

Tarkentava virkaehtosopimus palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 30. päivänä joulukuuta 2020 Opetushallituksen sekä Ammattiliitto Pro ry:n, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen tavoitteet

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailukyvyyn parantaminen. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja muutenkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Opetushallituksen (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 virkasopimussuhteissa. 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. Osaamisen luonne
2. Vuorovaikutus
3. Itseohjautuvuus ja vastuu

Työsuorituksen arviointitekijät ovat:

1. Substanssipätevyys oman tehtävän hoidossa
2. Joustavuus työssä
3. Vuorovaikutus-, yhteistyö- ja viestintätaidot
4. Kehittämisote
5. Aikaansaavuus ja työn laatu

Arvioinnit perustuvat virastossa noudatettavaan vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määrätymismenettely

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 tehtävänkuvaukseen.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan. Arviointi- ja kehittämisryhmä 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 kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen ja käsittely ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista.

Edellä 6 momentissa sanottu koskee soveltuvin osin myös määräaikaisia ja muutoin rajoitetuksi ajaksi annettuja tehtäviä ja perustettuja palvelussuhteita, mutta ei kuitenkaan tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi annettujen tehtävien taikka määräaikaisen tai muutoin rajoitetuksi ajaksi perustetun palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentit 6 ja 7 eivät koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa.

Huomautus, informatiivinen viittaus: Sopimuskaudelle 2020-2022 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispyötykirjan liitteen kohdassa 1.3. on määrättyä palkkatason turvaamisesta tilanteesta, jossa työnantaja tekee aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi niin, että muutos johtaisi vaativuustason alenemiseen.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Henkilön tullessa uutena viraston palvelukseen tai tehtävien vaativuustason alentuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyytään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Henkilön tehtävien vaativuustason noustessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi hänen siihen mennessä vahvistettua suoritustasoaan yhtä alemman suoritustason mukaisesti. Vaativuustason noustessa kokonaisuukuusipalkka on 4 momentissa sanotusti määrättyvän henkilökohtaisen palkanosan maksamiseen saakka kuitenkin vähintään yhtä suuri kuin hänen kokonaisuukuusipalkkansa oli aikaisemmalla vaativuustasolla.

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

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan uudelleen viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta tai vaatavuustason muuttumisesta taikka 3 momentissa tarkoitettussa tilanteessa 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 myönnetyllä 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 4 ja 5 momentissa tarkoitettun toisen arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 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 11. 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 palkkausten vaiheittainen toteutus

1. Tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kustannusvaikutus on 3,65 %, joka muodostuu varsinaisesta kustannusvaikutuksesta 3,40 % ja 0,25 %-yksikön suuruudesta työnantajan lisäosuudesta. Sopimuksen kustannusvaikutuksen kattamisessa noudatetaan keskustasolla sopimuskaudelle 2020-2022 8.4.2020 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä valtion sopimus) 8 §:n 1 ja 2 momentissa sovittua. Valtion sopimuksen 8 §:n 1 momentin mukaisesti sovelletaan ensinnäkin eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta 9.1.2018 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä rahoitussopimus) mukaista rahoitusmallia. Lisäksi noudatetaan valtion sopimuksen 8 §:n 2 momentissa sovittua, seuraavasti.

2. Kustannusvaikutuksesta katetaan

- 0,05 %-yksikköä Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen vpj:tä varten osoitetuilla, kahdella 0,20 %:n määräisellä erällä, jotka toteutetaan 1.8.2014 ja 1.8.2015 lukien (valtion sopimuksen 8 §:n 1 momentti, rahoitussopimuksen 3 §)
- yksi kolmasosa 3,00 %:sta eli 1,00 %-yksikköä työnantajan rahoituserällä (valtion sopimuksen 8 §:n 1 ja 2 momentti, rahoitussopimuksen 4 §)
- yhteensä 1,35 %-yksikköä virastoerillä 1.6.2018 (0,60 %) ja 1.4.2019 (0,75 %) (valtion sopimuksen 8 §:n 1 momentti, sopimuskaudelle 2018-2020 9.3.2018 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 7 ja 9 §:t, rahoitussopimuksen 6 §)

- 1,00 %-yksikköä virastoerällä 1.5.2021 lukien (valtion sopimuksen 8 §:n 2 momentti ja 6 §, rahoitus-sopimuksen 6 §)
- yksi kahdestoistaosa 3,00 %:sta eli 0,25 %-yksikköä työnantajan lisäosuudella (valtion sopimuksen 8 §:n 1 ja 2 momentti sekä rahoitussopimuksen 5 ja 7.4 §:t)

4. Tarkistusvaiheiden ja edellä mainittujen rahoitusosuuksien ja virastoerien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa seuraavasti.

5. Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1. päivästä joulukuuta 2020.

6. Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus sanotun ajankohdan mukaiseen 8 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai tämän sopimuksen mukaiseen sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkansa.

7. Lisäksi jokaisella on tällöin oikeus henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka on kullekin 65,75 prosenttia hänen uuden järjestelmänmukaisen täysimääräisen palkkansa ja maksussa olevan palkkansa erotuksesta.

