

SYKE/VES 356051
SYKE/TES 356001

Suomen ympäristökeskuksen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n väliseen SYKEN henkilöstön palkkausjärjestelmästä tehtyyn tarkentavaan virka- ja työehtosopimukseen tehdyt muutokset 1.3.2011 lukien.

Valtion työmarkkinailaitos ja pääsopijajärjestöt ovat 9.3.2018 uudistaneet valtion virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2018–2020.

1 § Sopimuksen peruste ja tavoitteet

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 28.3.2010 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 11 §:n mukaisesti.

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen ja kokemukseen perustuva oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Lisäksi tavoitteena on parantaa Suomen ympäristökeskuksen (SYKE) kilpailukykyä työnantajana, tukea henkilöstön kehittymistä ja hakeutumista vaativampiin tehtäviin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Sopimusta sovelletaan SYKEN vakinaiseen virka- ja työehtosopimukseen henkilöstöön. Sopimusta ei sovelleta valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) 2 §:ssä tarkoitettuihin työnantajavirkamiehiin eikä tukityöllistettäväksi palkattavaan tai alle 6 kuukautta harjoittelutehtävissä olevaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös yli kuusi (6) kuukautta kestäviin määräaikaisiin palvelussuhteisiin sekä sellaisiin lyhyempiin palvelussuhteisiin, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksellä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta täyttyy. Muissa määräaikaisissa palvelussuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tämän sopimuksen mukaisesti ja muita sopimuksen palkkausperusteita noudatetaan soveltuvin osin. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Edellä 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa palvelussuhteen keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän tai enintään yhden (1) kalenterikuukauden mittaista keskeytystä.

3 § Palkkausperusteet

Henkilön palkka muodostuu 4 §:n mukaisesta tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta (myöhemmin tehtäväkohtainen palkanosa, liite 1) ja 6 §:n mukaisesta henkilökohtaiseen suoriutuvuuteen perustuvasta palkanosasta (myöhemmin henkilökohtainen palkanosa, liite 2) sekä 8 §:n mukaisesta kokemusosasta tai 9 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa takuupalkasta. Erinäisten korvausten maksamisesta on määräykset tämän sopimuksen 14 §:ssä. Harjoittelijoiden palkkaus määräytyy liitteen 3 mukaisesti.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtävien vaativuus arvioidaan SYKEssä sovellettavalla tehtävien vaativuusarviointijärjestelmällä. Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kullakin vaativuustasolla ilmenee liitteenä 1 olevasta palkkataulukosta.

Tehtävien vaativuustekijät ovat 1) tehtävän luonne, 2) toimivalta ja vastuu, 3) vuorovaikutus ja yhteistyö sekä 4) työolosuhteet.

Tehtävistä laaditaan tehtävänkuva siitä annettujen ohjeiden mukaisesti. Tehtävän vaativuutta tarkastellaan esimiehen ja tehtävää hoitavan henkilön välisessä tulos- ja kehityskeskustelussa vuosittain tai tehtävän olennaisesti muuttuessa.

Henkilön esimies tekee ehdotuksen työnantajalle tehtävän vaativuustasosta.

Työnantaja vahvistaa arvioinnin ja päättää tehtävän vaativuustasosta esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan. 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.

5 § Vaativuustason muutokset

Jos henkilön tehtävät muuttuvat kesken vuoden siten, että muutos voi vaikuttaa tehtävän vaativuustasoon, aloitteen tehtävien vaativuuden tarkastelusta työnantajalle voi tehdä henkilö itse, hänen esimiehensä, asianomaisen toimintayksikön päällikkö tai luottamusmies. Tämä ei kuitenkaan koske alle viiden (5) viikon kestäviä muutoksia tehtävissä eikä tavanomaisia sijaisuuksia, kuten vuosilomasijaisuuksia.

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 käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteleminen tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

Edellä toisessa momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuus-tason 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 tarkoitetuin tavoin.

Jos työnantaja ja luottamusmies yhdessä toteavat, että varsinaisia työtehtäviä on luottamusmiestehtävän vuoksi syytä järjestellä luottamusmiestehtävän ajaksi, ja jos järjestely aiheuttaa tehtävän vaativuustason alenemisen, korotetaan luottamusmiehen tehtäväkohtaista palkanosaa alenemista vastaavalla lisäpalkkiolla. Lisäpalkkio rinnastetaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan, mukaan lukien yleiskorotusten toteuttaminen. Samassa yhteydessä sovitaan tehtävien järjestelyistä luottamusmiestehtävien päättyessä.

6 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilökohtaisen suoriutuvuustason mukaisesti. Suoriutuvuuden arviointi tehdään käyttäen SYKEssä noudatettavaa henkilökohtaisen suoriutuvuuden arviointijärjestelmää. Arviointitekijöitä ovat: 1) ammattitaito, 2) tuloksellisuus, 3) vastuullisuus sekä 4) vuorovaikutus. Esimiestyön arvioinnissa käytetään siihen sovellettavia tekijöitä.

Henkilökohtainen palkanosa on enintään 46,2 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä kullakin suoriutuvuustasolla ilmenee liitteenä 2 olevasta taulukosta.

