



Syke/VES 356051

Syke/TES 356001

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus Suomen ympäristökeskuksen palkkausjärjestelmästä

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus on tehty 29.6.2026 Suomen ympäristökeskuksen sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Ammattiliitto Pro ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä (jäljempänä sopimusosapuolet).

1 § Sopimuksen tavoitteet

Tämän Suomen ympäristökeskuksen (jäljempänä Syke) palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen (jäljempänä sopimus) tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Sopimuksen tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä. Tavoitteena on lisäksi kehittää ja parantaa esihenkilötyötä ja johtamista.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Syken toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin ja toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaissä virkasuhteissa ja työsuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä jaksoissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen jakson alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta täyttyy.

Sopimusta ei sovelleta enintään kuusi (6) kuukautta kestävässä määräaikaissä virkasuhteissa ja työsuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki tämän sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta harjoittelijoihin eikä työnantajavirkamiehiin.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät sopimuksen liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Tehtävän vaativuuden arviointitekijät ovat seuraavat:

1. Tehtävässä tarvittava osaaminen
2. Tehtävälle tyypillinen vuorovaikutusympäristö
3. Toimintavapaus ja tiedon soveltaminen päätöksentekotilanteissa
4. Tehtävän vastuu ja rooli.

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy henkilön tehtävien vaativuuden perusteella. Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmään ja sen pohjalta laadittuihin viitetehtävänkuvauksiin. Tehtävän vaativuustekijät on kuvattu tarkemmin Palkkausjärjestelmän käsikirjassa ja sen liitteenä olevissa viitetehtävänkuvauksissa.

Henkilökohtaisen suoriutuvuuden arviointitekijät ovat seuraavat:

1. Ammattitaito ja tuloksellisuus
2. Kehittäminen, kehittyminen ja vastuullisuus
3. Työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot.

Henkilökohtainen palkanosa perustuu henkilön henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen. Suoriutuvuuden arviointi perustuu suoriutuvuuden arviointijärjestelmään. Henkilökohtaisen suoriutuvuuden arviointitekijät on kuvattu tarkemmin Palkkausjärjestelmän käsikirjassa. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

4 § Palkkauksen määräytyminen

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu työnantajan vahvistamaan tehtävänkuvaan ja työnantajan määrittämiin tehtäviin. Tehtävän vaativuustason ja henkilökohtaisen suoriutuvuustason vahvistaa työnantaja.

Tehtävän vaativuustasoa ja henkilökohtaista suoriutuvuustasoa tarkastellaan vuosittain henkilön ja hänen esihenkilönsä välisessä tavoite- ja kehityskeskustelussa (jäljempänä kehityskeskustelu). Tehtävän vaativuustaso voidaan arvioida muunakin ajankohtana, mikäli tehtävissä on tapahtunut olennaisia ja pysyväisluonteisia muutoksia. Aloitteen arvioinnin suorittamisesta voi tehdä esihenkilön lisäksi tehtävää hoitava henkilö tai häntä edustava luottamusmies.

Henkilökohtaisen suoriutuvuuden arvioinnissa otetaan huomioon henkilön tehtävänkuvan mukaiset tehtävät ja henkilölle kehityskeskustelussa asetut tavoitteet. Luottamusmiestoiminta ei saa vaikuttaa suoriutuvuuden arviointiin.

Esihenkilö tekee ehdotuksen tehtävän vaativuusarvioinnista ja suoriutuvuuden arvioinnista. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan. Palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee vaativuusarviointeja siten kuin tämän sopimuksen eri kohdissa on sovittu.

5 § Tehtävän vaativuustason muutokset

Tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoriutuvuustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan henkilön pätevyyttä, osaamista, työkokemusta ja aikaisempaa suoriutumista. Kyseistä palkanosaa maksetaan, kunnes työnantaja on

arvioinut henkilökohtaisen suoriutuvuuden viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua tehtävän vaatavuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy arvioinnissa todetun suoriutuvuustason mukaisesti. Vaativuustason noustessa kokonaiskuukausipalkka on tämän uuden arvion perusteella määräytyvän henkilökohtaisen palkanosan maksamiseen saakka kuitenkin vähintään yhtä suuri kuin hänen kokonaiskuukausipalkkansa oli aikaisemmalla vaatavuustasolla.

