

PÖYTÄKIRJA

Pöytäkirja on laadittu 15 päivänä huhtikuuta 2010 Säteilyturvakeskuksen ja Juko ry:n sekä JHL ry:n ja Pardia ry:n välillä käydyistä, valtiovarainministeriön 23.3.2010 antamien neuvottelu- ja sopimusmääräysten jaksossa 13 tarkoitetuista neuvotteluista.

1 §

Pöytäkirjamenettely perustuu valtiovarainministeriön 29.3.2010 antamiin neuvottelu- ja sopimusmääräyksiin.

2 §

Osapuolet toteavat, että sopimusaloilla Juko ry sekä JHL ry ja Pardia ry on keskustasolla 28.3.2010 tehdyn sopimuksen 3 §:ssä sopimuskaudelle 1.3.2010-29.2.2012 uudistettu seuraavat aikaisemmat sopimukset:

- Liite 1: Sopimuskaudelle 2007 - 2010 uusitut sopimukset STUK/Juko ry (28.6.2006) sekä STUK/JHL ry/Pardia ry (24.8.2006)
- Liite 2: STUKin, Pardia ry:n ja JHL ry:n välinen sopimus (28.2.2008)
- Liite 3: STUKin ja JUKO ry:n välinen sopimus (28.2.2008)
- Liite 4: STUKin, JHL ry:n, Pardia ry:n ja JUKO ry:n välinen sopimus (8.4.2008)
- Liite 5: STUKin, Pardia ry:n ja JHL ry:n välinen sopimus (10.2.2009)
- Liite 6: STUKin ja JUKO ry:n välinen sopimus (13.2.2009)
- Liite 7 STUKin, JUKO ry:n , JHL ry:n ja Pardia ry:n välinen sopimus (27.1.2010)

3 §

Keskustason virka- ja työehtosopimuksen 4 §:n mukaan palkkoja korotetaan 0,55 prosentin suuruisella yleiskorotuksella 1.3.2010 lukien. STUKin palkkaustaulukko 1.3.2010 alkaen on esitetty liitteessä 8.

4 §

Keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 14 §:ssä on sovittu, että sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkiota korotetaan 1.3.2010 alkaen 8 prosentilla, ja joka tapauksessa 75 euroksi. STUKin sivutoimisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausipalkkiot ovat 1.3.2010 alkaen:

Luottamusmiehet:	Palkkio
Juko ry	222,32 €kk
Pardia ry	90,67 €kk
JHL ry	77 €kk
Työsuojeluvaltuutetut:	
Helsinki	125,44 €kk
Rovaniemi	75 €kk

5 §

Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virka- tai työehtosopimuksena.

Vakuudeksi:

Pöytäkirja tarkastettu:

Pöytäkirja lähetetään VM:n neuvottelumääräyksen mukaisesti Valtion työmarkkinalaitokseen sähköpostiosoitteella sopimusasiakirjat@vm.fi

1120500

LIITE 1

Sopimuskaudelle 2007 - 2010 marraskuun 12 pnä 2007 uusitut sopimukset STUK/Juko ry (28.6.2006) sekä STUK/JHL ry/Pardia ry (24.8.2006)

Pöytäkirja valtiovarainministeriön 2.11.2007 antamien neuvottelumääräysten kohdan 3 mukaisesta sopimusten uudistamisen ja vuoden 2007 yleiskorotuksen toteamisesta.

Pöytäkirja on laadittu 12 päivänä marraskuuta 2007 24.10.-12.11.2007 välillä käydyistä neuvotteluista.

1 §

Valtion työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt ovat 31.10.2007 allekirjoittaneet valtion virka- ja työehtosopimukset sopimuskaudelle 2007–2010. Keskustason sopimuksen 3 §:ssä on suoraan uudistettu alakohdaiset virka- ja työehtosopimukset ajalle 1.10.2007 – 31.1.2010. Täten uudistettujen sopimusten oikeusvaikutukset ovat samat kuin jos sopimukset olisi uudistettu paikallistasolla.

Keskustason sopimuksen 4 §:n mukaan palkkoja korotetaan siitä ilmenevillä yleiskorotuksilla.

2 §

Edellä sanotun mukaisesti osapuolet toteavat, että sopimusaloilla STUK, JHL ry, Juko ry ja Pardia ry ovat voimassa seuraavat virka- ja työehtosopimukset ja paikalliset sopimukset (vpj-käsikirjat) sopimuskaudelle 2007 – 2010:

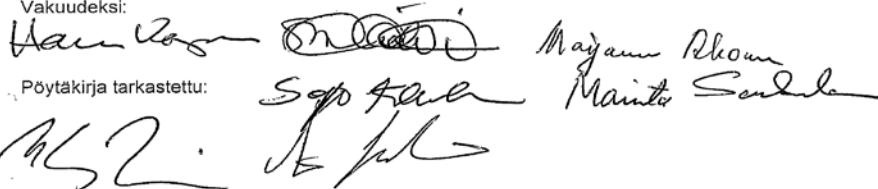
Työehtosopimus STUK/ JUKO ry TES: 33 10 01 ja Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ JUKO ry, VES: 33 10 51, 28.6.2006

Työehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (TES: 331002) ja Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (VES: 331052), 24.8.2006

3 §

Edellisessä pykälässä todetut sopimustekstit ovat tämän pöytäkirjan liitteinä 1-2. Niissä on otettu huomioon yleiskorotus 1.10.2007 lukien.

Vakuudeksi:

The block contains several handwritten signatures. On the left, there are two signatures, one of which appears to be 'Hannu Korpunen'. In the middle, there is a signature that looks like 'Sopijain'. On the right, there are two more signatures, one of which appears to be 'Majamaa Rikonen'. Below these, there are more signatures, some of which are partially obscured or written over.

Pöytäkirja tarkastettu:

- Työehtosopimus STUK/ JUKO ry TES: 33 10 01
- Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ JUKO ry, VES: 33 10 51

Säteilyturvakeskus (STUK) ja JUKO ry ovat tehneet 28.6.2006 tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen Säteilyturvakeskuksen henkilöstön palkkauksesta ja palvelussuhteen ehdoista.

1 § Sopimuksen perusta

Tämä sopimus on tehty Valtion työmarkkinalaitoksen sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Valtion Yhteisjärjestö VTY:n välillä tehtyyn pöytäkirjaan 14.12.2004 sekä mainitun pöytäkirjan perusteella annettuun VM:n määräykseen 7/2004 pe-

rustuen. Em. määräykset koskevat uusien palkkausjärjestelmien toteutusta kattavasti ja yhtenäisten linjausten mukaisesti koko valtionhallinnossa.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan STUKiin virka- tai työsopimussuhteessa olevaan henkilöstöön, ei kuitenkaan työnantajavirkamiehiin.

Palkkausjärjestelmän osalta sopimusta sovelletaan STUKin vakinaiseen henkilöstöön sekä sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä tai toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kk. Viimeksi mainitussa tapauksessa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kk täyttyy. Lyhyttä, enintään 30-päiväistä keskeytystä ei oteta huomioon.

Tätä lyhyemmissä määräaikaisissa palvelussuhteissa sekä työllistämistuella järjestetyissä tehtävissä ja harjoittelutehtävissä maksetaan tietty euromääräinen palkka mutta palkan määräytymisessä otetaan huomioon STUKin palkkausjärjestelmän yleiset periaatteet.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu

- tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja
- henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa YK 02031 PT 2034

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat

- tehtävän edellyttämät tiedot, taidot ja kokemus
- tehtävän moninaisuus, asiakas- ja yhteistyökontaktit, vuorovaikutus ja vaikuttavuus
- tehtävään liittyvä ohjaus
- päätöksen teon luonne ja ratkaisujen merkittävyys
- tehtävän kuormittavuus ja henkilökohtainen vastuu tuloksesta.

Näissä tekijöissä otetaan huomioon tehtävän suhteellinen arvo asianomaisen tulosyksikön/tulosalueen kannalta sekä tehtävän tulosalueen merkitys koko STUKin tuloksen tekemisessä.

Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja STUKissa noudatettavaan arviointijärjestelmään, jota sovelletaan erillisten ohjeiden mukaisesti.

Tehtävänkuvausta ja tehtävien vaativuutta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisessä vuotuisessa tuloskeskustelussa. Esimies tekee tarvittavat muutosehdotukset suorittamansa arvioinnin perusteella.

Tehtävien vaativuus arvioidaan myös silloin, kun tehtävien sisältö muuttuu olennaisesti. Aloitteen arviointimenettelyn käynnistämisestä voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Tehtävänkuvaa muutettaessa ensisijainen tavoite on, ettei vaativuustaso alene. Vaativuustasoa voidaan kuitenkin alentaa, jos siihen on erityisiä, painavia perusteita.

STUKissa on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee vaativuusarvioinnin soveltamista koskevat asiat, erityisesti vuosittaisten tuloskeskustelujen perusteella vaativuusarviointeihin tehtävät muutokset.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarviointit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat.

Vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan seuraavan kuukauden alusta tai koottuina viimeistään kyseisen vuoden elokuun alusta lukien..

5 § Henkilökohtainen palkanosa YK 02627 PT 2627

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön työsuorituksen ja työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat

- tuloksellisuus
- ammattitaito
- vastuunotto ja sitoutuminen
- yhteistyötaidot

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 50% tehtäväkohtaisesta palkan osasta.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu STUKissa noudatettavaan arviointijärjestelmään, jota sovelletaan erillisten ohjeiden mukaisesti.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa keskusteluissa ja tehtävien muuttuessa olennaisesti. Esimies tekee arviointinsa perusteella ehdotuksen suoritustasosta ja henkilökohtaisen palkanosan määräytymisestä.

Palkattaessa uutta henkilöä tai tehtävien vaativuustason noustessa henkilökohtainen palkanosa määräytyy aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä, kokemusta ja aikaisempaa suoriutumista. Suoritusarviointi tehdään viimeistään kuuden kuukauden kulluttua työn aloittamisesta.

Jos vuosittaisessa tarkastelussa todetaan suoritustason alentuneen, tulee arvioida, kuinka työsuoritusta voidaan parantaa, ja sopia työsuorituksen parantamista tukevista toimenpiteistä. Jos seuraavassa vuosittaisessa tarkastelussa henkilön suoritustaso on edelleen alentunut, voidaan henkilökohtainen palkanosa muuttaa uutta arviointia vastaavaksi. Mikäli heikentynyt suoritus johtuu syistä tai olosuhteista, joihin työntekijällä ei ole vaikutusmahdollisuuksia, tulee nämä seikat ottaa huomioon arvioinnissa.

Jos suoritustason todetaan ensimmäistä kertaa arvioitaessa olevan alle arviointihetken henkilökohtaista palkanosaa edellyttävän tason, henkilön palkkaa ja palkkausperusteita ei muuteta. Jos henkilökohtaisen työsuorituksen todetaan kahdessa vuosittaisessa tarkastelussa olevan alle sen suoritustason, jota työntekijälle maksettava henkilökohtainen palkanosa edellyttäisi, voidaan henkilökohtainen palkanosa ehdottaa muutettavaksi uutta arviointia vastaavaksi. Ehdotus henkilökohtaisen palkanosan alentamiseksi käsitellään arviointiryhmässä.

Tehtävän vaativuusryhmän noustessa tehdään suoritustason arviointi ja tarkastetaan henkilökohtainen palkanosa ja kokonaispalkka tätä vastaavasti.

Vahvistettujen suoritustason muutosten pohjalta tehtävät palkkauksen tarkistukset toteutetaan seuraavan kuukauden alusta tai koottuina viimeistään kyseisen vuoden elokuun alusta lukien.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset suoritustasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

6 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Tehtävän vaativuusryhmä ja palkkauksen määrä ilmoitetaan virkamiehelle nimittämiskirjassa virkaan tai virkasuhteeseen nimitettäessä ja muulloin, tehtävän vaativuusryhmän ja/tai palkkauksen muuttuessa, erillisellä tiedoksiantolla.

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

Palkanmaksun yhteydessä annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtainen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.

Luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuusryhmiin ja suoritustasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuusryhmittäin, palkkaustasoittain, työyksiköittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi edellä tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamisensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita

koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos 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 arviointiryhmässä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa. Henkilön suostumuksella voidaan asia käsitellä myös arviointiryhmässä.

Lopullisen päätöksen tehtävän vaativuustasosta ja henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnista tekee työnantaja.

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 menettelyä.

Työsopimussuhteisten osalta tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevissa asioissa työntekijöitä edustaa luottamusmies. Työntekijän tulee häntä itseään koskevassa työasiassa, joka koskee tämän sopimuksen tulkintaa tai soveltamista, aina ensin kääntyä lähimmän esimiehen puoleen. Jos esimiehen ja työntekijän välille syntyy erimielisyyttä, asia pyritään selvittämään STUKin asianomaisen johtajan tai keskuksen muutoin määräämän henkilön ja luottamusmiehen välisillä neuvotteluilla. Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, erimielisyys siirretään STUKin ja JUKO ry:n välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Ellei näissäkään neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

STUKin ja JUKO ry:n esittäessä neuvotteluja erimielisyyksien ratkaisemiseksi neuvottelut on aloitettava ensi tilassa, kuitenkin viimeistään kolmen viikon kuluessa, sekä käytävä loppuun tarpeetonta viivytystä välttämällä.

8 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkauksen kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

9 § Työaikamääräykset

9.1 § Määräys ylityöhön jäämisestä

Määräyksen lisä- ja ylityöhön jäämisestä antaa työnantajan valtuuttama esimies silloin, kun toimintayksikön työt sitä erityisesti vaativat. Tieto ylityöhön jäämisestä on annettava virkamiehelle tai työntekijälle, mikäli mahdollista, jo edellisenä päivänä. Samalla ratkaistaan myös se, annetaanko korvaus rahana vai vapaa-aikana.

9.2 § Työaikakorvaukset

Työaikoja koskevan virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin ovat oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaativuusryhmään 7.

Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat vaativuusryhmää 7 ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole sopimuksen 18 §:n tarkoittamassa johtavassa asemassa.

9.3 § Korvausten maksaminen

Työaikakorvaukset maksetaan viimeistään yli- tai lisätyölaskun hyväksymistä seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Vapaa-aika annetaan työn tekemistä seuraavien kuuden kalenterikuukauden aikana, elleivät tulosityksikön päällikkö ja virkamies tai työntekijä ole sopineet vapaa-ajan yhdistämisestä säästövaapaan yhteydessä pidettäväksi.

9.4 § Hälytysluonteinen työ YK 05166 PT 5155

Jos virkamies tai työntekijä kutsutaan työhön hänen jo aloitettua vapaa-aikansa, on kysymyksessä hälytysluonteinen työ, ei kuitenkaan silloin, kun virkamies on määrätty olemaan varalla tai hänelle on ilmoitettu työstä etukäteen tai kun kysymyksessä on hätätyö.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan tämän sopimuksen mukainen lisä- tai ylityökorvaus. Lisäksi maksetaan työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus, sekä sama korvaus hälytysluonteisen työn päätyttyä, mikäli työ päättyy ennen aamua siten, että virkamies tai työntekijä ei välittömästi jatka varsinaista työtään.

9.5 § Varallaolokorvaus YK 25785 PT5784 tunti, YK 04770 PT 4770 euro

Jos virkamies tai työntekijä esimiehen määräyksestä on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla, sen mukaan kuin siitä erikseen sovitaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, minkä hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta, varallaolokorvauksena 20 prosenttia yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Varallaolokorvaus maksetaan viimeistään laskun hyväksymistä seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Varallaoloa ei lueta säännölliseen työaikaan.

Prosenttikorvauksen sijasta voidaan suorittaa erillistä euromääräistä korvausta, mikäli se harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

10 § Sukellusraha YK 04630 PT 4630

Sukellustehtäviä suorittavalle virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sukelluspalkkiota aiemman sopimuksen mukaisesti seuraavasti:

- normaali näytesukellus 14,13 euroa/tunti; normaalin näytesukelluksen syvyys on korkeintaan 15 metriä.
- vaativat sukellukset 20,18 euroa/tunti; vaativiin sukelluksiin luokitellaan vesikasvillisuuskartoitusten linjasukellukset sekä sukellukset, joiden syvyys on yli 15 metriä.

Vähimmäiskorvauksena vuorokaudelta suoritetaan kuitenkin yhden tunnin mukainen korvaus. Yli puoli tuntia kestänyt sukellus pyöristetään täydeksi tunniksi.

11 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

JUKO ry voi asettaa virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön keskuudesta kaksi luottamusmiestä ja varaluottamusmiehet.

Palvelussuhteen ehtoja koskevissa yleisissä neuvotteluissa virkamiehiä ja työntekijöitä edustaa luottamusmies.

12 § Luottamusmiespalkkio YK 02849 PT 2849

Luottamusmiehille maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

- JUKO ry:n luottamusmiehille 179 euroa/kk

13 § Työsuojeluvaltuutetun palkkio YK 02851 PT 2851

Työsuojeluvaltuutetun palkkio on:

Helsinki 101 euroa/kk
Rovaniemi 46 euroa/kk

14 § Työrauhavelvoite

Virkaehtosopimusjärjestelmä

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, 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.

15 § Voimassaolo

Tämä sopimus korvaa seuraavat tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset:

- tarkentava virkaehtosopimus STUK/JUKO ry, 10.12.2004
- työehtosopimus STUK/JUKO ry, 10.12.2004

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2006, ja on voimassa 30.9.2007 saakka. Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Helsingissä 28 päivänä kesäkuuta 2006

LIITTEENÄ: Vaativuusryhmien palkkarajat

LIITE 1: PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

VAATIVUUSRYHMIEN RAJAT 1.10.2007 ALKAEN

Tehtäväryhmä	Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa €kk	Yläraja (50 % tehtäväkohtaisesta osasta)
501	1	1 245,38	1 868,07
502	2	1 421,82	2 132,73
503	3	1 598,25	2 397,38
504	4	1 775,74	2 663,61
505	5	1 958,34	2 937,51
506	6	2 140,96	3 211,44
507	7	2 361,35	3 542,03
508	8	2 676,20	4 014,30
509	9	3 101,24	4 651,86
510	10	3 526,29	5 289,44
511	11	3 951,33	5 927,00
512	12	4 376,37	6 564,56

Vaativuusryhmän yläraja = 1,5 x vaativuusryhmän alaraja.

- Työehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (TES: 331002)
- Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (VES: 331052)

Säteilyturvakeskus (STUK), Pardia ry ja JHL ry ovat tehneet 24.8.2006 tarkentavan virkaehtosopimuksen ja työehtosopimuksen Säteilyturvakeskuksen henkilöstön palkkauksesta ja palvelussuhteen ehdoista

1 § Sopimuksen perusta

Tämä sopimus on tehty Valtion työmarkkinalaitoksen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Valtion Yhteisjärjestö VTY:n (nykyinen JHL) välillä tehtyyn pöytäkirjaan 14.12.2004 sekä mainitun pöytäkirjan perusteella annettuun VM:n määräykseen 7/2004 perustuen. Em. määräykset koskevat uusien palkkausjärjestelmien toteutusta kattavasti ja yhtenäisten linjausten mukaisesti koko valti-onhallinnossa.

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Tavoitteena on kannustaa henkilöstöä vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan STUKiin virka- tai työsopimussuhteessa olevaan henkilöstöön, ei kuitenkaan työnantajavirkamiehiin.

Palkkausjärjestelmän osalta sopimusta sovelletaan STUKin vakinaiseen henkilöstöön sekä sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä tai toisiinsa keskeytyksittä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kk. Viimeksi mainitussa tapauksessa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kk täyttyy. Lyhyttä, enintään 30-päiväistä keskeytystä ei oteta huomioon.

Tätä lyhyemmissä määräaikaisissa palvelussuhteissa sekä työllistämistuella järjestetyissä tehtävissä ja harjoittelutehtävissä maksetaan tietty euomääräinen palkka mutta palkan määräytymisessä otetaan huomioon STUKin palkkausjärjestelmän yleiset periaatteet.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu

- tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja
- henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa YK 02627 PT 2627

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat

- tehtävän edellyttämät tiedot, taidot ja kokemus
- tehtävän moninaisuus, asiakas- ja yhteistyökontaktit, vuorovaikutus ja vaikuttavuus
- tehtävään liittyvä ohjaus
- päätöksen teon luonne ja ratkaisujen merkittävyys
- tehtävän kuormittavuus ja henkilökohtainen vastuu tuloksesta.

Näissä tekijöissä otetaan huomioon tehtävän suhteellinen arvo asianomaisen tulosyksikön/tulosalueen kannalta sekä tehtävän tulosalueen merkitys koko STUKin tuloksen tekemisessä.

Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja STUKissa noudatettavaan arviointijärjestelmään, jota sovelletaan erillisten ohjeiden mukaisesti.

Tehtävänkuvausta ja tehtävien vaativuutta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisessä vuotuisessa tuloskeskustelussa. Esimies tekee tarvittavat muutosehdotukset suorittamansa arvioinnin perusteella.

Tehtävien vaativuus arvioidaan myös silloin, kun tehtävien sisältö muuttuu olennaisesti. Aloitteen arviointimenettelyn käynnistämisestä voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Tehtävänkuvaa muutettaessa ensisijainen tavoite on, ettei vaativuustaso alene. Vaativuustasoa voidaan kuitenkin alentaa, jos siihen on erityisiä, painavia perusteita.

STUKissa on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee vaativuusarvioinnin soveltamista koskevat asiat, erityisesti vuosittaisten tuloskeskustelujen perusteella vaativuusarviointeihin tehtävät muutokset.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat.

Vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan seuraavan kuukauden alusta tai koottuina viimeistään kyseisen vuoden elokuun alusta lukien.

5 § Henkilökohtainen palkanosa YK 02627 PT 2627

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön työsuorituksen ja työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat

- tuloksellisuus
- ammattitaito

- vastuunotto ja sitoutuminen
- yhteistyötaidot

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 50 % tehtäväkohtaisesta palkan osasta. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu STUKissa noudatettavaan arviointijärjestelmään, jota sovelletaan erillisten ohjeiden mukaisesti.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa keskusteluissa ja tehtävien muuttuessa olennaisesti. Esimies tekee arviointinsa perusteella ehdotuksen suoritustasosta ja henkilökohtaisen palkanosan määräytymisestä.

Palkattaessa uutta henkilöä tai tehtävien vaativuustason noustessa henkilökohtainen palkanosa määräytyy aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä, kokemusta ja aikaisempaa suoriutumista. Suoritusarviointi tehdään viimeistään kuuden kuukauden kulluttua työn aloittamisesta.

Jos vuosittaisessa tarkastelussa todetaan suoritustason alentuneen, tulee arvioida, kuinka työsuoritusta voidaan parantaa, ja sopia työsuorituksen parantamista tukevista toimenpiteistä. Jos seuraavassa vuosittaisessa tarkastelussa henkilön suoritustaso on edelleen alentunut, voidaan henkilökohtainen palkanosa muuttaa uutta arviointia vastaavaksi. Mikäli heikentynyt suoritus johtuu syistä tai olosuhteista, joihin työntekijällä ei ole vaikutusmahdollisuuksia, tulee nämä seikat ottaa huomioon arvioinnissa. Ehdotus henkilökohtaisen palkanosan alentamiseksi käsitellään arviointiryhmässä.

Jos suoritustason todetaan ensimmäistä kertaa arvioitaessa olevan alle arviointihetken henkilökohtaista palkanosaa edellyttävän tason, henkilön palkkaa ja palkkausperusteita ei muuteta. Jos henkilökohtaisen työsuorituksen todetaan kahdessa vuosittaisessa tarkastelussa olevan alle sen suoritustason, jota työntekijälle maksettava henkilökohtainen palkanosa edellyttäisi, voidaan henkilökohtainen palkanosa ehdottaa muutettavaksi uutta arviointia vastaavaksi. Ehdotus henkilökohtaisen palkanosan alentamiseksi käsitellään arviointiryhmässä.

Tehtävän vaativuusryhmän noustessa tehdään suoritustason arviointi ja tarkastetaan henkilökohtainen palkanosa ja kokonaispalkka tätä vastaavasti.

Vahvistettujen suoritustason muutosten pohjalta tehtävät palkkauksen tarkistukset toteutetaan seuraavan kuukauden alusta tai koottuina viimeistään kyseisen vuoden elokuun alusta lukien.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset suoritustasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

6 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Tehtävän vaativuusryhmä ja palkkauksen määrä ilmoitetaan virkamiehelle nimittämiskirjassa virkaan tai virkasuhteeseen nimitettäessä ja muulloin, tehtävän vaativuusryhmän ja/tai palkkauksen muuttuessa, erillisellä tiedoksiantolla.

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

Palkanmaksun yhteydessä annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtainen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.

Luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuusryhmiin ja suoritus-tasoille sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuusryhmittäin, palkkaustasoittain, työyksiköittäin, koulutus-tasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Tiedot toimitetaan maksutta.

Luottamusmiehellä on lisäksi edellä tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamisensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltyinä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos 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 arviointiryhmässä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa. Henkilön suostumuksella voidaan asia käsitellä myös arviointiryhmässä.

Lopullisen päätöksen tehtävän vaativuustasosta ja henkilökohtaisen suorituksen arvioinnista tekee työnantaja.

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 menettelyä.

Työsopimussuhteisten osalta noudatetaan soveltuvin osin valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

STUKin, Pardia ry:n ja JHL ry:n esittäessä neuvotteluja erimielisyyksien ratkaisemiseksi neuvottelut on aloitettava ensi tilassa, kuitenkin viimeistään kolmen viikon kuluessa, sekä käytävä loppuun tarpeetonta viivytystä välttäen.

8 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkauksen kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia. Edellä mainituista tehtävistä huolehtii arviointiryhmä.

9 § Työaikamääräykset

9.1 § Määräys ylityöhön jäämisestä

Määräyksen lisä- ja ylityöhön jäämisestä antaa työnantajan valtuuttama esimies silloin, kun toimintayksikön työt sitä erityisesti vaativat. Tieto ylityöhön jäämisestä on annettava virkamiehelle tai työntekijälle, mikäli mahdollista, jo edellisenä päivänä. Samalla ratkaistaan myös se, annetaanko korvaus rahana vai vapaa-aikana.

9.2 § Työaikakorvaukset

Työaikoja koskevan virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin ovat oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuusryhmään 7.

Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat vaatavuusryhmää 7 ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole sopimuksen 18 §:n tarkoittamassa johtavassa asemassa.

9.3 § Korvausten maksaminen

Työaikakorvaukset maksetaan viimeistään yli- tai lisätöylaskun hyväksymistä seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Vapaa-aika annetaan työn tekemistä seuraavien kuuden kalenterikuukauden aikana, elleivät tulosyksikön päällikkö ja virkamies tai työntekijä ole sopineet vapaa-ajan yhdistämisestä säästövaipan yhteydessä pidettäväksi.

9.4 § Hälytysluonteinen työ YK 05166 PT 5155

Jos virkamies tai työntekijä kutsutaan työhön hänen jo aloitettua vapaa-aikansa, on kysymyksessä hälytysluonteinen työ, ei kuitenkaan silloin, kun hänet on määrätty olemaan varalla tai hänelle on ilmoitettu työstä etukäteen tai kun kysymyksessä on hätätyö.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan tämän sopimuksen mukainen lisä- tai ylityökorvaus. Lisäksi maksetaan työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus, sekä sama korvaus hälytysluonteisen

työn päätyttyä, mikäli työ päättyy ennen aamua siten, että virkamies tai työntekijä ei välittömästi jatka varsinaista työtään.

9.5 § Varallaolokorvaus YK 25785 PT 5784 tunti, YK 04770 PT 4770 euro

Jos virkamies tai työntekijä esimiehen määräyksestä on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla, sen mukaan kuin siitä erikseen sovitaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle siltä ajalta, minkä hän joutuu olemaan sidottuna työtä suorittamatta, varallaolokorvauksena 20 prosenttia yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Varallaolokorvaus maksetaan viimeistään laskun hyväksymistä seuraavan kalenterikuukauden kuluessa. Varallaoloa ei lueta säännölliseen työaikaan.

Prosenttikorvauksen sijasta voidaan suorittaa erillistä euromääräistä korvausta, mikäli se harkitaan tarkoituksenmukaiseksi.

10 § Sukellusraha YK 04630 PT 4630

Sukellustehtäviä suorittavalle virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan sukelluspalkkiota aiemman sopimuksen mukaisesti seuraavasti:

- normaali näytesukellus 14,13 euroa/tunti; normaalin näytesukelluksen syvyys on korkeintaan 15 metriä.
- vaativat sukellukset 20,18 euroa/tunti; vaativiin sukelluksiin luokitellaan vesikasvillisuuskartoitusten linjasukellukset sekä sukellukset, joiden syvyys on yli 15 metriä.

Vähimmäiskorvauksena vuorokaudelta suoritetaan kuitenkin yhden tunnin mukainen korvaus. Yli puoli tuntia kestänyt sukellus pyöristetään täydeksi tunniksi.

11 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu YK 02849 PT 2849

Pardia ry ja JHL ry voivat asettaa virka- ja työsopimussuhteisen henkilöstön keskuudesta kaksi luottamusmiestä ja varaluottamusmiehet.

Palvelussuhteen ehtoja koskevissa yleisissä neuvotteluissa virkamiehiä ja työntekijöitä edustaa luottamusmies.

12 § Luottamusmiespalkkio YK 02851 PT2851

Luottamusmiehille maksetaan erillistä luottamusmiespalkkiota seuraavasti:

- Pardia ry:n luottamusmiehelle 73 euroa/kk
- JHL ry:n luottamusmiehelle 62 euroa/kk

13 § Työsuojeluvaltuutetun palkkio

Työsuojeluvaltuutetun palkkio on:

Helsinki 101 euroa/kk
Rovaniemi 46 euroa/kk

14 § Työrauhavelvoite

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.

15 § Voimassaolo

Tämä sopimus korvaa seuraavat tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset:

- tarkentava virkaehtosopimus VES: 33 10 52 STUK/TTT/VAL
- työehtosopimus TES: 33 10 02 STUK/TTT/VAL

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2006 ja on voimassa 30.9.2007 saakka. Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Helsingissä 24 päivänä elokuuta 2006

Säteilyturvakeskus

Pardia ry

JHL ry

LIITE 1: PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
 VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
 TES: 331001 STUK/ JUKO ry
 TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

VAATIVUUSRYHMIEN RAJAT 1.10.2007 ALKAEN

Tehtäväryhmä	Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa €/kk	Yläraja (50 % tehtäväkohtaisesta osasta)
501	1	1 245,38	1 868,07
502	2	1 421,82	2 132,73
503	3	1 598,25	2 397,38
504	4	1 775,74	2 663,61
505	5	1 958,34	2 937,51
506	6	2 140,96	3 211,44
507	7	2 361,35	3 542,03
508	8	2 676,20	4 014,30
509	9	3 101,24	4 651,86
510	10	3 526,29	5 289,44
511	11	3 951,33	5 927,00
512	12	4 376,37	6 564,56

Vaativuusryhmän yläraja = 1,5 x vaativuusryhmän alaraja.

Työehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (TES: 331002)
Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (VES:
331052)

Pöytäkirja Säteilyturvakeskuksen (STUK), Pardia ry:n ja JHL ry:n välisestä neuvottelusta, joka pidettiin 28.2.2008

1 §

Todettiin, että Valtion työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen 31.10.2007 allekirjoittamaan valtion virka- ja työehtosopimukseen sopimuskaudelle 1.10.2007-31.1.2010 sisältyy paikallisesti 1.3.2008 toteutettava erä, jonka käytöstä käydään sopimusneuvottelut asianomaisten virastotason sopimusosapuolten välillä virka- ja työehtosopimuksen sekä Valtion työmarkkinalaitoksen 2.11.2007 ja 9.11.2007 antamien määräysten mukaisesti.

2 §

Sovittiin, että STUKin palkkausjärjestelmän vaativuusryhmiin 1-6 kuuluvien tehtävien palkkasummasta koostuva paikallisesti toteutettava erä käytetään kyseisissä vaativuusryhmissä olevien henkilöryhmien palkkauksen kehittämiseen.

Todettiin, että vaativuusryhmiin 1-6 kuuluvista tehtävistä koostuva paikallisesti toteutettava erä (0,6 %:n suuruinen paikallinen erä ja 1,0 %:n suuruinen kehittämisestä) on yhteensä 3 769,64 euroa.

Sovittiin, että erä käytetään korottamalla vaativuusryhmien 1-6 tehtäväkohtaisia palkanosia 1,6 %:lla. Todettiin, että henkilökohtaisen palkanosan suuruus on vaativuusryhmissä 1-6 enintään 50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

3 §

Todettiin, että STUKissa on yhteinen, toisaalta STUKin, JHL ry:n ja Pardia ry:n sekä toisaalta STUKin ja JUKO ry:n välinen palkkausjärjestelmä. Todettiin, että osapuolet ovat erikseen sopineet, että STUK, JHL ry ja Pardia ry sopivat vaativuusryhmiin 1-6 kuuluvien tehtävien palkkasummasta ja STUK ja Juko ry vaativuusryhmiin 7-12 kuuluvien tehtävien palkkasummasta koostuvien paikallisesti toteutettavien erien käytöstä kyseisissä vaativuusryhmissä olevien henkilöryhmien palkkauksen kehittämiseen.

4 § Työrauha

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.

Virkaehtosopimusjärjestelmä:

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, 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 virkamiehet, 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.

5 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2008 edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen hyväksynyt. Sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka. Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Helsingissä

Säteilyturvakeskus

Pardia ry

JHL ry

VM hyväksynyt sopimuksen kirjeellään 28/311/2008, 17.4.2008

LIITE 1: PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.3.2008 ALKAEN

Tehtäväryhmä	Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa €kk
501	1	1265,31
502	2	1444,57
503	3	1623,82
504	4	1804,15
505	5	1989,67
506	6	2175,22
507	7	2361,35
508	8	2676,20
509	9	3101,24

510	10	3526,29
511	11	3951,33
512	12	4376,37

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus:
Vaativuusryhmissä 1-6 enintään 50 %
Vaativuusryhmissä 7-12 enintään 55 %.

LIITE 2

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.10.2008 LUKIEN
Sisältää yleiskorotuksen 2,3 prosenttia

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

Tehtäväryhmä	Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa
501	1	1 294,41
502	2	1 477,80
503	3	1 661,17
504	4	1 845,65
505	5	2 035,43
506	6	2 225,25
507	7	2 415,66
508	8	2 737,75
509	9	3 172,57
510	10	3 607,39
511	11	4 042,21
512	12	4 477,03

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus:
Vaativuusryhmissä 1-6 enintään 50 %
Vaativuusryhmissä 7-12 enintään 55 %.

Työehtosopimus STUK/ JUKO ry TES: 33 10 01
Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ JUKO ry, VES: 33 10 51

Pöytäkirja Säteilyturvakeskuksen (STUK) ja JUKO ry:n välisestä neuvottelusta, joka pidettiin 28.2.2008

1 §

Todettiin, että Valtion työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen 31.10.2007 allekirjoittamaan valtion virka- ja työehtosopimukseen sopimuskaudelle 1.10.2007-31.1.2010 sisältyy paikallisesti 1.3.2008 toteutettava erä, jonka käytöstä käydään sopimusneuvottelut asianomaisten virastotason sopimusosapuolten välillä virka- ja työehtosopimuksen sekä Valtion työmarkkinalaitoksen 2.11.2007 ja 9.11.2007 antamien määräysten mukaisesti.

2 §

Sovittiin, että STUKin palkkausjärjestelmän vaativuusryhmiin 7-12 kuuluvien tehtävien palkkasummasta koostuva paikallisesti toteutettava erä käytetään kyseisissä vaativuusryhmissä olevien henkilöryhmien palkkauksen kehittämiseen.

Todettiin, että kyseinen paikallisesti toteutettava erä (0,6 %:n suuruinen paikallinen erä ja 1,0 %:n suuruinen kehittämiserä) on yhteensä 15 437,82 euroa.

Sovittiin, että erä käytetään vaativuusryhmien 7-12 tehtävissä henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen siten, että henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä voi olla enintään 55 %.

Vaativuusryhmissä 7 -12 työskentelevien henkilöiden hk-palkanosan prosenttia tarkistetaan rahoituserän puitteissa vastaavassa suhteessa ottaen huomioon samalla se, että kenenkään henkilökohtainen palkanosa ei putoa STUKin palkkausjärjestelmän mukaisen, vahvistettua suoritustasoa vastaavan henkilökohtaisen palkanosan välyksen alapuolelle. Edellä mainittujen tarkistusten ulkopuolelle jätetään kuitenkin ne henkilöt, joiden henkilökohtainen palkanosa ylittää STUKin palkkausjärjestelmän mukaisen, vahvistettua suoritustasoa vastaavan henkilökohtaisen palkanosan välyksen ylärajan.

3 §

Todettiin, että STUKissa on yhteinen, toisaalta STUKin, JHL ry:n ja Pardia ry:n sekä toisaalta STUKin ja JUKO ry:n välinen palkkausjärjestelmä. Todettiin, että osapuolet ovat erikseen sopineet, että STUK, JHL ry ja Pardia ry sopivat vaativuusryhmiin 1-6 kuuluvien tehtävien palkkasummasta ja STUK ja Juko ry vaativuusryhmiin 7-12 kuuluvien tehtävien palkkasummasta koostuvien paikallisesti toteutettavien erien käytöstä kyseisissä vaativuusryhmissä olevien henkilöryhmien palkkauksen kehittämiseen.

4 §

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.

Virkaehtosopimusjärjestelmä:

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, 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 virkamiehet, 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.

5 §

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2008 edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen hyväksynyt. Sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka. Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Helsingissä 28.2.2008

Säteilyturvakeskus

JUKO ry

allekirjoittaneet
Hannu Koponen ja
Sisko Laulajainen

allekirjoittaneet
Ari Julin ja
Seppo Klemola

LIITE 1: PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
 VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
 TES: 331001 STUK/ JUKO ry
 TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.3.2008 ALKAEN

Tehtäväryhmä	Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa €kk
501	1	1265,31
502	2	1444,57
503	3	1623,82
504	4	1804,15
505	5	1989,67
506	6	2175,22
507	7	2361,35
508	8	2676,20
509	9	3101,24
510	10	3526,29
511	11	3951,33
512	12	4376,37

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus:
 Vaativuusryhmissä 1-6 enintään 50 %
 Vaativuusryhmissä 7-12 enintään 55 %.

LIITE 2

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.10.2008 LUKIEN
 Sisältää yleiskorotuksen 2,3 prosenttia

VES: 331051 STUK/JUKO ry
 VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
 TES: 331001 STUK/ JUKO ry
 TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

Tehtäväryhmä	Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa
501	1	1 294,41
502	2	1 477,80
503	3	1 661,17
504	4	1 845,65
505	5	2 035,43
506	6	2 225,25
507	7	2 415,66

508	8	2 737,75
509	9	3 172,57
510	10	3 607,39
511	11	4 042,21
512	12	4 477,03

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus:
Vaativuusryhmissä 1-6 enintään 50 %
Vaativuusryhmissä 7-12 enintään 55 %.

Työehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (TES: 331002)
Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (VES: 331052)
Työehtosopimus STUK/ JUKO ry TES: 33 10 01
Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ JUKO ry, VES: 33 10 51

Pöytäkirja Säteilyturvakeskuksen (jatkossa STUK), JHL ry:n, Pardia ry:n ja JUKO ry:n välisestä neuvottelusta, joka käytiin 8.4.2008

1 §

STUK ja JUKO ry sekä toisaalta STUK, JHL ry ja Pardia ry ovat päässeet 28.2.2008 neuvottelutulokseen Valtion työmarkkinalaitoksen sekä pääsopijajärjestöjen 31.10.2007 allekirjoittamaan valtion virka- ja työehtosopimukseen sisällytetyn, 1.3.2008 paikallisesti toteutettavan erän käytöstä työehto- ja tarkentavien virkaehtosopimusten mukaisesti (STUK/JUKO ry sekä STUK, JHL ry, Pardia ry).

Osapuolet ovat sopineet edellä sanotun sopimusratkaisun lisäksi keskustason sopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan 8 §:n 4 ja 6 momenttiin ja 9 §:ään liittyen seuraavaa:

2 §

Osapuolet toteavat, että keskustason allekirjoittamispöytäkirjan 8 §:n 4 momentissa tarkoitettua asiaa on sovittu aiemmin tehdyissä työehto- ja tarkentavissa virkaehtosopimuksissa sekä allekirjoituspöytäkirjassa (24.8.2006) mallisopimuksen (VM 9/2003) mukaisesti. Kyseessä olevat asiat koskevat vpj - sopimuksen soveltamisalaa, arviointiryhmää ja sen tehtäviä, tehtävän vaativuuden alenemiseen johtavia tehtävämuutostilanteita, suoritusarviointia tapauksissa, joissa palvelus on kestänyt osan arviointijaksosta, henkilökohtaisen palkanosan alentamista suoritustason alentuessa, tietojen saantia ja tilastoyhteistyötä sekä erimielisyyksien ratkaisemista.

3 §

Keskustason allekirjoittamispöytäkirjan 8 §:n 6 momentin määräyksiin liittyen henkilökohtaisen palkanosan vähimmäismäärä on STUKin palkkausjärjestelmän mukaisesti arvioiduissa ja vahvistetuissa suoritustasoissa liitteen 1 mukainen.

Tämä henkilökohtaisen palkanosan vähimmäismäärää koskeva määräys vastaa STUKissa voimassa olevaa käytäntöä, eikä muutos aiheuta ylimääräisiä kustannuslisäyksiä.

4 §

Keskustason allekirjoittamispöytäkirjan 9 §:n osalta osapuolet toteavat, että vpj - sopimusmääräysten tietojen saantia koskevat kohdat vastaavat mallisopimuksen 9 §:n edellyttämää tasoa.

5 § Työrauhavelvoite

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.

Virkaehtosopimusjärjestelmä:

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, 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 virkamiehet, 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.

6 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2008 edellyttäen, että valtiovarainministeriö on sen hyväksynyt. Sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka. Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Allekirjoittaneet:
Hannu Koponen

Jouko Marttila
Seppo Klemola

Sisko Laulajainen

Marita Sarkula
Marjaana Ahonen

VM hyväksynyt sopimuksen kirjeellään 28/311/2008, 17.4.2008

LIITE 1

Henkilökohtaisen palkanosan vähimmäismäärä suoritustasoilla 1-5
(prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta)

Suorituspisteet:	5 - 8	9 - 12	13 - 17	18 - 21	22 - 25
Suoritustaso:	St 1	St 2	St 3	St 4	St 5
Vaativuusryhmä 1	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %
Vaativuusryhmä 2	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %
Vaativuusryhmä 3	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %
Vaativuusryhmä 4	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %
Vaativuusryhmä 5	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %
Vaativuusryhmä 6	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %
Vaativuusryhmä 7	0 %	11 %	22 %	33 %	44 %
Vaativuusryhmä 8	0 %	11 %	22 %	33 %	44 %
Vaativuusryhmä 9	0 %	11 %	22 %	33 %	44 %
Vaativuusryhmä 10	0 %	11 %	22 %	33 %	44 %
Vaativuusryhmä 11	0 %	11 %	22 %	33 %	44 %
Vaativuusryhmä 12	0 %	11 %	22 %	33 %	44 %

Työehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (TES: 331002)
Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (VES:
331052)

Pöytäkirja Säteilyturvakeskuksen (STUK), Pardia ry:n ja JHL ry:n välisestä neuvottelusta, joka pidettiin 10.2.2009

1 §

Todettiin, että Valtion työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen 31.10.2007 allekirjoittamaan valtion virka- ja työehtosopimukseen sopimuskaudelle 1.10.2007-31.1.2010 sisältyy paikallisesti 1.3.2009 toteutettava erä, jonka käytöstä käydään sopimusneuvottelut asianomaisten virastotason sopimusosapuolten välillä virka- ja työehtosopimuksen sekä Valtion työmarkkinalaitoksen 10.11.2008 antamien määräysten mukaisesti.

2 §

Todettiin, että STUKin palkkausjärjestelmää sovelletaan sekä JHL-Pardia -sopimuksen että JUKO-sopimuksen piiriin kuuluviin tehtäviin. Osapuolet ovat sopineet, että kevään 2009 paikallisesti toteutettava erä, 0,7 %:n suuruinen paikalliserä ja 1 %:n suuruinen kehittämiserä, lasketaan erikseen toisaalta vaatavuusryhmiin 1-6 kuuluvien henkilöiden ja toisaalta vaatavuusryhmiin 7-12 kuuluvien henkilöiden palkkasummasta. Vastaavaa menettelyä noudatettiin kevään 2008 ratkaisussa.

Todettiin, että vaatavuusryhmiin 1-6 kuuluvista tehtävistä koostuva paikallisesti toteutettava erä (0,7 %:n suuruinen paikallinen erä ja 1,0 %:n suuruinen kehittämiserä) on yhteensä 3 836,91 euroa.

Sovittiin, että erä käytetään henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen siten, että henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä voi olla vaatavuusryhmissä 1-6 enintään 55 %.

Kyseisissä ryhmissä työskentelevien henkilöiden hk -palkanosan prosenttia tarkistetaan kertomalla se luvulla 55/50. Edellä mainittujen tarkistusten ulkopuolelle jätetään kuitenkin ne henkilöt, joiden henkilökohtainen palkanosa ylittää STUKin palkkausjärjestelmän mukaisen, vahvistettua suoritustasoa vastaavan henkilökohtaisen palkanosan vaihteluvälin ylärajan.

3 §

Maaliskuun 1 päivästä voimaan tuleva tehtäväkohtaisten palkanosien taulukko on liitteessä 1. Todettiin, että Pardiolla ja JHL:lla on neuvotteluoikeus vaatavuusryhmiin 1-8, koska mainituilla järjestöillä on jäseniä myös vaatavuusryhmän 6 ylittävissä ryhmissä.

Liitteessä 2 on 1.10.2009 voimaan tuleva tehtäväkohtaisten palkanosien taulukko. Taulukossa on otettu huomioon 1.10.2009 voimaan tuleva 2,2 %:n suuruinen yleiskorotus.

Liitteessä 3 on esitetty henkilökohtaisen palkanosan taulukko.

4 § Työrauha

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.

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 tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, 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.

5 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2009. Sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka. Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Sopimuskaudelle 2007-2010 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä virastotason tarkentava virka- ja työehtosopimus.

Helsingissä,

Säteilyturvakeskus

Pardia ry

JHL ry

LIITE 1:

PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.3.2009 ALKAEN

Vaativuus-ryhmä	Tehtäväkohtainen osa €kk
vr 1	1 294,41
vr 2	1 477,80
vr 3	1 661,17
vr 4	1 845,65
vr 5	2 035,43
vr 6	2 225,25
vr 7	2 415,66
vr 8	2 737,75
vr 9	3 220,16
vr 10	3 683,15
vr 11	4 147,31
vr 12	4 615,82

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus: enintään 55 %.

LIITE 2

PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.10.2009 LUKIEN

Sisältää korotuksen 2,2 prosenttia

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

Vaativuus-ryhmä	Tehtäväkohtainen osa €kk
vr 1	1 322,89
vr 2	1 510,31
vr 3	1 697,72
vr 4	1 886,25
vr 5	2 080,21
vr 6	2 274,21

vr 7	2 468,80
vr 8	2 797,98
vr 9	3 291,00
vr 10	3 764,18
vr 11	4 238,55
vr 12	4 717,37

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus: enintään 55 %.

LIITE 3

PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN VÄHIMMÄISMÄÄRÄ ERI SUORITUSTASOILLA STUKIN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSSÄ

Suorituspisteet	5 - 8	9-12	13-17	18-21	22-25
Suoritustaso	1	2	3	4	5
Henkilökohtaisen palkanosan vähimmäismäärä tehtäväkohtaisesta palkanosasta	0	11 %	22 %	33 %	44 %

Työehtosopimus STUK/ JUKO ry TES: 33 10 01
Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ JUKO ry, VES: 33 10 51

Pöytäkirja Säteilyturvakeskuksen (STUK) ja JUKO ry:n välisestä neuvottelusta, joka pidettiin 13.2.2009

1 §

Todettiin, että Valtion työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen 31.10.2007 allekirjoittamaan valtion virka- ja työehtosopimukseen sopimuskaudelle 1.10.2007-31.1.2010 sisältyy paikallisesti 1.3.2009 toteutettava erä, jonka käytöstä käydään sopimusneuvottelut asianomaisten virastotason sopimusosapuolten välillä virka- ja työehtosopimuksen sekä Valtion työmarkkinalaitoksen 10.11.2008 antamien määräysten mukaisesti.

2 §

Todettiin, että STUKin palkkausjärjestelmää sovelletaan sekä JUKO-sopimuksen että JHL-Pardia -sopimuksen piiriin kuuluviin tehtäviin. Osapuolet ovat sopineet, että kevään 2009 paikallisesti toteutettava erä, 0,7 %:n suuruinen paikalliserä ja 1 %:n suuruinen kehittämiserä, lasketaan erikseen toisaalta vaatavuusryhmiin 1-6 kuuluvien henkilöiden ja toisaalta vaatavuusryhmiin 7-12 kuuluvien henkilöiden palkkasummasta. Vastaavaa menettelyä noudatettiin kevään 2008 ratkaisussa.

Todettiin, että vaatavuusryhmiin 7-12 kuuluvista tehtävistä koostuva paikallisesti toteutettava erä (0,7 %:n suuruinen paikallinen erä ja 1,0 %:n suuruinen kehittämiserä) on yhteensä 8.072 euroa.

Sovittiin, että käytettävissä erä käytetään tehtäväkohtaisen palkanosan taulukon kehittämiseen siten, että vaatavuusryhmien 9-12 tehtäväkohtaisia palkanosia korotetaan seuraavasti:

- vaatavuusryhmä 9: 1,5 %
- vaatavuusryhmä 10: 2,1 %
- vaatavuusryhmä 11: 2,6 %
- vaatavuusryhmä 12: 3,1 %

3 §

Maaliskuun 1 päivästä voimaan tuleva tehtäväkohtaisten palkanosien taulukko on liitteessä 1.

Liitteessä 2 on 1.10.2009 voimaan tuleva tehtäväkohtaisten palkanosien taulukko. Taulukossa on otettu huomioon 1.10.2009 voimaan tuleva 2,2 %:n suuruinen yleiskorotus.

Liitteessä 3 on esitetty henkilökohtaisen palkanosan taulukko.

4 § Työrauha

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.

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 tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, 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.

5 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2009. Sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka. Sen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Sopimuskaudelle 2007-2010 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä virastotason tarkentava virka- ja työehtosopimus.

Helsingissä

Säteilyturvakeskus

Juko ry

LIITE 1

PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.3.2009 ALKAEN

Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa €kk
vr 1	1 294,41
vr 2	1 477,80
vr 3	1 661,17
vr 4	1 845,65
vr 5	2 035,43
vr 6	2 225,25
vr 7	2 415,66
vr 8	2 737,75
vr 9	3 220,16
vr 10	3 683,15
vr 11	4 147,31
vr 12	4 615,82

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus: enintään 55 %.

LIITE 2

PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

TEHTÄVÄKOHTAISET PALKANOSAT 1.10.2009 LUKIEN
Sisältää korotuksen 2,2 prosenttia

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa €kk
vr 1	1 322,89
vr 2	1 510,31
vr 3	1 697,72
vr 4	1 886,25
vr 5	2 080,21
vr 6	2 274,21
vr 7	2 468,80

vr 8	2 797,98
vr 9	3 291,00
vr 10	3 764,18
vr 11	4 238,55
vr 12	4 717,37

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus: enintään 55 %.

LIITE 3

PALKKALIITE STUKIN TYÖEHTO- JA TARKENTAVIIN VIRKAEHTOSOPIMUKSIIN

VES: 331051 STUK/JUKO ry
VES: 331052 STUK/Pardia/JHL
TES: 331001 STUK/ JUKO ry
TES: 331002 STUK/Pardia/JHL

HENKILÖKOHTAISEN PALKKANOSAN VÄHIMMÄISMÄÄRÄ ERI SUORITUSTASOILLA STUKIN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSSÄ

Suorituspisteet	5 - 8	9-12	13-17	18-21	22-25
Suoritustaso	1	2	3	4	5
Henkilökohtaisen palkanosan vähimmäismäärä tehtäväkohtaisesta palkanosasta	0	11 %	22 %	33 %	44 %

- Työehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (TES: 331002)
- Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (VES: 331052)
- Työehtosopimus STUK/ JUKO ry TES: 33 10 01
- Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ JUKO ry, VES: 33 10 51

Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus samapalkkaerän kohdentamisesta Säteilyturvakeskuksessa Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hallinnonalalla.

Sopimus on tehty 27 päivänä tammikuuta 2010 Säteilyturvakeskuksen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä samapalkkaerän kohdentamisesta 1.2.2010 lukien.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty samapalkkaerän kohdentamisesta 22.12.2009 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Keskustason sopimuksen mukaisesti käytettävissä olevan erän suuruus on 0,16 % sopimusalan palkkasummasta 1.2.2010 lukien.

2 § Samapalkkaerän kohdentaminen

Sopimuserä kohdennetaan sopimuslallalla henkilökohtaisen palkanosan tarkistuksiin palkkausjärjestelmän aikaisempaa yhtenäisemmäksi soveltamiseksi.

Vaativuusryhmiin 1-6 kuuluvien henkilöiden henkilökohtaisen palkanosan prosenttia tarkistetaan em. tavoitteen mukaisesti seitsemälle henkilölle (6 naista ja yksi mies) ja vaativuusryhmiin 7-12 kuuluvien henkilöiden henkilökohtaisen palkanosan prosenttia 25 henkilölle (15 miestä ja 10 naista).

Yhteensä tarkistusten piiriin kuuluu 32 henkilöä (16 miestä ja 16 naista)".

3 § Työrauhavelvoite

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.

4 § Voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 31.1.2010 saakka.

VM hyväksynyt sopimustuloksen päätöksellä 19.2.2010 VM/255/01.00.00.01/2010

Allekirjoittaneet:
Hannu Koponen
Sisko Laulajainen
Mari Andersin
Ari Julin
Heikki Reisbacka
Marita Sarkula
Marjaana Ahonen

LIITE 8

Säteilyturvakeskus

PALKKALIITE

Työehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (TES: 331002)

Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ Pardia ja JHL (VES: 331052)

Työehtosopimus STUK/ JUKO ry TES: 33 10 01

Tarkentava virkaehtosopimus STUK/ JUKO ry, VES: 33 10 51

Valtion virka- ja työehtosopimuksessa sopimuskaudelle 1.3.2010 - 29.2.2012 (28.3.2010) on sopimuksen 4 §:ssä sovittu 0,55 prosentin suuruisesta yleiskorotuksesta 1.3.2010 lukien. STUKin palkkaustaulukko on edellä mainittu 0,55 %:n suuruisen yleiskorotuksen mukaan lukien 1.3.2010 alkaen seuraava:

Pt-koodi	Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen osa €/kk	Yläraja	Yläraja % teht.koht. osasta
501	vr 1	1330,17	2061,76	55 %
502	vr 2	1518,62	2353,86	55 %
503	vr 3	1707,06	2645,94	55 %
504	vr 4	1896,62	2939,76	55 %
505	vr 5	2091,65	3242,06	55 %
506	vr 6	2286,72	3544,42	55 %
507	vr 7	2482,38	3847,69	55 %
508	vr 8	2813,37	4360,72	55 %
509	vr 9	3309,10	5129,11	55 %
510	vr 10	3784,88	5866,56	55 %
511	vr 11	4261,86	6605,88	55 %
512	vr 12	4743,32	7352,15	55 %
Henkilökohtaisen palkanosan suuruus on enintään 55 %				