

Tarkentava virkaehtosopimus valtion palkkausjärjestelmästä työ- ja elinkeinotoimistoissa sekä Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmiassa.

Sopimus on tehty 18. päivänä helmikuuta 2014 työ- ja elinkeinoministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JU-KO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tällä sopimuksella uudistetaan työ- ja elinkeinotoimistoissa sekä Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmiassa käytössä oleva 23 päivänä kesäkuuta 2005 tehty palkkausjärjestelmää koskeva sopimus.

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus. Tavoitteena on tukea henkilöstön kehittymistä ja asiantuntijuutta sekä kannustaa henkilöstöä parantamaan suoritustaan. Tavoitteena on lisäksi parantaa työ- ja elinkeinotoimistojen sekä Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmian kilpailukykyä työnantajana sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan työ- ja elinkeinotoimistojen sekä Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmian vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa liittyvissä osissa, joiden välillä on enintään 30 päivän tai yhden täyden kalenterikuukauden keskeytys, kestävät yli 6 kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana 6 kuukautta täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävässä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisesti.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin. Sopimusta ei sovelleta myöskään harjoittelu-tehtävissä oleviin eikä palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukot ovat liitteinä 1 ja 2 ja henkilökohtaisen palkanosan taulukot liitteinä 3 ja 4.

Työ- ja elinkeinotoimistoissa palkkaus muodostuu lisäksi kokemusosasta, takuupalkasta ja siirtymälisästä siten, kuin niistä on sovittu 7, 8 ja 9 §:issä.

Vaativuuden arviointitekijät ovat:

- osaamisen laajuus
- ongelmanratkaisun luonne (osaamisen syvyys)
- johtaminen ja esimiestyö
- vuorovaikutuksen luonne
- pätevyys (koulutus ja työkokemus)

Työsuorituksen arviointitekijät ovat:

- osaavuus
- tuloshakuisuus
- yhteistoiminnallisuus ja
- esimiestaidot

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu tehtäväkuvaukseen ja noudatettavaan arviointijärjestelmään. 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.

Jokaisella on oikeus vuosittaisten kehityskeskustelujen käymiseen osana hyvää johtamista ja esimiestyötä. Kehityskeskustelujen yhteydessä tarkastellaan henkilön tehtäviä, työssä suoriutumista ja tehtävien kehittymistä, selvitetään kehittämis- ja koulutustarpeet ja laaditaan suunnitelma niiden toteuttamiseksi.

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen. Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Arviointiryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole jo vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena arvioiden samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia. Arviointiryhmä määrittelee kantansa myös 8 momentin sekä 11 §:n 2 momentin mukaisissa tilanteissa.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten tai arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

Hallintolain 23 § huomioon ottaen arviointimenettely on suoritettava ilman aiheetonta viivytyksiä.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden kesäkuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaatavuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaatavuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelyä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittely ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Henkilön tehtäväkohtaista palkanosaa ei edellä tarkoitetun tehtävämuutoksen johdosta alenneta 24 kalenterikuukauden aikana tehtävien sanotusta muutoksesta. Työnantaja jatkaa entisen vaatavuustason mukaisten tehtävien mahdollisuuden selvittämistä tämän ajan. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaatavuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei koske myöskään vaatavuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettu tavoin.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Sen enimmäismäärä on työ- ja elinkeinotoimistojen osalta 45 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmian osalta 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu työ- ja elinkeinotoimistoissa sekä Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmiassa noudatettaviin arviointijärjestelmiin.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja tehtävän hoitamiselle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Tehtävän vaatavuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi samana euromääränä kuin aiemmin. Suoritustaso arvioidaan aikaisintaan kolmen ja viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaatavuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy arvioidun suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskustelussa hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Kohtien A) ja B) määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa henkilö on ollut arvioinnin kohteena olevalla ajalla sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla.

A) Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai edellä sanotulla vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 5 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A)-kohdassa tarkoitettulla sairauslomalla tai 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 edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja -tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat Koulutus- ja kehittämiskeskus Salmiassa enintään vaativuustasolle 8 sekä työ- ja elinkeinotoimistossa enintään vaativuustasolle 10. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Kokemusosa

Työ- ja elinkeinotoimiston henkilöstön kokemusosaa sovelletaan 1.6.2005 työvoimatoimiston palveluksessa olleeseen henkilöstöön, jolla on 31.5.2006 mennessä 2 momentissa tarkoitettua palvelusta vähintään 18 vuotta. Kokemusosa määräytyy tehtävän vaativuustason mukaisesta palkkauksesta siten, että sen suuruus on 5 prosenttia.

Kokemusosaan oikeuttavaksi palvelusajaksi lasketaan ikälisään oikeuttava aika.

8 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka oli 1.6.2005 viraston vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin henkilö on 1.6.2005 alkaen keskeytyksettä viraston vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka. Takuupalkkaoikeus säilyy myös, jos työ- ja elinkeinotoimistoon vakinaisessa palvelussuhteessa oleva henkilö nimitetään tai otetaan saman tai toisen työ- ja elinkeinotoimiston virkaan.

tai määräaikaiseen virkasuhteeseen, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä 1.6.2005 olivat.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa. Jos henkilö on 1.6.2005 ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen 1.6.2005 palkan mukaan, kun hän palaa siihen. Jos henkilön palkkaa on 1.6.2005 määräaikaisesti korotettu tilapäisesti muuttuneiden tehtävien johdosta, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen varsinaisen kuukausipalkan mukaan sen jälkeen kun korotuksen määräaika ja sen perusteena oleva tehtävien hoito ovat lakanneet.

Myös henkilöllä, joka on 1.6.2005 määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä 1.6.2005 olivat. Jos hänet nimitetään vaativuustasoltaan vastaavaan vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön tämän palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

Myös takuupalkkaa saavan henkilön tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:issä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan 1.6.2005, takuupalkka alenee vastaavasti.

9 § Siirtymälisä

Henkilölle, joka oli 1.6.2005 työvoimatoimiston palveluksessa ja joka oli siihen saakka saanut ja olisi sen jälkeen välittömästi saanut kylmänalueenlisää, maksetaan erillistä euromääräistä siirtymälisää. Lisä on 40 prosenttia kylmänalueenlisästä, jota hänelle oli 1.6.2005 asti maksettu.

Lisän euromäärä lasketaan ja vahvistetaan kullekin käyttöönottoajankohdan mukaisena. Lisä lakkaa tai alenee, jos henkilö siirtyy palvelemaan paikkakunnalle, jossa ei olisi ollut oikeutta kylmänalueenlisään, taikka jossa on oikeus alempaan kylmänalueenlisään. Lisä lakkaa, kun virkamiehen palvelus työ- ja elinkeinotoimistossa lakkaa. Virkamiehen palvelussuhteen työ- ja elinkeinotoimistoon alkaessa uudelleen ei oikeutta siirtymälisään enää ole.

10 § 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 ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen ke-

hityksestä vaatavuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatavuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan 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 tilanteissa ja edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

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

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

11 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaatavuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaatavuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

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 5 momentissa ja 5 §:n 8 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 sen mukaisesti, mitä virkaehtosopimukseen liittyvien erimielisyyksien käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

12 § Seuranta ja kehittäminen

Sopimusosapuolet seuraavat ja varmistavat yhteistyössä palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhtei-

sesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia. Tätä varten sopimusallalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen seuranta- ja kehittämissryhmä.

13 § Työrauhavelvoite

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 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.