8. Edellä sanottujen Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen vuosien 2014 ja 2015 0,20 %-yksikön suuruisen virastoerien alkuperäisten toteuttamisajankohtien 1.8.2014 ja 1.8.2015 sekä vpj-sopimuksen käyttöönottoajankohdan 1.12.2020 väliseltä ajalta on kertynyt Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksesta siirtyneen henkilöstön palkkasumman perusteella laskettava yhteensä 2,33 %-yksikön suuruinen kertaluontoinen rahoitusvara. Tämä rahoitusvara on 3,63 %-yksikköä koko Opetushallituksen vpj-sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön yhden kuukauden palkkasummasta laskettuna. Tämä rahoitusvara toteutetaan järjestelmän käyttöönottoajankohtana järjestelmän soveltamisalan piiriin kuuluvalla henkilöstöllä kertaeränä, joka on 3,63 % joulukuussa 2020 maksetusta yleisen virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesta kuukausipalkkauksesta.

9. Henkilökohtainen palkansa otetaan täysimääräisenä käyttöön ja siirtymäkausi päättyy 1.5.2021.

10. Siirtymäkaudella palkka määräytyy edellä sanotun mukaisesti henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai henkilön suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

11. Siirtymäkauden aikana uutena viraston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkansa ja 5 §:n 1 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkansa siten, että niiden yhteismäärä vastaa vpj-palkkausten siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä samoilla vaativuus- ja suoritustasoilla. Tätä palkkakäytäntöä tarkasteltaessa otetaan niiden henkilöiden osalta, joille maksetaan 8 §:n perusteella vanhaa palkkaa taikka muutoin euromääräisenä vahvistettua kokonaispalkkaa, huomioon heidän siirtymäkauden sitä vaihetta vastaavat vpj-palkkansa. Sen jälkeen hänen vpj-palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka uuden vpj-palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohdasta 1.12.2020 ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa palvelussuhteessa Opetushallitukseen.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana 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 ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisista 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.

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

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi oikeus Opetushallituksessa ennen 1.1.2017, Cimossa, Karvissa ja YTL:ssä 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 vaatavuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla ja luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 7 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöiden kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

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 tarkoitetuilla 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.

muksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimea eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

13 § Voimassaolo

Sopimuksen toteuttaminen edellyttää, että valtion talousarviossa on annettu valtuus edellä 7 §:ssä tarkoitun eräissä organisaatiomuutostilanteissa tehtävien vpj-sopimusten rahoituksesta 9.1.2018 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen 4 §:n ja 8 §:n b.1) –kohdan mukaisiin sopimusehtoihin.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.12.2020 ja on voimassa 28.2.2022 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskuksen kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen mukaiset palkkaukset maksetaan aluksi niiden tehtävien vaativuustasojen ja henkilöiden suoritustasojen mukaisesti, joita kunkin kohdalla on käytetty sopimuksen neuvottelujen perusteena olleessa tietoaaineistossa joulukuussa 2020. Näitä tasoja tarkastellaan seuraavan kerran vuoden 2021 tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä, jotka käydään elokuun 2021 loppuun mennessä. Tulos- ja kehityskeskustelujen edellyttämät palkkausten tarkistukset toteutetaan edellä 4 §:n 4 momentissa sovitusta poiketen syyskuun 2021 alusta.

Tehtävien vaativuustasoja muutetaan edellä sanottujen vuoden 2021 tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vain, jos henkilön tehtäviä on muutettu joulukuun 2020 jälkeen tai niitä vuoden 2021 tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella päätetään muuttaa siten, että tehtävien vaativuustaso sen johdosta muuttuisi. Myös suoritustasojen muutokset edellyttävät, että henkilön suorituksen arvioidaan muuttuneen joulukuun 2020 tietoaaineistossa käytetystä suoritusarvioinnista ja –tasosta.

14 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 30. päivänä joulukuuta 2020

OPETUSHALLITUS

AMMATTILIITTO PRO RY

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

LIITE 1

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA 1.12.2020 ALKAEN

Vaativuustaso	Tehtäväpalkka 1.12.2020 €
3	1 862,90
4	1 944,95
5	2 076,86
6	2 215,47
7	2 344,11
8	2 474,93
9	2 634,57
10	2 834,52
11	3 048,10
12	3 291,48
13	3 655,06
14	4 036,94
15	4 350,91
16	4 676,03
17	4 788,65

LIITE 2

HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN TAULUKKO 1.12.2020

Taso	Pisterajat		Prosentti
1	0,00	- 10,99	0,00 %
2	11,00	- 14,99	2,50 %
3	15,00	- 18,99	5,00 %
4	19,00	- 22,99	7,25 %
5	23,00	- 26,99	9,50 %
6	27,00	- 30,99	11,75 %
7	31,00	- 34,99	14,00 %
8	35,00	- 38,99	16,25 %
9	39,00	- 42,99	18,50 %
10	43,00	- 46,99	20,75 %
11	47,00	- 50,99	23,00 %
12	51,00	- 54,99	25,25 %
13	55,00	- 58,99	27,50 %
14	59,00	- 62,99	29,75 %
15	63,00	- 66,99	32,00 %
16	67,00	- 70,99	34,25 %
17	71,00	- 74,99	36,50 %
18	75,00	- 78,99	38,75 %
19	79,00	- 82,99	41,00 %
20	83,00	- 86,99	43,25 %
21	87,00	- 90,99	45,50 %
22	91,00	- 94,99	47,75 %
23	95,00	-100,00	50,00 %