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 vaatavuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Mikäli työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, mikä johtaisi vaatavuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaatavuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja mahdollisuuteen järjestää nykyisen vaatavuustason mukaiset tehtävät. Käsitteily ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

Edellä 3 momentissa sanottu koskee soveltuvien osin myös määräaikaista ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaatavuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa.

Momentit 3 ja 4 eivät koske myöskään vaatavuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa taikka työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettuihin tavoin.

6 § Uuden henkilön ja uuden tehtävän palkkaus

Syken palvelukseen tulevan uuden henkilön tehtävän vaatavuustaso vahvistetaan työsopimussuhteeseen otettaessa tai virkaan tai virkasuhteeseen nimitettäessä. Tehtävän vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoriutuvuustason vahvistaa työnantaja.

Henkilön tullessa uutena Syken palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoriutuvuustason mukaan, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Kyseistä palkanosaa maksetaan, kunnes työnantaja on arvioinut henkilökohtaisen suoriutuvuuden viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy arvioinnissa todetun suoriutuvuustason mukaisesti.

Mikäli Sykessä jo työskentelevä henkilö hakeutuu ja tulee valituksi uuteen vakituiseen tai määräaikaiseen tehtävään, henkilökohtainen suoriutuminen uudessa tehtävässä arvioidaan 2 momentin mukaisesti.

7 § Menettely henkilökohtaisen suoriutuvuustason alentuessa

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan henkilökohtaisen suoriutuvuustason alentuneen, keskustelun yhteydessä käsitellään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian sen jälkeen, kun kuusi (6) kuukautta on kulunut edellisestä arvioinnista. Mikäli suoriutuvuustaso 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 myönnetyllä vapaalla, hänen suoriutuvuutensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoriutuvuustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan henkilön pätevyyttä, osaamista, työkokemusta sekä aikaisempaa suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 1 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta edellisessä momentissa tarkoitettulla sairauslomalla tai vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, jonka työnantaja tekee viivytyksettä kuuden (6) kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoriutuvuustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoriutuvuustason alenemisen 1 momentissa tarkoitetuissa molemmissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen seurauksena kuitenkaan tarkisteta.

8 § Palkantarkistusten voimaantulo

Vuosittaisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoriutuvuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset maksetaan vuosittain kesäkuun alusta lukien. Mikäli palkkauksen tarkistuksia tulee tehtäväksi muuna kuin edellä mainittuna ajankohtana, palkka maksetaan muutettuna arvioinnin vahvistamista seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

9 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:ssä sovittuihin korvauksiin oikeutettuja ovat ne virastotyötä tekevät henkilöt, joiden tehtävien vaativuustaso on enintään 12. Ne virastotyötä tekevät henkilöt, joiden tehtävien vaativuustaso on korkeampi kuin 12 ja jotka eivät ole johtavassa asemassa, ovat oikeutettuja työajoista tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuihin korvauksiin.

10 § Sopimuksen rahoitus ja vaiheittainen toteutus

Tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän sopimuskustannusvaikutus on 2,87 %. Siitä katetaan 0,90 prosenttiyksikköä valtion 7.5.2025 tehdyn keskustason sopimuksen 6 §:ssä tarkoitetulla 0,90 % suuruisella virastoerällä. Lisäksi sopimuskustannuksista katetaan 1,00 prosenttiyksikköä 7.5.2025 tehdyn keskustason sopimuksen 6 §:n tarkoittamalla tavalla muuttamalla yleiskorotuksen ja virastoerän välistä suhdetta siten, että virastoerä on suuruudeltaan yhteensä 1,90 prosenttia. Yleiskorotuksen suuruudeksi jää näin ollen 1,10 %. Loput 0,97 prosenttiyksikköä katetaan myöhempien keskustason sopimusten mukaan virastotasolla toteutettaviksi tulevilla, siihen täten sidottavilla erillä siten, että tarkistusvaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1. päivästä lokakuuta 2026 alkaen seuraavasti.

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus sanotun ajankohdan mukaiseen 11 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai tämän sopimuksen mukaiseen, sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan. Lisäksi jokaisella on tällöin oikeus henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka on kullekin 66,20 % hänen uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa ja maksussa olevan palkkansa erotuksesta.