14 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.4.2014 ja on voimassa 31.1.2017 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion vuosille 2014–2017 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Työ- ja elinkeinoministeriö



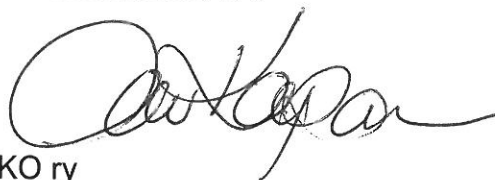
Erkki Virtanen
Kansliapäällikkö



Raili Hartikka
Hallitusneuvos



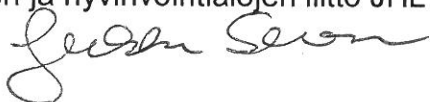
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry



Palkansaajajärjestö Pardia ry



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry




TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTOT

<u>Vaativuus-</u> <u>pisterajat</u>	<u>Vaativuus-</u> <u>taso</u>	<u>Palkka €</u> <u>1.4.2013</u>	<u>Palkka €</u> <u>1.8.2014</u>	<u>Palkka €</u> <u>1.8.2015</u>
38 - 114	1	1 755,85	1 775,85	1 781,18
115-127	2	1 818,07	1 838,07	1 843,58
128-135	3	1 909,01	1 929,01	1 934,80
136-145	4	1 968,98	1 988,98	1 994,95
146-150	4a	2 028,94	2 048,94	2 055,09
151-158	5	2 190,09	2 210,09	2 216,72
159-165	6	2 294,00	2 314,00	2 320,94
166-172	7	2 475,25	2 495,25	2 502,74
173-180	8	2 641,56	2 661,56	2 669,54
181-195	9	2 747,20	2 767,20	2 775,50
196-210	10	2 876,17	2 896,17	2 904,86
211-220	11	3 083,78	3 103,78	3 113,09
221-235	12	3 317,49	3 337,49	3 347,50
236-250	13	3 569,50	3 589,50	3 600,27
251-265	14	3 782,15	3 802,15	3 813,56
266-297	15	4 202,15	4 222,15	4 234,82

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS SALMIA

<u>Vaativuus-</u> <u>pisteraja</u>	<u>Vaativuus-</u> <u>taso</u>	Palkka € <u>1.4.2013</u>	Palkka € <u>1.8.2014</u>	Palkka € <u>1.8.2015</u>
alle 45	2	1 710,06	1 730,06	1 735,25
45	3	1 840,35	1 860,35	1 865,93
60	4	1 955,29	1 975,29	1 981,22
75	5	2 361,44	2 381,44	2 388,58
90	6	2 407,87	2 427,87	2 435,15
105	7	2 625,10	2 645,10	2 653,04
120	8	2 806,83	2 826,83	2 835,31
135	9	3 253,67	3 273,67	3 283,49
150	10	3 458,64	3 478,64	3 489,08
165	11	3 672,28	3 692,28	3 703,36
180	12	3 903,23	3 923,23	3 935,00
195	13	4 261,23	4 281,23	4 294,07
210	14	4 658,49	4 678,49	4 692,53

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTOT

<u>Suoritustaso</u>	<u>Suorituspisteet</u>	<u>Tehtäväkohtaisesta palkanosasta %</u>
0	alle 2	0,00
1	2,00	2,75
2	2,22	6,00
3	2,44	9,25
4	2,66	12,50
5	2,88	15,75
6	3,10	19,00
7	3,32	22,25
8	3,54	25,50
9	3,76	28,75
10	3,98	32,00
11	4,20	35,25
12	4,42	38,50
13	4,64	41,75
14	4,86	45,00

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS SALMIA

<u>Suoritustaso</u>	<u>Suorituspisteet</u>	<u>Tehtäväkohtaisesta palkanosasta %</u>
0	alle 2	0,00
1	2,00	3,00
2	2,22	5,00
3	2,44	8,75
4	2,66	12,50
5	2,88	16,25
6	3,10	20,00
7	3,32	23,75
8	3,54	27,50
9	3,76	31,25
10	3,98	35,00
11	4,20	38,75
12	4,42	42,50
13	4,64	46,25
14	4,86	50,00