

Ympäristöministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä on 9.1.2012 tehty tarkentava virkaehtosopimus ympäristöministeriön palkkausjärjestelmästä.

Tällä virkaehtosopimuksella muutetaan 15.6.2011 tehtyä tarkentava virkaehtosopimus ympäristöministeriön palkkausjärjestelmästä (YM2/10/2011).

1 § Sopimuksen peruste ja tavoite

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 14.12.2004 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesti.

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Lisäksi tavoitteena on parantaa ministeriön kilpailukykyä työnantajana, tukea henkilöstön kehittymistä ja haakeutumista vaativampiin tehtäviin sekä kehittää ja parantaa esimiestyötä ja johtamista.

Palkkausjärjestelmään liittyvästä arviointi- ja kehittämisryhmästä sovitaan tarkemmin tämän virkaehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan ympäristöministeriön vakinaisessa virkasuhteessa olevaan henkilöstöön. Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistettäväksi palkattavaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

3 § Palkkausperusteet

Henkilön palkka muodostuu 4 §:n mukaisesta tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta (myöhemmin tehtäväkohtainen palkanosa) ja 6 §:n mukaisesta henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta palkanosasta (myöhemmin henkilökohtainen palkanosa) tai 10 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa takuupalkasta.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Tehtävien vaativuustekijät ovat 1) tehtävän luonne, 2) toimivalta ja vastuu ja 3) vuorovaikutus ja yhteistyö. Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kullakin vaativuustasolla ilmenee liitteenä 1 olevasta palkkataulukosta.

5 § Tehtävien vaativuuden arviointi

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. 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. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja ympäristöministeriössä noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen keskusteltuaan asiasta osaston tai yksikön päällikön kanssa.

Niissä tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuudessaan samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee tehtävän vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja edellä 3 momentissa mainituissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan.

6 § Tehtävien muutokset

Edellä 5 §:ssä kuvatun mukaisesti menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteilyryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettuihin tavoin.

7 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilökohtaisen suoritustason mukaisesti. Suoritusarviointi perustuu ympäristöministeriössä noudatettavaan henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmään. Arviointiperusteet ovat: 1) ammattitaito, 2) tuloksellisuus, 3) vastuullisuus sekä 4) vuorovaikutus.

Henkilökohtainen palkanosa on enintään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä kullakin suoritustasolla ilmenee liitteenä 2 olevasta taulukosta.

8 § Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi

Henkilökohtaista suoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja kehityskeskusteluissa hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen suoritusarvioinniksi ja suoritustasoksi. Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset suoritusarvioinnit ja -tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

Henkilön tullessa uutena ympäristöministeriön palvelukseen määräytyy henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua virkasuhteen alkamisesta tämän pykälän 1 momentin mukaisesti, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy vahvistetun suoritustason mukaisesti.

Henkilön tehtävien vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä. Suoritustaso arvioidaan tämän pykälän 1 momentin mukaisesti viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy arvioinnissa todetun suoriutumisen mukaisesti. Aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

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

9 § Menettely henkilökohtaisen suoriutumisen laskiessa

Jos vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan henkilön suoritustason alentuneen, keskustelun yhteydessä hyväksytään yhteisesti myös suorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian sen jälkeen, kun kuusi (6) kuukautta on kulunut edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa edellä 8 §:n 1 momentin mukaisesti uutta arviointia vastaavaksi, ellei 10 §:stä muuta johdu.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan edellä 1 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi viivytyksettä kolmen (3) kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa edellä 8 §:n 1 momentin mukaisesti kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellä 1 momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan alenneta.

10 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana vakinaisessa virkasuhteessa ympäristöministeriöön, on oikeus vähintään tämän pykälän mukaiseen euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän mukainen palkka. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä ympäristöministeriön vakinaisessa virkasuhteessa.

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

Myös henkilöllä, joka on palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa virkasuhteessa ympäristöministeriössä, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan ympäristöministeriössä sellaisessa virkasuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen virkasuhteeseen, noudatetaan edellä 1 momentissa sanottua.

Edellä 1 ja 3 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän tai enintään yhden kalenterikuukauden mittaista keskeytystä.

