

SUOMEN YMPÄRISTÖKESKUKSEN HENKILÖSTÖN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ TEHDYN TARKENTAVAN VIRKAEHTOSOPIMUKSEN JA TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Valtion työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat 9.3.2018 uudistaneet valtion virkaja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2018–2020.

1 § Allekirjoituspöytäkirjan sisältö

Sopimusosapuolet ovat Suomen ympäristökeskuksen (SYKE) palkkausjärjestelmästä tehtyyn tarkentavaan virkaehtosopimukseen ja työehtosopimukseen liittyen sopineet eräistä sen soveltamiseen liittyvistä asioista tämän pöytäkirjan ja sen liitteiden mukaisesti.

2 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtaisen palkanosan perustana oleva tehtävien vaativuus arvioidaan Columbus-järjestelmällä, jonka työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat yhteistyössä kehittäneet ja hyväksyneet arvioinnissa käytettäväksi. Järjestelmäkuvaus on liitteenä 1 (Tehtävien vaativuusarviointijärjestelmän käsikirja 11.1.2008).

Henkilön tehtävänkuva laaditaan yhteistyössä esimiehen kanssa ja se tarkistetaan vuosittain tulos- ja kehityskeskustelussa ja aina tehtävien oleellisesti muuttuessa.

Kun tehtävät ovat oleellisesti muuttuneet, tulee vaativuudenarviointi suorittaa viivytyksettä.

Tehtävän hoidon kannalta olennaisen ja merkittävän pätevyitymisen tai koulutuksen jälkeen työnantaja tarkastelee mahdollisuutta tehtävien muuttamisesta vaativammiksi.

Projektin määrärahatilanne ei saa vaikuttaa tehtävien vaativuusarviointiin, vaan tehtävän vaativuus arvioidaan aina tehtävän sisällön perusteella.

Henkilön siirtyessä määräaikaisesta tehtävästä toiseen tavoitteena on tarjota vähintään samalla vaativuustasolla olevia tehtäviä.

Henkilön siirtyessä osa-aikaeläkkeelle pyritään tehtävät muotoilemaan siten, että vaativuustaso ei alene, vaikka tehtävien sisältö muuttuisikin.

3 § Henkilökohtainen palkanosa ja kokemusosa

Henkilökohtainen suoriutuvuus arvioidaan Columbus-järjestelmällä, jonka työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat yhteistyössä kehittäneet ja hyväksyneet arvioinnissa käytettäväksi. Järjestelmäkuvaus on liitteenä 2 (Suoriutuvuuden arvioinnin käsikirja 11.1.2008).

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilökohtaisen suoriutuvuustason mukaisesti. Sen lisäksi maksetaan sopimuksen 8 §:ssä määriteltyä työkokemukseen perustuvaa kokemusosaa siihen oikeutetuille.

Neuvotteluosapuolet korostavat suoriutuvuuden arvioinnin tärkeyttä ja sitä, että arviointi tehdään VPJ-sopimuksen mukaisesti tulos- ja kehityskeskustelujen ja/tai erillisen suoriutuvuutta koskevan keskustelun yhteydessä. Esimiesten ja työnantajan tulee vastata suoriutuvuusarviointien oikeellisuudesta ja yhdenmukaisuudesta. Arviointien onnistuminen varmistetaan koulutuksella, esimiestyön kehittämisellä, tehokkaalla tietojen saannilla ja tilastoyhteistyöllä sekä järjestelmän toimivuuden ja toteuttamisen seurannalla.

Toimintayksikön muutos tai esimiehen vaihtuminen eivät saa vaikuttaa suoriutuvuuden arviointitulokseen.

Arvioitaessa henkilön suoriutuvuutta vaativuustason muutoksen jälkeen tulee suoriutuvuus arvioida, kuten se arvioidaan vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa. Vaativuustason

muutosta edeltää usein vähitellen tapahtuneet muutokset tehtävässä, mistä saatu työkokemus ja tehtävään pätevytyminen tulee ottaa huomioon suoriutuvuuden arvioinnissa.

4 § Arviointi- ja kehittämisryhmä

SYKEssä on pääjohtajan asettama tarkentavan virka- ja työehtosopimuksen 16 §:ssä mainittu arviointi- ja kehittämisryhmä, jossa on työnantajan ja allekirjoittajajärjestöjen nimeämä edustus siten, että kullakin allekirjoittajajärjestöllä on edustaja ja hänellä henkilökohtainen varajäsen. Työnantajalla ja allekirjoittajajärjestöillä on yhtä monta edustajaa ryhmässä. Puheenjohtajana toimii työnantajan edustaja.