Henkilökohtaisia palkanosia tarkistetaan vastaavasti myöhemmistä ajankohdista virastotasolla toteutettavilla erillä, siten kuin 1 momentin lopussa on sanottu. Maksettavat henkilökohtaiset palkanosat määritellään silloin kullekin siten, että lasketaan kaikille yhtä suuri prosentuaalinen osuus uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan ja maksussa olevan palkan erotuksesta. Tämä prosentti lasketaan ja todetaan pöytäkirjamenettelyssä tarkistusten toteuttamisajankohtia edeltäviin ajankohtiin mennessä siten, että täten tehtävien tarkistusten yhteenlaskettu kustannusvaikutus on kulloinkin toteuttavan erän määräinen.

Henkilökohtainen palkanosa otetaan täysimääräisenä käyttöön ja siirtymäkausi päättyy siitä ajankohdasta, josta 1 momentissa sanottu sidottu erämäärä tulee täysimääräisesti toteutetuksi.

Siirtymäkaudella palkka määräytyy edellä sanotun mukaisesti henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoriutuvuustason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai henkilön suoriutuvuustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Siirtymäkauden aikana uutena viraston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 6 §:n 2 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa vpj-palkkausten siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, samoilla vaativuus- ja suoriutuvuustasoilla. Tätä palkkakäytäntöä tarkasteltaessa otetaan niiden henkilöiden osalta, joille maksetaan 11 §:n perusteella vanhaa palkkaa taikka muutoin euromääräisenä vahvistettua kokonaispalkkaa, huomioon heidän siirtymäkauden sitä vaihetta vastaavat vpj-palkkansa. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

-

11 § Palkkatasoa koskevat erityismääräykset sopimuksen käyttöönoton yhteydessä

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönoton takia niin kauan kuin henkilön tehtävät ja suoriutuvuustaso pysyvät ennallaan.

Tätä pykälää sovelletaan henkilöön, joka tämän sopimuksen käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa palvelussuhteessa Sykeen. Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu kuukausipalkka (jäljempänä vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka.

Henkilöllä on oikeus vanhaan palkkaansa, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävän vaativuustaso alenee. Tämä oikeus ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaista tehtävistä.

Mikäli henkilön suoriutuvuusarviointi sopimuksen käyttöönoton jälkeen alenee, tarkistetaan vanhaa palkkaa samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu.

Mikäli henkilön suoriutuvuustaso on kevään 2026 kehityskeskustelussa arvioitu alentuneen ja kuuden (6) kuukauden määräajan jälkeen tehtävä uusi arviointi ajoittuu tämän sopimuksen käyttöönoton jälkeen, eikä suoriutuvuustaso uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan vanhaan palkkaan sisältyvä henkilökohtainen palkanosa keväällä 2026 tehtyä arviointia vastaavaksi.

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana otettuna määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkasuhteeseen tai työsopimussuhteeseen tai määrätty määräaikaaisesti tai muutoin rajoitetuksi ajaksi korkeamman vaativuustason tehtävään, on tämän määräajan tai rajoitetun ajan oikeus

niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen tässä pykälässä sovittuja edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan tai rajoitetun ajan päätyttyä palkkataso määräytyy edellä tässä pykälässä sanotulla tavalla sen tehtävän tehtävien perusteella, johon henkilö on ollut käyttöönottoaajankohtana toistaiseksi otettuna tai määrätynä.

12 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutuvuuden arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla ja luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 10 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoriutuvuustasoille ja vuosittain kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista. Lisäksi heillä on oikeus saada tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin 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 tarkoitettu edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin täyttämättä olevien tehtävien vaativuustasoista sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvista.

Palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla yksilöidyt tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin täyttämättä olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset ja salassapitoa koskevat säännökset. Edellä 2 momentissa tarkoitettut tiedot luovutetaan maksutta anonymisoituna ilman erillistä pyyntöä.

13 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja seuranta

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 Sykessä on palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmä.

Lisäksi palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee niihin kantansa tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena

samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia sekä 5 §:n 3 momentissa ja 14 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

14 § Erimielisyyksien selvittäminen ja ratkaiseminen

Tehtävän vaativuuden arviointiin liittyvät erimielisyydet käsitellään ensin henkilön ja arvioinnin suorittaneen esihenkilön ja sen jälkeen tarvittaessa hänen esihenkilönsä välisessä neuvottelussa, johon henkilön pyynnöstä voi osallistua häntä edustava luottamusmies. Jommankumman osapuolen aloitteesta vaativuusarviointi käsitellään palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmässä, joka määrittelee kantansa asiaan.