Henkilökohtaista suoriutuvuutta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa, joissa esimies arvioi henkilön suoriutuvuuden. Suoriutuvuusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävissään ja hänelle tulos- ja kehityskeskusteluissa asetettuja tavoitteita.

Henkilön tullessa uutena SYKE:n palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoriutuvuustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyytään ja työkokemustaan. Suoriutuvuustaso arvioidaan viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy arvioinnissa todetun suoriutuvuustason mukaisesti.

Henkilön tehtävän vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä, kunnes suoriutuvuus muuttuneissa tehtävissä on edellä mainituin tavoin tulos- ja kehityskeskusteluissa viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua arvioitu.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset suoriutuvuusarvioinnit ja -tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

Luottamusmiestoiminta ei saa vaikuttaa suoriutuvuuden arviointiin.

7 § Suoriutuvuustason muutokset

Mikäli vuotuisessa tulos- ja kehityskeskustelussa todetaan 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, ellei 9 §:stä muuta johdu.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä 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 arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutuvuutta.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan edellä 1 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta, edellä 2 momentissa tarkoitettulla, sairauslomalla tai vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään 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 edellä 1 momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

8 § Kokemusosa

Henkilölle maksettavan kokemusosan suuruus on 15 vuoden työkokemuksen perusteella neljä (4) prosenttia ja 20 vuoden työkokemuksen perusteella seitsemän (7) prosenttia liitteen 1 mukaisesta tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Kokemusosaan oikeuttavaa palvelusaikaa on ympäristöhallinnon ja sitä edeltävien virastojen palvelu sekä tehtävän hoidon kannalta merkityksellinen muu työkokemus.

Kokemusosaan vaikuttava palvelusajan muutos otetaan huomioon muutosta seuraavan kuukauden alusta lukien.

9 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on ollut palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana SYKEN palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen euromääräiseen takuupalkkaan.

Takuupalkka vastaa kokonaiskuukausipalkkaa, joka henkilölle olisi käyttöönottoajankohtana ollut maksettava vanhan järjestelmän mukaisesti. Jos vakinaisessa palvelussuhteessa oleva henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut määräaikaisessa korkeampipalkkaisessa tehtävässä, takuupalkka määräytyy hänen vakinaisen tehtävänsä palkan mukaan, kun hän palaa hoitamaan sitä.

Takuupalkkaoikeus säilyy, ellei henkilön tekemästä virka- tai työehtosopimuksesta muuta johdu, koko sen ajan, jonka hän keskeytyksettä on SYKEN palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän mukainen palkka.

Myös henkilöllä, joka käyttöönottoajankohtana on ollut määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan SYKEssä sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaatavuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan edellä 3 momentissa sanottua.

Edellä 3 ja 4 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa palvelussuhteen keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän tai enintään yhden kalenterikuukauden mittaista keskeytystä.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määrätään kuitenkin henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaatavuustaso ja henkilökohtainen suoriutuvuus arvioidaan siten kuin 4 ja 6 §:ssä on sanottu.

Jos henkilö itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaatavuustaso on alempi kuin hänellä käyttöönottoajankohtana oli, hänen takuupalkkansa alenee vastaavasti.

10 § Kustantamalla sovittavat palkantarkistukset

Palkkojen yleiskorotukset toteutetaan ja erillisten järjestelyvaraerien kohdentamisesta sovitaan sen mukaisesti, mitä keskustasolla on sovittu.

11 § Palkkatarkistusten voimaantulo

Vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistetut tehtävien vaatavuustason ja/tai henkilökohtaisen suoriutuvuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset tulevat voimaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.6. lukien.

Muut tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoriutuvuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset tulevat voimaan työnantajan päätöstä seuraavan kalenterikuukauden alusta.

12 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaatavuuden ja henkilökohtaisen suoriutuvuuden arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista. Lisäksi jokainen henkilö saa vuosittain kirjallisen palautteen henkilökohtaisesta suoriutuvuudestaan ja suoriutuvuutta parantavista ja edistävistä kehittämiskohteista.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoriutuvuustasoille ja vuosittain tulos- ja kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoittain, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtävänkuvista, vaatavuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin tulos- ja kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan 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 vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtävänkuvista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla yksilöidyt tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtävänkuvista. Lisäksi heillä on

kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtävänkuvista.

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

13 § Työaikakorvaukset

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ovat ne virastotyötä tekevät henkilöt, joiden tehtävien vaatavuustaso on enintään 12. Ne virastotyötä tekevät henkilöt, joiden tehtävien vaatavuustaso on korkeampi kuin 12 ja jotka eivät ole johtavassa asemassa, ovat oikeutettuja sanotun virka- ja työehtosopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuihin korvauksiin.

14 § Erinäiset virastokohtaiset korvaukset

Palkkausjärjestelmän mukaisten palkkojen lisäksi maksetaan erillistä korvausta öljyvahinkojen torjuntaan liittyvästä varallaolosta sekä sukellus- ja vedenalaisesta työstä (liite 3). Lisäksi maksetaan luottamusmiespalkkiot ja työsuojeluvaltuutettujen palkkiot.

15 § Erimielisyyksien selvittäminen ja ratkaiseminen

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

Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee niihin kantansa tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaatavuusarviointia sekä 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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

Vastaavasti kuin 4 §:n 5 momentissa ja 6 §:n 6 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. *Neuvottelumenettelyssä noudatetaan virkamiesten ja työntekijöiden osalta valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 5 ja 6 §:ssä sovittua menettelyä (muutettu 1.4.2014 lukien).*

16 § Palkkausjärjestelmän seuranta ja kehittäminen

SYKEN arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on seurata järjestelmän toimivuutta, tehdä järjestelmää koskevia kehittämis ehdotuksia sekä seurata ja tarkastella Suomen ympäristökeskuksen palkkakilpailukykyä suhteessa vastaaviin laitoksiin ja yleisiin työmarkkinoihin. Arviointi- ja kehittämisryhmän asettamisesta, kokoonpanosta ja työskentelytavoista sovitaan tarkemmin tämän sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa. Palkkausjärjestelmän toimivuuden seurannasta ja kehittämisen arvioinnista sovitaan tarkemmin tämän sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa.

17 § 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 sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöt, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistyksille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

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

18 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2011–29.2.2012 edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen tarkastanut ja hyväksynyt.

Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimuspuolista irtisano sitä viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Tämä sopimus katsotaan irtisanotuksi, mikäli virka- ja työehtosopimus valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta irtisanotaan.

19 § Allekirjoitukset

Sopimusta 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.

LIITTEITÄ 3 kpl

SYKE/VES 356051

SYKE/TES 356001

LIITE 1

**Tehtäväkohtainen
palkanosa**

Vaativuus- pisteet	Vaativuus- taso	Euroa/kk 1.4.2018 (yleiskorotus 1%)	Virastoerä 1.6.2018	Euroa/kk 1.6.2018
100-119	1	1658,54		1658,54
120-139	2	1691,97		1691,97
140-159	3	1757,15		1757,15
160-179	4	1812,92		1812,92
180-199	5	1885,38		1885,38
200-219	6	2002,93	20,00	2022,93
220-239	7	2144,88	25,00	2169,88
240-259	8	2349,15	30,00	2379,15
260-279	9	2588,78		2588,78
280-299	10	2834,44		2834,44
300-319	11	3070,82		3070,82
320-339	12	3302,12		3302,12
340-359	13	3549,49	40,00	3589,49
360-379	14	3861,96		3861,96
380-399	15	4149,78		4149,78
400-419	16	4429,36		4429,36
420-439	17	4671,28		4671,28
440-459	18	4990,15		4990,15
460-479	19	5366,57		5366,57

LIITE 2

Henkilökohtainen palkanosa

Suoriutuvuus- pisteet	Suoriutuvuus- taso	Henk.kohtainen palkanosa (% tehtäväkohtaisesta palkasta) 1.2.2012	Virastoerä 1.6.2018 (muutos %-yks)	Henk.kohtainen palkanosa (% tehtäväkohtaisesta palkasta) 1.6.2018
1-199	1	0,0		0,0
200-224	2	4,3		4,3
225-249	3	8,0		8,0
250-274	4	11,7		11,7
275-299	5	15,4		15,4
300-324	6	19,1		19,1
325-349	7	23,3		23,3
350-374	8	28,2	0,9	29,1
375-399	9	33,7	0,8	34,5
400-424	10	39,6		39,6
425-449	11	46,2		46,2

LIITE 3

SYKE/VES 356051
SYKE/TES 356001

Sukellus- ja vedenalaisesta työstä suoritettava korvaus 1.4.2018 lukien

Sukellus- ja vedenalaisesta työstä suoritetaan **60,86 euron** suuruinen korvaus päivältä 1.4.2018 lukien (**FOR:4630**).

Tiede- ja taidekorkeakouluopiskelijoiden ja teknisen alan AMK –opiskelijoiden harjoittelijapalkat 1.4.2018 lukien

Tiede- ja taidekorkeakouluopiskelijoiden harjoittelijapalkat määräytyvät opintoviikkojen/opintopisteiden perusteella (**FOR:2030**) seuraavasti:

Opintoviikot	Opintopisteet	1.4.2018 lukien euroa/kk
25 - 50	45-90	1541,74
51 - 70	91 - 126	1624,30
71 - 100	127 - 180	1720,28
101 - 130	181 - 234	1889,25
131 - 159	235 - 286	2093,33
160 -	287 -	2215,36

Teknisen alan AMK-opiskelijoiden harjoittelijapalkat määräytyvät opintoviikkojen/opintopisteiden perusteella (**FOR:2030**) seuraavasti:

Opintoviikot	Opintopisteet	1.4.2018 lukien euroa/kk
25 -40	37 - 60	1504,96
41 - 80	61 -120	1563,50
81 - 120	121-180	1673,11
121-	181-	1825,48

Myös niissä tapauksissa, joissa oppilaitos tukee harjoittelua, harjoittelijoiden palkkauksen määräytymisessä noudatetaan mahdollisuuksien mukaan em. opintoviikkojen/opintopisteiden mukaisia kuukausipalkkoja.