
Geologian tutkimuskeskus (GTK) sekä JUKO ry, Pardia ry ja JHL ry ovat tehneet työehtosopimuksen Geologian tutkimuskeskuksen työsopimussuhteista henkilöstöä koskevasta palkkausjärjestelmästä 31.3.2014 päättyväksi sopimuskaudeksi.

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee kaikkia Geologian tutkimuskeskuksen palveluksessa yksityisoikeudellisessa työsopimussuhteessa olevia henkilöitä. Sopimuksen soveltamisesta harjoittelijoiden palkkaukseen päätetään erikseen.

2 § Yleistä

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

3 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy työn vaativuuden perusteella.

Arvioinnin tuloksena tehtävät sijoitetaan vaativuusluokkiin. Esimies arvioi vaativuustason muutokset kerran vuodessa ja silloin, kun tehtävän sisältö olennaisesti muuttuu. Aloitteen vaativuusarvioinnin suorittamisesta voi tehdä myös tehtävän haltija tai häntä edustava luottamusmies. Henkilölle maksetaan hänen tehtäviensä vaativuusluokan mukainen tehtäväkohtainen palkanosa.

Tehtäväkohtaisen palkanosan euromääriä korotetaan yleiskorotuksella ja virastoerällä 1.4.2013 lukien liitteessä esitetyllä tavalla. Palkkauksen työehtosopimuksen mukaista henkilökohtaista palkanosaa ja muita tehtäväkohtaiseen palkanosaan suhteessa olevia palkkaustekijöitä korotetaan vastaavasti. Osa- aikatyössä yleiskorotus suoritetaan asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti.

4 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosan suuruus määritetään henkilökohtaisen arvioinnin perusteella prosentuaalisena osuutena tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkanosa voi olla enintään 50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Henkilökohtaisen palkanosan perusteena oleva työtulos ja osaaminen arvioidaan pääsääntöisesti kerran vuodessa käytävän kehityskeskustelun yhteydessä arviointia koskevien ohjeiden mukaisesti.

5 § Työaikakorvaukset virastotyössä

Tässä sopimuksessa tarkoitetun palkkausjärjestelmän vaativuusluokkiin 1 - 8 kuuluvilla henkilöillä on virastotyössä oikeus työaikakorvauksiin siten kuin työaikoja koskevan valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:ssä on sovittu.

Muiden vähintään vaativuusluokkaan 9 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 muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön vaativuusluokista ja henkilökohtaisen palkanosan prosenteista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuusluokkamuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuusluokittain henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden toimenkuvaksista, vaativuusarvioinneista ja -luokista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuusluokkamuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosa perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuusluokkamuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuusluokista, sekä niiden perusteena olevista toimenkuvauksista.

Arviointi- ja seurantaryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta järjestämän piirissä olevan henkilöstön osalta tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuusluokkamuutoksista ja

niiden perusteena olevista toimenkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta järjestelmän piirissä olevan henkilöstön osalta tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuusluokkamutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuusluokista, sekä niiden perusteena olevista toimenkuvaksista.

Tiedot annetaan ottaen huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta.

7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Neuvotteluihin, jotka koskevat palkan määräytymisestä syntynyttä erimielisyyttä, voivat osallistua tehtävänhaltija, yksikön johtaja tai henkilön esimies, tehtävähaltija edustava luottamusmies sekä hallinnon edustaja.

Mikäli edellä mainituissa neuvotteluissa ei saavuteta yksimielisyyttä, asia ratkaistaan siten kuin palkkauserimielisyyksien käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

8 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Sopijapuolet selvittävät palkkausjärjestelmän ja arvioinnin toimivuutta systemaattisesti ja tekevät ehdotuksia kehittämistoimista, joiden tarpeellisuudesta ja toteuttamisesta sovitaan osapuolten välisissä neuvotteluissa.

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

9 § Työrauha

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 ne henkilöt, 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.

10 § Voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.4.2013 lukien 31.3.2014 saakka edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu sopimuskauden jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

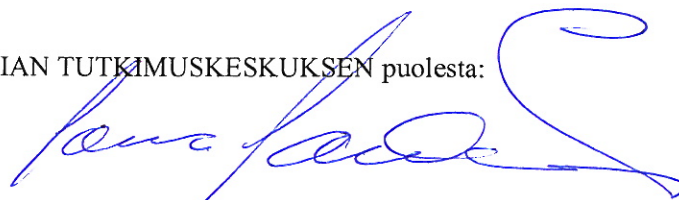
Sopimuskaudelle 2012 - 2014 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

11 § Allekirjoitukset

Tätä sopimusta on laadittu neljä samasanaista kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

Espoossa 15. päivänä maaliskuuta 2013

GEOLOGIAN TUTKIMUSKESKUKSEN puolesta:



JUKO ry:n puolesta:



Pardia ry:n puolesta:



JHL ry:n puolesta:



Liite sopimukseen

VES: 322151

TES: 322104

**TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA VAATIVUUSLUOKITTAIN
1.4.2013 LUKIEN**

Vaativuusluokka	Tehtäväkohtainen palkanosa/€
1	1 625,64
2	1 726,71
3	1 875,03
4	2 024,80
5	2 172,02
6	2 399,03
7	2 706,41
8	3 070,81
9	3 483,61
10	3 937,83
11	4 558,39
12	5 349,32