Henkilökohtaiseen suoriutuvuuden arviointiin liittyvät erimielisyydet käsitellään ensin henkilön ja arvioinnin suorittaneen esihenkilön välillä. Mikäli neuvottelussa ei päästä yksimielisyyteen asian käsittelyä jatketaan neuvottelussa, johon voivat osallistua henkilö itse, häntä edustava luottamusmies, arvioinnin suorittanut esihenkilö ja hänen esihenkilönsä.

Vastaavasti kuin 4 §:n 1 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

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

15 § Työrauha

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai 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 mainittua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimea eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

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

16 § Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.2026 lukien ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sopimusta viimeistään kaksi kuukautta ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen tullessa voimaan päättyvät samasta ajankohdasta lukien aikaisemmat Sykessä sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyt tarkentavat virka- ja työehtosopimukset liitesopimukseksi niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Tämän sopimuksen mukaiset palkkaukset maksetaan aluksi niiden tehtävien vaativuustasojen ja henkilöiden suoriutuvuustasojen mukaisesti, joita kunkin henkilön kohdalla on käytetty sopimuksen neuvottelujen perusteena olleessa tietoaaineistossa. Näitä tasoja tarkastellaan seuraavan kerran vuoden 2027 kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelujen edellyttämät palkkausten tarkistukset toteutetaan edellä 8 §:ssä sovitusta poiketen syyskuun 2027 alusta.

Tämän sopimuksen mukainen palkka maksetaan viimeistään joulukuun 2026 palkanmaksun yhteydessä. Tällöin palkka maksetaan takautuvasti sopimuksen voimaantulosta lähtien.

17 § Allekirjoitukset

Tämä sopimus on allekirjoitettu sähköisesti Syken asianhallintajärjestelmässä.

Suomen ympäristökeskus

Pääjohtaja Leif Schulman
Hallintojohtajan sijaisena kehittämispäällikkö Sanni Jormakka

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Pääluottamusmies Panu Hänninen
Varapääluottamusmies Johanna Mikkola-Pusa

Ammattiliitto Pro ry

Pääluottamusmies Jaana Heiskanen
Varapääluottamusmies Jere Riikonen

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Luottamusmies Henrik Hedberg

Liitteet

1. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko
2. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko

Asiakirja: SYKE/2026/1421-1 Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus Suomen ympäristökeskuksen palkkausjärjestelmästä

Seuraavat henkilöt (organisaationimen mukaisessa aakkosjärestyksessä) ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti. / Följande personer (i bokstavsordning efter organisationens namn) har undertecknat detta dokument elektroniskt. / This document has been electronically signed by the following persons (in alphabetical order according to their organization's name):

Leif Schulman, Suomen ympäristökeskus
Panu Hänninen, Suomen ympäristökeskus, Aranda
Sanni Jormakka, Suomen ympäristökeskus, hallintopalvelut
Henrik Hedberg, Suomen ympäristökeskus, ICT
Johanna Mikkola-Pusa, Suomen ympäristökeskus, ilmansaasteet
Jere Riikonen, Suomen ympäristökeskus, merianalytiikka
Jaana Heiskanen, Suomen ympäristökeskus, ympäristövaikutukset

Signed By:Sanni Jormakka
Signed at:2026-06-29 10:08:09 +02:00
Reason:I approve this document

Signed By:Leif Schulman
Signed at:2026-06-29 10:02:44 +03:00
Reason:I approve this document

Signed By:Panu Hänninen
Signed at:2026-06-29 21:25:12 +03:00
Reason:I approve this document

Signed By:Johanna Mikkola-Pusa
Signed at:2026-06-29 09:48:15 +03:00
Reason:I approve this document

Signed By:Jaana Heiskanen
Signed at:2026-06-29 10:02:26 +03:00
Reason:I approve this document

Signed By:Jere Riikonen
Signed at:2026-06-29 09:55:00 +03:00
Reason:I approve this document

Signed By:Henrik Hedberg
Signed at:2026-06-29 10:03:10 +03:00
Reason:I approve this document

