

Pöytäkirja Geologian tutkimuskeskuksen (GTK) sekä JUKO ry:n, Pardia ry:n ja JHL ry:n välisistä neuvotteluista, jotka koskivat GTK:ssa sovellettavaa palkkausjärjestelmää.

Geologian tutkimuskeskuksen palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää viraston toiminnan tuloksellisuutta ja turvata osaavan henkilöstön pysyvyys ja saatavuus. Palkkausjärjestelmän avulla pyritään palkitsemaan henkilöstöä hyvästä työtuloksesta sekä kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja kehittämään osaamistaan tutkimuskeskuksen strategian mukaisesti.

Neuvotteluosapuolet ovat palkkausjärjestelmää koskevassa virka- tai työehtosopimuksessa sovitun lisäksi yksimielisiä järjestelmän soveltamisesta seuraavasti:

1§ Tehtävien vaativuuden määrittelyssä käytetään Hay - järjestelmää.

2§ Palkkausjärjestelmää koskevan virka- ja työehtosopimuksen 8§:ssä tarkoitettu palkkausjärjestelmän arviointi- ja seurantaryhmä toimii asiantuntijaryhmänä. Ryhmään kuuluu kolme työnantajan nimeämää edustajaa ja yksi edustaja kustakin allekirjoittajajärjestöstä. Edustajilla on varajäsenet ja ryhmällä on työnantajan nimeämä asiantuntijasihteeri. Ryhmän tehtävänä on seurata ja varmistaa palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain ryhmässä tarkastellaan, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkka-tasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja – mahdollisuuksia. Tämän tehtävän hoitamista varten ryhmälle toimitetaan tarvittavat tiedot. Tehtävänsä hoitamiseksi ryhmän jäsenillä on oikeudet HR-tietojärjestelmän toimenkuvaus- ja vaativuusluokitustietoihin sähköisesti.

Mikäli tehtävien vaativuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään ratkaisemaan seuraavasti: Vaativuusarviointia 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 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.

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 käsitlemistä arviointiryhmässä. 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 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 tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun tavoin.

3§ Vaativuusluokan määrittämistä varten henkilö ja esimies laativat yhdessä toimenkuvauksen.

4§ Henkilön työtulos ja osaaminen arvioidaan osapuolten yhteisesti valmisteleman tämän pöytäkirjan liitteenä olevan henkilökohtaisen arvioinnin kriteereitä koskevan ohjeen mukaisesti.

Henkilökohtaisen palkanosan prosenttiosuudet ovat tämän pöytäkirjan liitteenä.

5§ Jos vuosittaisen arvioinnin tulos on henkilökohtaisen palkanosan perusteena käytettyä arviointia alhaisempi, voidaan tehdä uusi, tavallista vuosirytmää nopeampi arviointi. Mikäli myös tämä arviointi on henkilökohtaisen palkanosan perusteena käytettyä arviointia alhaisempi, henkilökohtainen palkanosa määräytyy viimeksi tehdyn arvioinnin tuloksen mukaisesti. Todistettavasti ilman omaa syytä tapahtuva arvioinnin aleneminen tai tilapäinen sairaus ei vaikuta palkkaa alentavasti.

6§ Henkilökohtaisen arvioinnin kohteena on henkilön tehtävään liittyvä osaaminen ja suoriutuminen tehtävässä asetetuista tavoitteista. Henkilön työtulosta ja osaamista verrataan tehtävän vaativuuden arvioinnin pohjana olevaan toimenkuvaukseen, kehityskeskustelussa asetettuihin tavoitteisiin ja muihin organisaation tai esimiehen ilmaisemiin tavoitteisiin.

Henkilökohtaisen arvioinnin tekee esimies. Henkilö on oikeus saada kirjallisesti tieto arvioinnin tuloksesta ja sen perusteista.

Yksikön johtajan ja esimiesten osaamisen arviointiin osallistuvat soveltuvin osin ko. yksikön henkilöstö sekä muut yksiköt määräajoin.

7§ Palkattaessa uusi henkilö maksetaan hänelle tehtäväkohtainen palkanosa lisättynä 7-14 prosentin suuruisella henkilökohtaisella palkanosalla.

Siirrettäessä palvelussuhteen voimassa ollessa henkilö pysyvästi ylempään vaativuusluokkaan hänelle maksetaan seuraavaan arviointikierrokseen saakka uuden tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi 7-14 prosentin suuruinen henkilökohtainen palkanosa. Kokonaispalkan tulee kuitenkin aina nousta vähintään 50€. Ko. korotus on voimassa vain seuraavaan suoritusarviointiin saakka.

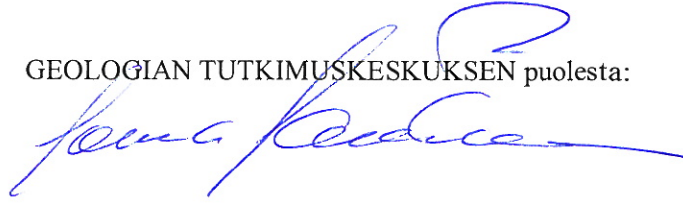
Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

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 vaativuusluokkaan, tehdään määräaikainen palkkauksen muutos. Korvauksena suoritetaan tehtäväkohtaisten palkanosien erotus.

- 8§ Tutkimuskeskuksen palveluksessa harjoittelutehtävissä olevan henkilöstön palkkauksessa noudatetaan, mitä asiasta on erikseen päätetty.
- 9§ Todettiin, että muilta osin noudatetaan mitä valtion yleisissä virkaehtosopimus- ja työehtosopimusmääräyksissä sekä sopijapuolten allekirjoittamissa virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu.
- 10§ Tässä neuvottelupöytäkirjassa todettua sovelletaan niin kauan kuin tässä pöytäkirjassa mainitut virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa.
- 11§ Tämä pöytäkirja on laadittu neljänä samansisältöisenä kappaleena, yksi kullekin neuvotteluosapuolelle.

Espoossa 15. päivänä maaliskuuta 2013

GEOLOGIAN TUTKIMUSKESKUKSEN puolesta:



JUKO ry:n puolesta:



Pardia ry:n puolesta:



JHL ry:n puolesta:



TYÖTULOKSEN ARVIO JA SITÄ VASTAAVA HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN PROSENTTIOSUUS

Työtuloksen arvio	%
VÄLTÄVÄ TYÖTULOS	0% - 3%
TYYYDYTTÄVÄ TYÖTULOS	4% - 6%
HYVÄ TYÖTULOS	7% - 11%
ERINOMAINEN TYÖTULOS	12% - 17%
HUIPPUTASON TYÖTULOS	18% - 25%

OSAAMISEN ARVIO JA SITÄ VASTAAVA HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN PROSENTTIOSUUS

Osaamisen arvio	%
VÄLTÄVÄ OSAAMINEN	0% - 3%
TYYYDYTTÄVÄ OSAAMINEN	4% - 6%
HYVÄ OSAAMINEN	7% - 11%
ERINOMAINEN OSAAMINEN	12% - 17%
HUIPPUTASON OSAAMINEN	18% - 25%