Ryhmään nimettävät edustavat SYKEN eri tehtäväalueita mahdollisimman hyvin ja tasapuolisesti. Ryhmä voi kutsua tarvittaessa kuultavaksi tehtävien vaativuusarvioinnin käsittelyä varten ao. tehtäväalueen esimiehen.

Arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on osaltaan huolehtia vaativuus- ja suoriutuvuusarviointien yhdenmukaisuuden, arviointimenettelyn kehittämisen ja seurannan toteuttamisesta sekä tarkastella SYKEN palkkakilpailukykyä suhteessa vastaaviin laitoksiin ja yleisiin työmarkkinoihin.

Ryhmä tarkastelee järjestelmän toimivuutta ja kehittämistarpeita vuosittain ennen seuraavan vuoden tulos- ja kehityskeskusteluja. Tarkastelu aloitetaan jo ennen tulos- ja kehityskeskusteluiden ohjeiden antamista. Järjestelmän kehittämistarpeita tarkasteltaessa kiinnitetään erityistä huomiota osaamisen kehittämisen merkitykseen järjestelmän soveltamisessa.

Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointeja tarkentavan virka- ja työehtosopimuksen 5 ja 15 §:ien mukaisissa tapauksissa. Arviointi- ja kehittämisryhmälle lähetetään arviointien tehtävien tehtävänkuvat ja ehdotus tehtävän vaativuusarviointista vähintään viisi (5) päivää ennen arviointikokousta. Ryhmän tulee käsitellä vaativuusarvioinnit viivytyksettä. Mikäli arviointi- ja kehittämisryhmä ei ole yksimielinen, esitetään työnantajalle eri kannat perusteluineen.

5 § Arviointien tasapuolisuus

Ennen tehtävien vaativuustasojen ja suoriutuvuusarviointien vahvistamista työnantaja tarkastelee, että SYKEN eri toimintayksiköiden tehtävien vaativuus- ja suoriutuvuusarvioinnit ovat keskenään riittävän yhdenmukaiset ja tasapuoliset.

Ennen arviointien vahvistamista työnantaja laatii yhteenvetotiedot tehdyistä arvioinneista ja tilastoja arvioinneista sekä analysoi tuloksia eri toimintayksiköiden ja henkilöstöryhmien kesken. Samoin työnantaja varmistaa, että kaikkia henkilöstöryhmiä kohdellaan tasapuolisesti, sekä huolehtii järjestelmän kannustavuudesta.

6 § Arviointituloksia koskevat menettelyt

Tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen 12 §:ssä on määräykset tietojen saamisesta tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutuvuuden arvioinnin tuloksista.

Vaativuustasomuutoksien perustelut kirjataan tehtävänkvalomakkeisiin. Työnantaja antaa pyydettyä kirjallisesti lisäselvityksiä muutosten perusteluista. Näitä ovat oikeutetut saamaan henkilö itse, arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenet ja luottamusmiehet siten kuin asiasta on sovittu tarkentavan virka- ja työehtosopimuksen 12 §:ssä.

Tarkentavan virka- ja työehtosopimuksen 12 §:ssä mainitut tiedot toimitetaan kuten sopimusosapuolet ovat keskenään sopineet.

SYKEN palveluksessa olevalla henkilöllä on oikeus yksilöidyn pyynnön perusteella saada maksutta tiedot haluamistaan tehtävänkuvista sekä niitä koskevien vaativuusarviointien tuloksista osatekijöineen.

7 § Koulutus ja esimiestoiminta

SYKE huolehtii palkkausjärjestelmää koskevasta koulutuksesta. Erityistä huomiota kiinnitetään esimiesten palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvien valmiuksien ylläpitämiseen ja parantamiseen.

Kehitettäessä ja toteutettaessa esimiestoimintaa koskevia arviointeja niissä tarkastellaan myös esimiesten taitoja ja valmiuksia soveltaa palkkausjärjestelmää. Arvioinnit tulee tehdä vuosittain.

8 § Voimassaolo ja allekirjoitukset

Tämä allekirjoituspöytäkirja ei ole voimassa virka- eikä työehtosopimuksena.

Tämä allekirjoituspöytäkirja on voimassa 1.3.2011–29.2.2012 edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt. Pöytäkirjan voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Tätä allekirjoituspöytäkirjaa on laadittu neljä (4) samansisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 14 päivänä joulukuuta 2010

Suomen ympäristökeskus

Pääjohtaja

Lea Kauppi

Hallintojohtaja

Timo Huikko

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Valtion työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat 9.3.2018 allekirjoittaneet valtion virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2018–2020. Keskustason sopimuksen 4 §:ssä on suoraan uudistettu alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset ajalle 1.2.2018–31.3.2020.