

Tarkentava virkaehtosopimus Kilpailu- ja kuluttajaviraston palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 12. päivänä kesäkuuta 2018 Kilpailu- ja kuluttajaviraston sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista. Palkkausjärjestelmä tukee naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Kilpailu- ja kuluttajaviraston (jäljempänä virasto) toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy.

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

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat

1. Tietotaito
2. Ongelmakenttä
3. Vastuu ja vaikuttavuus

Työsuorituksen arviointitekijät ovat

1. tuloksellisuus
2. asiantuntijuus
3. työtaidot ja
4. yhteistyötaidot sekä

5. esimiehillä lisäksi johtaminen

Arvioinnit perustuvat virastossa noudatettaviin vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu henkilön tehtäväkuvaukseen.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan. Arviointi- ja kehittämissryhmä käsittelee vaativuusarviointeja siten kuin tämän sopimuksen eri kohdissa on sovittu.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

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.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen, työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointi- ja kehittämissryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista.

[Huomautus, informatiivinen viittaus: Sopimuskaudelle 2018-2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispyytäkirjan liitteen kohdassa 1.3. on määryksiä palkkatason turvaamisesta työnantajan tehdessä aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen.]

Edellä 6 momentissa sovittu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuustason alenemistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettuun tavoin.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Vaativuustason noustessa kokonaiskuukausipalkka on kuitenkin aluksi vähintään yhtä suuri kuin hänen kokonaiskuukausipalkkansa aikaisemmalla vaativuustasolla oli.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään aluksi ennallaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan uudelleen viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta tai vaatavuustason muuttumisesta taikka 2 momentissa tarkoitettu tilanteissa mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarviointista. Sitten henkilökohtainen palkanosa määräytyy siten arvioidun suoritustason mukaisesti.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli tällainen poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä, osaamista, työkokemusta ja aikaisempaa suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 3 momentissa tarkoitettun toisen arvioinnin kohteena olevasta ajasta 4 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuustasolle 8. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä yleisemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Sopimuksen rahoitus ja palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kustannusvaikutus on 2,84 %, joka muodostuu varsinaisesta kustannusvaikutuksesta 2,62 % ja yhden kahdestoistaosan eli 0,22 %-yksikön suuruudesta työnantajan lisäosuudesta.

Sopimuksen kustannusvaikutuksen kattamisessa noudatetaan keskustasolla 9.1.2018 tehtyä virka- ja työehtosopimusta eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta (jäljempänä rahoitussopimus) seuraavasti.

Kustannusvaikutuksesta 2,84 % katetaan

- 0,40 %-yksikköä vuosien 2014 ja 2015 virastoerillä (rahoitussopimuksen 3 §)
- yksi kolmasosa 2,62 %:sta eli 0,87 %-yksikköä työnantajan rahoituserällä (rahoitussopimuksen 4 §)
- yksi kahdestoistaosa 2,62 %:sta eli 0,22 %-yksikköä työnantajan lisäosuudella (rahoitussopimuksen 5 ja 7.4 §:t)
- yhteensä 1,35 %-yksikköä vuosien 2018 ja 2019 virastoerillä (0,60 ja 0,75 %) (sopimuskaudelle 2018-2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 7 ja 9 §:t, rahoitussopimuksen 6 §)

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1. päivästä huhtikuuta 2018.

Edellä sanottujen vuosien 2014 ja 2015 0,20 %-yksikön suuruisten virastoerien alkuperäisten toteuttamisajankohtien 1.8.2014 ja 1.8.2015 sekä vpj-sopimuksen käyttöönottoajankohdan 1.4.2018 väliseltä ajalta on kertynyt yhteensä 1,27 %-yksikön suuruinen kertaluontoinen rahoitusvara. Tästä 0,89 %-yksikköä käytetään siihen, että molemmat uudet virastoerät siirretään toteutettaviksi jo 1.4.2018 alkaen.

Loput ko. rahoitusvarasta eli 0,38 % toteutetaan niille henkilöille, joiden palkkaus nousee tämän palkkausjärjestelmän käyttöönoton johdosta, maksettavalla euromääräisellä kertaerällä, joka on 13,38 % kunkin tällaisen henkilön kuukausipalkan noususta.

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta 1.4.2018 lukien oikeus sanotun ajankohdan mukaiseen 8 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai tämän sopimuksen mukaiseen sitä korkeampaan tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärään.

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden vpj -palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohdasta ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa viraston palvelussuhteessa.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohdasta maksettu kuukausipalkka (jäljempänä vanha palkka) on suurempi kuin uuden järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaatavuustaso alenee.

Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaatavuustaso olisi ennen 5 momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan päättymistä ollut välillä alempi, jos vaatavuustaso palaa ennalleen näiden määräaikaisten kuluessa.

Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisten tehtävistä.

Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Henkilön vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 18 kuukautta uuden vpj-järjestelmän käyttöönottamisesta alkaen, 30.9.2019 saakka.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohdasta nimitetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräajaisesti tai muutoin rajoitetun ajan korkeamman vaatavuustason tehtävissä, on tämän määräajan tai rajoitetun ajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 1 - 5 momentissa sovitut edellytykset ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan tai rajoitetun ajan päätyttyä palkkataso turvataan 1 - 5 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohdasta toistaiseksi nimitetty, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi oikeus Kilpailuvirastossa ja Kuluttajavirastossa voimassa olleiden aikaisempien palkkausjärjestelmämääräysten mukaiseen takuupalkkaan määräytyy niistä siirtyneiden henkilöiden osalta edelleen siten, kuin siitä oli niissä sovittu.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

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

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönoton ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritusasteille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutusasteittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla. Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaativuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

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

10 § 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 jomankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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

Vastaavasti kuin 4 §:n 3 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 valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

11 § Seuranta ja kehittäminen

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

Tämä tapahtuu arviointi- ja kehittämisryhmässä.

12 § Työrauhavelvoite

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

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henki-
löstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä so-
pimuksen 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.

13 § Voimassaolo

Sopimuksen toteuttaminen edellyttää, että valtion talousarviossa on annettu valtuus edellä 7 §:ssä tarkoite-
tun rahoitussopimuksen 4 §:n mukaiseen sopimusehtoon (työnantajan rahoituserä).

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2018 ja on voimassa 31.3.2020 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu
tämän jälkeen vuoden kerrallaan sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viik-
koa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion
keskustason kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen mukaiset palkkaukset maksetaan aluksi niiden tehtävien vaativuustasojen ja henkilöi-
den suoritusasteiden mukaisesti, joita kunkin kohdalla on käytetty sopimuksen neuvottelujen perusteena
ollessa tietoaistossa maaliskuussa 2018. Näitä tasoja ei muuteta vuoden 2018 aikana käytävien tulos-
ja kehityskeskustelujen perusteella, vaan tasojen muuttamista tarkastellaan seuraavan kerran vuoden 2019
tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä ja mahdolliset palkkausten tarkistukset toteutetaan huhtikuusta
2019 alkaen. Jos työnantaja kuitenkin muuttaa sanottuna aikana henkilön tehtäviä siten, että niiden vaati-
vuustaso sen johdosta muuttuisi, keskustelut käydään ja voidaan tehdä siihen perustuvat palkkauksen
muutokset. Samoin menetellään määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päät-
tyessä.

14 § Allekirjoitukset

Tätä virkaehtosopimusta on laadittu neljä (4) saman sisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 12. päivänä kesäkuuta 2018



Kilpailu- ja kuluttajavirasto



Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.



Palkansaajajärjestö Pardia ry.



LIITE 1**TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA ILMAN 1.4.2018 YLEISKOROTUSTA JA 1.4.2018 YLEISKOROTUKSEN 1,00% KANSSA**

Vaativuuden arvioinnin pisteet	Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk) ilman 1.4.2018 yleiskorotusta	Tehtäväkohtainen palkanosa (€/kk) 1.4.2018 alkaen yleiskorotuksen kanssa
114-134	1	1771,05	1788,76
135-160	2	1939,90	1959,30
161-191	3	2118,65	2139,84
192-227	4	2312,35	2335,47
228-268	5	2506,00	2531,06
269-313	6	2714,70	2741,85
314-370	7	2947,30	2976,77
371-438	8	3217,00	3249,17
439-518	9	3591,05	3626,96
519-613	10	4039,90	4080,30
614-	11	4738,20	4785,58

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

Suorituspisteet	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa, prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta
1,00-1,24	1	0,00 %
1,25-1,49	2	2,50 %
1,50-1,74	3	5,00 %
1,75-1,99	4	7,50 %
2,00-2,24	5	10,00 %
2,25-2,49	6	12,50 %
2,50-2,74	7	15,00 %
2,75-2,99	8	17,50 %
3,00-3,24	9	20,00 %
3,25-3,49	10	22,50 %
3,50-3,74	11	25,00 %
3,75-3,99	12	27,50 %
4,00-4,24	13	30,00 %
4,25-4,49	14	32,50 %
4,50-4,74	15	35,00 %
4,75-4,99	16	37,50 %
5,00-5,24	17	40,00 %
5,25-5,49	18	42,50 %
5,50-5,74	19	45,00 %
5,75-5,99	20	47,50 %
6,00	21	50,00 %