

Yliopistojen Yleinen Työehtosopimus

General Collective Agreement for Universities

1.2.2018 – 31.3.2020

Daniel Valtakari

TEK

Tekniikan akateemiset TEK

Academic Engineers and Architects in Finland TEK

- Edustaa diplomi-insinöörejä ja arkkitehteja
 - Tarjoaa jäsenilleen laajan valikoiman palveluja, joilla tukea työelämässä oloa ja henkilökohtaista kilpailukykyä
 - Palvelut sisältyvät pääasiassa vuosittaiseen jäsenmaksuun ja ovat ainoastaan jäsenten hyödynnettävissä
 - Tukee diplomi-insinöörien ja arkkitehtien työelämää sekä kollektiivi- että yksilötasolla
 - [TEK kotisivu](https://www.tek.fi/fi)
[<https://www.tek.fi/fi>]
- Represents engineers and architects that have graduated from a university
 - Provides a large number of special services to the members in order to support working life and competitiveness in the working life
 - The service is mainly included in the annual membership fee and only available to members
 - Supports the working life of engineers and architects both on individual and collective level
 - [TEK homepage](https://www.tek.fi/fi)
[<https://www.tek.fi/fi>]

Daniel Valtakari



- Vastaa TEKin yliopistosektorin
 - Neuvottelutoiminnasta
 - Edunvalvonnasta
 - Auttaa työsuhteisiin liittyvissä asioissa
 - Vastaa kansainvälisistä asioista
- Is responsible for the university sector at TEK
 - Collective bargaining
 - Advocacy
 - Helps with employment related issues
 - Works with international affairs

OTEK

OTEK on TEKin Oulun yliopistolla toimiva paikallinen yhdistys.

Varmistaa, että meillä on oma luottamusmies.

Tulee jäseniä Oulun yliopistolla.

Neuvoo eri tilanteissa työsuhteeseen liittyen.

[OTEK kotisivu](https://otek.tek.fi)

[<https://otek.tek.fi>]

Daniel Valtakari ©

OTEK is the local TEK club at Oulu University.

Ensures we have our own shop steward.

Supports the members at Oulu University.

Gives advice in different work related situations.

[OTEK homepage](https://otek.tek.fi)

[<https://otek.tek.fi>]



Työsuhteen ehdot

Terms and conditions of employment

Yliopistojen työsuhteen ehtoja määrittelee

[Yliopistojen Yleinen Työehtosopimus](https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2019/02/Yliopistojen-yleinen-TES-2019.pdf)

[<https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2019/02/Yliopistojen-yleinen-TES-2019.pdf>]

TEKin jäsenten osalta sopimus neuvotellaan yhdessä muiden järjestöjen kanssa.

At the universities the terms and conditions of employment are defined in the

[General Collective Agreement for universities](https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2018/11/University_CA_period_1.2.2018.pdf)

[https://www.sivista.fi/wp-content/uploads/2018/11/University_CA_period_1.2.2018.pdf]

On behalf of TEK's members the agreement is negotiated in cooperation with other organisations.

Palkankorotukset yliopistoilla

Salary increase at the universities

- Voimassa 1.2.2018 – 31.3.2020
- Sopimuskauden aikana maksetaan seuraavat palkankorotukset:

Yleiskorotukset

1.4.2018 1,0%

1.4.2019 1,1%

Järjestely- /paikalliset erät

1.1.2019 0,5%

1.6.2019 0,85%

- Valid 1.2.2018 – 31.3.2020
- Salary increase during the period of validity:

General increase

1.4.2018 1,0%

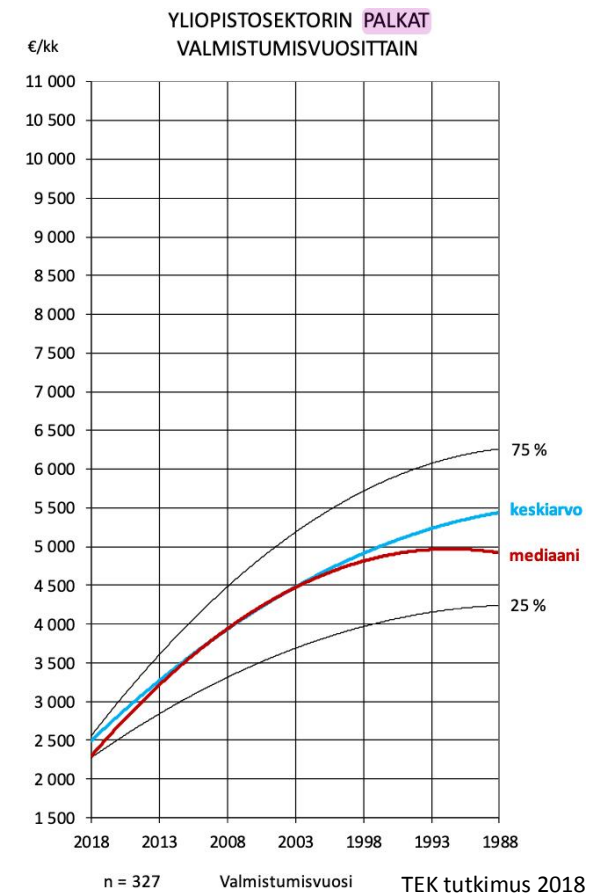
1.4.2019 1,1%

Locally available lot

1.1.2019 0,5%

1.6.2019 0,85%

2018-2019



Paikallisen 0,5% erän käyttö

Use of the locally available 0,5%

1.1.2019

- Alimman henkilökohtaisen suoriutumisen tason nosto 6%:iin
 - Vastaava korjaus on tehty vaatavuustasotaulukkoihin
 - Paikallisesti työntajan päätöksellä jakaen vaatavuustasoihin tai suoriutumislisiin
- The lowest performance level will have been raised to 6%
 - A corresponding correction has been made to the job requirement schemes
 - The employer decides locally how this is distributed between job requirement and personal performance

Paikallisen 0,85% erän käyttö

Use of the locally available 0,85%

1.6.2019

- Paikallisesti työnantajan päätöksellä henkilökohtaiseen palkanosaan
 - Keväällä 2019 arvioinnit (palkkakeskustelut)
 - Korotukset voimaan 1.6.2019 alkaen
 - Lasketaan helmikuun 2019 palkkasumman mukaan
- The employer decides on local level the personal performance based part of the salary
 - Evaluations during the spring 2019 (salary discussions)
 - The raise will take effect starting from 1.6.2019
 - The raise will be based on the total salary sum of February 2019

Vaativuustasojen arviointi

Job requirement evaluation

- Uusissa tehtävissä
 - Työnantaja tekee alustavan arvioinnin
 - Esimiehet käyvät työntekijän kanssa tarkentavan keskustelun ja tekevät esityksen
 - Arviointiryhmä voi käsitellä nämä
 - Aiemmin arvioiduissa tehtävissä
 - Esimies määrittelee aiemmin vahvistetun vaativuustason, esim. uudessa työsuhteessa
 - Työnantaja päättää vaativuustason, mm. työsopimusta allekirjoitettaessa
 - Arviointiryhmä ei käsittele näitä
 - Muuttuneissa tehtävissä
 - Tehtävän vaativuus arvioidaan uudestaan
 - Arviointiryhmä ei käsittele näitä
- New tasks
 - Employer makes a preliminary assessment
 - Superiors will conduct more precise discussions and make a proposal
 - Evaluation group can handle these
 - Previously evaluated tasks
 - Superiors define the previously confirmed job requirement, for example in new employment
 - Employer decides on job requirement, for example when signing a work agreement
 - Evaluation group will not handle these
 - When tasks change
 - The job requirements will be re-evaluated
 - Evaluation group will not handle these

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi

Evaluation of personal performance

- Aiemmat 9 suoriutumistason porrasta on poistettu
 - Tilalla on 4 suoriutumislukkaa
 - Liukuva prosentuaalinen skaala henkilökohtaista suoriutumista varten jokaisessa suoriutumiskategoriassa
- Kuvaukset ovat muuttuneet
- The previous 9 performance levels have been removed
 - Instead there are 4 performance categories
 - A sliding percentual scale for the performance in each performance category
- The descriptions have changed

Kehityskeskustelut

Development discussions

- 2 vuoden välein käytävät kehityskeskustelut on poistettu
 - Kehityskeskustelua voi itse pyytää
 - Kehityskeskustelut on käytävä viimeistään 5 vuoden päästä edellisestä keskustelusta
 - Yliopistossa sovitaan oma aikataulu keskusteluille.
- The development discussions that were previously conducted every 2 years have been removed
 - One can ask for a development discussion
 - Development discussions must be conducted no later than 5 years after the previous one
 - Timetables for the discussions will be set at the universities

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi

Evaluation of personal performance

- Arviointi perustuu olettamukseen henkilön suoriutumisesta huomioiden hänen osaamisensa, työkokemuksensa ja aiempi suoriutuminen
 - Työntekijä voi vastaavissa tilanteissa itse pyytää arviointia 6 kk kuluttua työsuhteen alkamisesta tai tehtävien muuttumisesta
 - Palkka ei voi laskea
- The evaluation is based on a assumption on a persons performance considering his/her skills, work experience and previous performance
 - The employee may in similar situations ask for an assessment 6 months after starting employment or when tasks have changed
 - The salary may not be lowered

Koska muutos astuu voimaan

When will the change take effect

- Kun vaativuustaso muuttuu, maksetaan uutta palkkaa sen seuraavan kuukauden alusta, jolloin esimies on tehnyt kirjallisen ehdotuksensa (ellei työtehtävistä muuta johdu)
- Kun henkilökohtainen palkanosa muuttuu, niin arviointijaksoa seuraavan kuukauden alusta tai jos arviointi on tehty arviointijakson ulkopuolelta, niin sitä seuraavan kuukauden alusta, jolloin esimies on tehnyt kirjallisen esityksensä
- When job requirements change the new salary will be paid from the beginning of the months following the month when the superior made a written proposal (if there are no other reasons to consider because of the tasks)
- When the personal performance based salary is changing then from the beginning of the month following the assessment period or if the evaluation was done outside the assessment period, then from the beginning of the month following the months the superior made a written proposal