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

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen suoriutuminen arvioidaan siten kuin 5 ja 8 §:ssä on sanottu. Jos henkilö itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänellä käyttöönottoajankohtana oli, hänen takuupalkkansa alenee vastaavasti.

11 § Keskustasolla sovittavat palkantarkistukset

Keskustasolla sovittavien, tulevien virastokohtaisten erien kohdentamisesta erillisinä järjestelyvaraerinä tämän palkkausjärjestelmän kehittämiseen osapuolet sopivat sen mukaisesti, mitä siitä keskustasolla sovitaan.

Palkkojen yleiskorotukset toteutetaan sen mukaisesti, mitä keskustasolla on sovittu.

12 § Palkkatarkistusten voimaantulo

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistetut tehtävien vaativuustason tai henkilökohtaisen suoriutumistason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

13 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada 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.

Sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä on oikeus vuosittain sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille sekä heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoinen, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinen 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 eriteltyinä 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.

14 § Työaikakorvaukset

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

15 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämissyöryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa 6 §:n 2 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 5 §:n 4 momentissa ja 8 §:n 1 momentissa työnantaja vahvistaa edellä tässä pykälässä tarkoitetuissa tapauksissa muutokset arvioinneissa, tasoissa ja palkkauksissa.

Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta soveltuvien osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

16 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vähintään kerran vuodessa sopimuspuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan ja sopimusalan palkkakilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja –mahdollisuuksia. Tätä varten sopimusosalalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämissyöryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 5 §:n 3 momentissa ja 15 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

17 § Työrauha

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

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

18 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2012-31.3.2014 *)

Sopimuskaudelle 2012-2014 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset. *)

Tätä sopimusta on laadittu viisi samansisältöistä kappaletta, kaksi Palkansaajajärjestö Pardia ry:lle ja yksi kullekin muulle sopimusosapuolelle.

Helsingissä 9 päivänä tammikuuta 2012

Ympäristöministeriö

Hallintojohtaja Aino Jalonen

Henkilöstöpäällikkö Heidi Sederholm

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Luottamusmies Airi Karvonen

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Luottamusmies Pirkko Keränen Luottamusmies Risto Kuusisto

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Luottamusmies Ari Seppänen

*) Tämän sopimuksen voimassaoloa on jatkettu keskustason sopimuksen 5 §:n mukaisesti keskustason sopimuksen sopimuskaudeksi 1.4.2014 – 31.1.2017.

Tämän sopimuksen voimassaoloa on jatkettu keskustason sopimuksen 5 §:n mukaisesti keskustason sopimuksen sopimuskaudeksi 1.2.2017 – 31.1.2018.

Tämän sopimuksen voimassaoloa on jatkettu keskustason sopimuksen 4 §:n mukaisesti keskustason sopimuksen sopimuskaudeksi 1.2.2018 – 31.3.2020

Sopimuskaudelle 2018-2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

YMPÄRISTÖMINISTERIÖ

Tehtäväkohtainen palkanosa

Liite 1

Vaativuusasteet	Vaativuustaso	Euroa kuukaudessa 1.4.2018 lukien
100 – 119	3	1 880,20
120 – 139	4	1 913,84
140 – 159	5	1 959,80
160 – 179	6	2 060,44
180 – 199	7	2 150,60
200 – 219	8	2 257,84
220 – 239	9	2 358,13
240 – 259	10	2 483,29
260 – 279	11	2 723,75
280 – 299	12	3 114,18
300 – 319	13	3 416,70
320 – 339	14	3 737,51
340 – 359	15	4 087,44
360 – 379	16	4 485,29
380 – 399	17	4 839,45
400 – 419	18	5 218,90

Henkilökohtainen palkanosa

Liite 2

Suoritus- pisteet	Suoritus- taso	Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä 1.6.2018 lukien
100 – 199	1	0
200 – 224	2	4,6
225 – 249	3	8,6
250 – 274	4	12,6
275 – 299	5	16,6
300 – 314	6	20,6
315 – 324	7	22,6
325 – 332	8	24,6
333 – 340	9	26,0
341 – 349	10	27,3
350 – 362	11	29,0
363 – 374	12	30,0
375 – 399	13	33,5
400 – 424	14	38,1
425 – 449	15	42,8
450 – 474	16	46,5
475 – 500	17	50,0