtosopimus on voimassa 1.3.2024 lukien 28.2.2025 saakka.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu sopimuskauden jälkeen vuoden kerrallaan, ellei joku osapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä

15.12.2023

sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämä sopimus korvaa seuraavat sopimukset ja pöytäkirjat ja niiden soveltaminen lakkaa tämän sopimuksen tullessa voimaan:

GTK:n tarkentava virkaehtosopimus VES: 322151 (allekirjoitettu 15.03.2013)

GTK:n työehtosopimus TES: 322104 (allekirjoitettu 15.03.2013)

Neuvottelupöytäkirja palkkauksesta 15.03.2013

12 § Allekirjoitukset

Geologian tutkimuskeskuksen puolesta:

Riikka Mäki

Saga Böhling-Niemelä

Ammattiliitto Pro ry:n puolesta:

Sirkka Almgrén

Jarmo Asikainen

JUKO ry:n puolesta:

Kristiina Nuottimäki

Mira Markovaara-Koivisto

JHL ry:n puolesta:

Hannu Hirvasniemi

15.12.2023

LIITTEET

Liite 1: Henkilökohtaisen palkanosan arviointitaulukot

TYÖTULOS

Työtuloksen arviointitasot	Prosentti
1 KEHITYSTARVETTA TYÖTULOKSESSA (tai työtulosta ei ole vielä voitu arvioida) Merkittävästi tavoitteet alittava työtulos, mikä edellyttää selkeää kehittämissuunnitelmaa ja -toimenpiteitä sekä niiden seurantaa.	0 % - 3 %
2 PERUSTASON TYÖTULOS Pääosin odotuksia vastaava työtulos, voi edellyttää kehittämistoimenpiteitä joillakin tehtäväalueilla.	4 % - 6 %
3 HYVÄ TYÖTULOS Sovittujen tavoitteiden mukainen, hyvä työtulos.	7 % - 11 %
4 ERINOMAINEN TYÖTULOS Tavoitteet selvästi ylittävä, selvästi erottuva työtulos.	12 % - 17 %
5 HUIPPUTASON TYÖTULOS Poikkeuksellisen hyvätasoinen, poikkeuksellisen erottuva työtulos.	18 % - 25 %

OSAAMINEN

Osaamisen arviointitasot	Prosentti
1 KEHITYSTARVETTA OSAAMISESSA (tai osaamista ei ole vielä voitu arvioida) Osaaminen alittaa tehtävän osaamisvaatimukset, mikä edellyttää selkeää osaamisen kehittämissuunnitelmaa ja -toimenpiteitä sekä niiden seurantaa.	0 % - 3 %
2 PERUSTASON OSAAMINEN Osaaminen vastaa pääosin tehtävien osaamisvaatimuksia, voi edellyttää kehittämistoimenpiteitä joillakin osaamisalueilla.	4 % - 6 %
3 HYVÄ OSAAMINEN Osaaminen vastaa hyvin tehtävien osaamisvaatimuksia.	7 % - 11 %
4 ERINOMAINEN OSAAMINEN Osaaminen ylittää tehtävien osaamisvaatimukset selvästi.	12 % - 17 %
5 HUIPPUTASON OSAAMINEN Osaaminen on poikkeuksellisen hyvätasoista ja ylittää erittäin selvästi tehtävien osaamisvaatimukset.	18 % - 25 %

Liite 2: Tehtäväkohtainen palkanosa vaativuusluokittain (voimassa 1.3.2024 alkaen)**TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA VAATIVUUSLUOKITTAIN**

1.3.2024 alkaen:

Vaativuusluokka 1	1 892,77 €
Vaativuusluokka 2	2 005,20 €
Vaativuusluokka 3	2 193,86 €
Vaativuusluokka 4	2 456,13 €
Vaativuusluokka 5	2 647,54 €
Vaativuusluokka 6	2 841,85 €
Vaativuusluokka 7	3 153,41 €
Vaativuusluokka 8	3 524,01 €
Vaativuusluokka 9	4 029,45 €
Vaativuusluokka 10	4 584,32 €
Vaativuusluokka 11	5 220,06 €
Vaativuusluokka 12	6 121,86 €

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 8 pages before this page
Dokumentet inneholder 8 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 8 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 8 sider før denne side

Detta dokument innehåller 8 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende