

## **Tarkentava VES-TES –sopimus**

Ilmatieteen laitoksen (IL) ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n kesken on tehty tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus IL:n henkilöstöön sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen muuttamisesta 1.1.2007 alkaen.

### **1 § Sopimuksen tavoitteet ja soveltamisala**

Ilmatieteen laitoksen palkkausjärjestelmän tavoitteena on parantaa IL:n kilpailukykyä työnantajana sekä tukea henkilöstön kehittymistä ja vaativampiin tehtäviin hakeutumista.

Ilmatieteen laitoksen palkkausjärjestelmään kuuluvat IL:n henkilöstön palkan määräytyminen eri tehtävissä, tehtävien vaativuusryhmät ja muut palkkaustekijät.

Henkilön palkka muodostuu työn vaativuuteen perustuvasta peruspalkasta, työssä hankittuun kokemukseen perustuvasta kokemusosasta sekä henkilökohtaiseen tehtävästä suoriutumiseen perustuvasta suoritusosasta.

Sopimusta sovelletaan IL:n virka- ja työehtosopimussuhteiseen henkilöstöön pääjohtajaa, varapääjohtajaa, tulosaluejohtajia ja muita työnantajavirkamiehiä sekä tutkimusprofessoreita lukuun ottamatta. Laitoksen palveluksessa oleviin havainnontekijöihin, harjoittelijoihin, työllisyysvaroin palkattuihin henkilöihin palkkausjärjestelmää sovelletaan, kun näin on sovittu tai määrätty.

Sovellettava palkkausjärjestelmä, Ilmatieteen laitoksessa edelleen kehitetty Weigh and See (WS) järjestelmä, on jousto-osineen ja muine palkkaustekijöineen tarkemmin kuvattu erillisessä neuvottelupöytäkirjassa ja sen liitteissä.

### **2 § Peruspalkan määräytyminen**

IL:n henkilöstön tehtävät on arvioitu ennen tässä sopimuksessa tarkoitettujen järjestelmän käyttöön ottamista ja arvioidaan tarvittaessa uudelleen tehtävien muuttuessa. Yleiset tehtäväkuvaukset tarkistetaan kahden vuoden välein. Ennen meneillään olevan tehtäväkuvausten uudistamisproessin päättymistä käytetään tuolloin voimassa olevia tehtäväkuvauksia. Arvioinnin tuloksena tehtävät on sijoitettu vaativuuden perusteella tehtäväryhmittäin vaativuusluokkiin. Tehtäväryhmän muutostarvetta tarkastellaan toimintayksiköittäin kerran vuodessa käytävien tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Jos tarkastelussa todetaan, että tehtäväryhmän muutoksen vuoksi vaativuusluokka muuttuu, tarkistetaan tällöin myös peruspalkkaus. Tarkastelu tehdään myös muuna ajankohtana, jos työtehtävien vaativuus on olennaisesti muuttunut. Aloitteen tehtäväryhmän tarkastelusta voi tehdä henkilön esimies, tehtävänhaltija tai häntä edustava luottamusmies. Peruspalkat vaativuusluokittain sekä niihin liittyvät esimiesosat ovat liitteenä 1.

Jos henkilö tilapäisesti hoitaa tehtävää, jonka palkkaus on suurempi kuin hänen pysyvässä tehtävässään, henkilön palkkaus määräytyy pysyvän tehtävän mukaan, kun hän palaa hoitamaan sitä.

Seuranta- ja kehittämisryhmä (Palke) käsittelee 6 kuukauden välein jälkikäteen myös uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarviointit ja –luokat ja esittää näkemyksensä.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarviointit ja –luokat sekä vaativuusluokkien peruspalkat.

### **3 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen**

Henkilökohtaisesta palkanosasta osa määräytyy kokemuksen ja osa toteutuneen ja todetun tehtävästä suoriutumistason perusteella. Tehtävästä suoriutumistaso arvioidaan vaativuusluokan muuttuessa ja vuosittain tulos- ja kehityskeskusteluissa. IL:n palvelukseen tulevien uusien henkilöiden osalta tehtävästä suoriutumistaso arvioidaan vastaavalla tavalla palvelussuhteen alkaessa ja tarkistetaan 4-6 kuukauden kuluttua. Vaativuusluokan muuttuessa suoritustason arviointi tarkistetaan 2-4 kuukauden kuluttua. Kokemusosan ja henkilökohtaisen suoritusosan porrastukset ovat liitteenä 2.

### **4 § Työaikakorvausraja virastotyössä**

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuustasolle 12,5. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

### **5 § Palkkausjärjestelmän soveltaminen**

Henkilöllä on oikeus saada tieto tehtävänsä palkkausperusteista.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tehtäviensä hoitamiseksi asianomaisen suostumuksella ne tiedot henkilön palkkauksesta ja sen määräytymisperusteista, jotka eivät ole yleisesti julkistettuja.

Luottamusmiehellä on oikeus neuvottelupöytäkirjassa erikseen määritellyllä tavalla vuosittain ja lisäksi ennen neuvotteluja saada tietoja sopimuksen piirissä olevan henkilöstön ansiotasosta, palkkausperusteista ja kehityksestä. Tulosten tulee olla saatavissa yleisten tilastointiperiaatteiden mukaisesti. Palkkausjärjestelmän seuranta- ja kehittämissuostumisen (Palke) voi tehdä ehdotuksia palkkaustietojen tarkoituksenmukaisista tilastollisista ryhmittelyistä.

Jos palkan määräytymisestä tulee erimielisyyttä, niin selvitetään, onko noudatettu sen määrittelyssä annettuja ohjeita. Erimielisyys pyritään selvittämään ensin lähimmän esimiehen ja ao. henkilön kesken. Tarvittaessa voidaan neuvotella myös tulosalueen päällikön sekä luottamusmiehen läsnä ollessa. Osapuolet voivat käyttää neuvotteluissa myös ulkopuolista asiantuntijaa. Jos näissä neuvotteluissa ei saavuteta yksimielisyyttä, asia ratkaistaan lopullisesti siten kuin palkkauserimielisyyksien käsittelystä on erikseen määrätty tai sovittu.

### **6 § Palkkausjärjestelmän kehittäminen**

Palkkausjärjestelmää kehitetään saatujen kokemusten pohjalta. Kehittämistarpeita tarkastellaan seuranta- ja kehittämissuostumisen (Palke), joka koostuu kolmesta työnantajan nimeämästä edustajasta ja kolmesta henkilöstöjärjestöjen yhteisesti nimeämästä edustajasta. Ryhmän tehtävänä on myös käsitellä järjestelmän soveltamiseen liittyviä periaatteellisia kysymyksiä ja valmistella niitä koskevia ratkaisuehdotuksia. Jokaisella palkkausjärjestelmän piirissä olevalla henkilöllä, luottamusmiehellä ja asianomaisella esimiehellä on oikeus saattaa järjestelmän soveltamiseen liittyvät periaatteelliset kysymykset ryhmän käsiteltäviksi.

## **7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta seuranta- ja arviointiryhmässä (Palke).

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

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. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta viraston työehtosopimuksessa sovittua tai soveltuvin osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

## **8 § Muut määräykset**

Valtion yleisiä virka- ja työehtosopimusmääräyksiä sekä laitoksessa tehtyjä tarkentavia virkaehtosopimuksia ja työehtosopimuksia noudatetaan huomioon ottaen, mitä tässä sopimuksessa on sovittu kuukausipalkkauksesta. Tuntipalkan tai kuukausipalkan laskentaperusteena käytetään tämän sopimuksen 2-3 §:n mukaista palkkausta.

## **9 § Työrauha**

### *Virkaehtosopimusjärjestelmä*

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä tai sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassaolevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa 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.

## **10 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.1.2007 – 30.9.2007 edellyttäen, että valtiovarainministeriö hyväksyy sopimuksen. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jonkin sopijaosapuolen taholta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

## **11 § Allekirjoitukset**

Tätä sopimusta on laadittu viisi samansanaista kappaletta, yksi kullekin sopijaosapuolelle ja yksi valtiovarainministeriölle.

Helsingissä 12.4.2007

Ilmatieteen laitoksen puolesta

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n puolesta

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n puolesta

Palkansaajajärjestö Pardia ry:n puolesta

12.4.2007

## VAATIVUUSLUOKKIEN PERUSPALKKATASOT

Vaativuusluokka	Peruspalkka 1.3.2007	(perusluvut tupesta 1.6.2006, puolikkaat luokat lisätty kokoluokkien peruspalkkojen puoliväliin)
6	1469,24	
6,5	1500,86	
7	1532,47	(YK: 02031, palkkatekijäkoodi 2034)
7,5	1573,27	
8	1614,06	
8,5	1675,36	
9	1736,65	
9,5	1833,45	
10	1930,25	
10,5	2040,93	
11	2151,61	
11,5	2288,93	
12	2426,24	
12,5	2578,27	
13	2730,29	
13,5	2908,15	
14	3086,00	
14,5	3267,24	
15	3448,47	
15,5	3629,70	

Esimiesosa Peruspalkan korotus % (YK: 02700, palkkatekijäkoodi 2700)

Kuvaus 1	5
Kuvaus 2	10

**HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA****12.4.2007****Kokemusosa (YK:02295, palkkatekijäkoodi 2295)**

Palvelusvuodet                      % peruspalkasta

3	3
10	6
15	9
20	12

**Henkilökohtainen suoritusosa (YK:02627, palkkatekijäkoodi 2627)****Ei-esimiestehtävät****Esimiestehtävät**

Suoritus pisteet    % peruspalkasta

Suoritus pisteet    % peruspalkasta

4-6	6	-14	6
7	8	15-16	8
8	10	17-18	10
9	12	19-20	12
10	14	21-22	14
11	16	23-24	16
12	18	25-26	18
13	20	27-28	20
14	22	29-30	21
15	24	31-32	22
16	26	33-34	24
17	28	35-36	25
18	30	37-38	27
19	32	39-40	29
20	34	41-42	31
		43-44	33
		45	34