

Tarkentava virkaehtosopimus 2024

Oikeusministeriötä, Tietosuojavaltuutetun toimistoa, Konkurssiasiamiehen toimistoa, Onnettomuustutkintakeskusta, Oikeusrekisterikeskusta, Yhdistyneiden Kansakuntien yhteydessä toimivaa Euroopan kriminaalipolitiikan instituuttia, Kuluttajariitalautakuntaa, Tasa-arvovaltuutetun toimistoa, Lapsiasiavaltuutetun toimistoa, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoa, Tiedusteluvalvontavaltuutetun toimintoa, vanhusasiavaltuutettua ja oikeudenkäyntiavustajalautakuntaa koskeva tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin 23 päivänä tammikuuta 2024 oikeusministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Ammattiliitto Pron ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välillä

1 § Sopimuksen tavoitteet

Tämä sopimus on tehty 24.2.2023 allekirjoitetun valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskaudelle 2023-2025 ja valtiovarainministeriön 10.3.2023 antamien sopimuskautta 2023-2025 koskevien neuvottelu- ja sopimusmääräysten VN/6847/2023-VM-1 nojalla.

Sopimus korvaa 11.3.2021 tehdyn oikeusministeriötä ja eräitä virastoja koskevan sopimuksen. Sopimuksella toteutetaan tuloksellista toimintaa tukeva ja kilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen ja pätevyyteen perustuva oikeudenmukainen palkkaus ja palkkausjärjestelmä. Ne kannustavat henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja parantamaan työsuoritustaan ja tukevat henkilöstön kehittymistä sekä kehittävät ja parantavat esimiestyötä ja johtamista.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus koskee oikeusministeriön, Tietosuojavaltuutetun toimiston, Konkurssiasiamiehen toimiston, Onnettomuustutkintakeskuksen, Oikeusrekisterikeskuksen, Yhdistyneiden Kansakuntien yhteydessä toimivan Euroopan kriminaalipolitiikan instituutin, Kuluttajariitalautakunnan, Tasa-arvovaltuutetun toimiston, Lapsiasiavaltuutetun toimiston, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston, Tiedusteluvalvontavaltuutetun toiminnon, vanhusasiavaltuutetun ja oikeudenkäyntiavustajalautakunnan henkilöstöä.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, 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 tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelussuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Palvelussuhteiden yhteenlaskettu todellinen kesto aika voidaan niiden välisen lyhyen keskeytyksen (enintään 30 päivää) estämättä ottaa huomioon laskettaessa sopimuksen soveltamisalaan kuulumista.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin eikä harjoittelijatehtävässä olevaan tai tukityöllistettäväksi palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta on sovittu 7 §:ssä.

4 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijät ovat: tehtävän luonne, vastuu ja ratkaisut, itsenäisyys, vuorovaikutus, ammatilliset tiedot ja kokemus, työympäristö sekä tehtävän vaikuttavuus.

Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

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 erillisessä allekirjoittamispyytäkirjassa sovittuun arviointijärjestelmään.

Tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella niistä ehdotuksen.

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarvioinnit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan.

Samoin menetellään muulloinkin, kun henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Silloin aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies. Lyhytaikaiset sijaisuudet, kuten vuosilomasijaisuudet ja vastaavat, eivät muuta vaativuustasoa. Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden helmikuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelusuhteessa 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 taikka häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointi- ja kehittämisryhmässä. 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. 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 tarkoitetun tavoin.

5 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy virkamiehen työsuorituksen perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat: tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito sekä vastuuntunto. Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu erillisessä allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään ja yhteisesti sovituista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi.

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuorituksen arvoinnit sekä henkilökohtaiset palkanosat myös muissa, alla mainituissa tapauksissa.

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 tai tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävien vaativuustason muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

Mikäli vuotuisessa kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen 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.

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 poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 7 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 8 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivyttyksettä 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.

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

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

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

7 § Takuupalkka

Henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana viraston vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan, kuin virkamies on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan viraston vakinaisessa palvelussuhteessa. Takuupalkka maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaan määräytyvä palkka.

Lyhyt, enintään 30 päivän keskeytys vakinaisessa palvelussuhteessa, ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkan määrä vastaa vanhan järjestelmän kuukausipalkkaa käyttöönottoajankohtana. Jos henkilö on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaista palvelussuhdettaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Jos henkilö olisi yhden vuoden aikana sopimuksen käyttöönottoajankohdasta tullut oikeutetuksi uuteen ikälisään, korotetaan hänen takuupalkkaansa tätä ikälisää vastaavalla määrällä.

Myös henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa virastossa sellaisessa palvelussuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaativuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen palvelussuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua. Lyhyt, enintään 30 päivän keskeytys samankaltaisia tehtäviä koskeissa, toisiaan seuraavissa määräaikaisissa palvelussuhteissa, ei johda takuupalkkaoikeuden lakkaamiseen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määräytyy henkilön uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus on siten suurempi. Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuustaso ja henkilökohtainen suoritusosa arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa palvelussuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

Käyttöönottoajankohdat virastoittain ovat:

Oikeusministeriö, Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, Tietosuojavaltuutetun toimisto, Konkurssiasiamiehen toimisto ja Onnettomuustutkintakeskus 1.4.2005.

Oikeusrekisterikeskus ja Yhdistyneiden Kansakuntien yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti 1.6.2005

Oikeushallinnon tietotekniikkakeskus 1.5.2006

Kuluttajariitalautakunta 1.4.2005

8 § 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 sekä 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 kehityksestä vaativuustasoinnissa, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoinnissa ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.

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 tarkoitettu 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 maksutta.

9 § 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 kehittämisryhmässä. Näissä tapauksissa ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Lisäksi ryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin tapauksissa, joissa ei ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:ssä tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskevassa erimielisyysasiassa voidaan suoritusarviointien oikeellisuuden ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi sopia myös asian käsittelemisestä ylemmän esimiehen taikka muun palkkausjärjestelmäsasiasta vastaavan työnantajan edustajan kanssa.

Vastaavasti kuin 4 §:n 5 momentissa ja 5 §:n 4 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, jolloin noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksen mukaista menettelyä.

10 § Seuranta ja kehittäminen

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

Tätä varten sopimusallalla on käytössä työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 9 §:n 2 momentissa sovitussa tapauksissa.

11 § 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 tähän 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.

12 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2024 ja on voimassa 28.2.2025 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Sopimuskaudelle 2023-2025 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella tulevat samalla irtisanotuiksi virastotason tarkentavat virkaehtosopimukset ja työehtosopimukset.

13 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 23 päivänä tammikuuta 2024

Oikeusministeriö _____

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry _____

Ammattiliitto Pro _____

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry _____

LIITE 1 Tehtäväkohtainen palkanosa 1.3.2024 lukien

LIITE 2 Henkilökohtainen palkanosa

OIKEUSMINISTERIÖN JA ERÄIDEN VIRASTOJEN TEHTÄVÄKOHTAINEN
PALKANOSA 1.3.2024 LUKIEN

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa €/kk
7	2395,04
8	2490,94
9	2629,95
10	2795,76
11	2944,86
12	3089,24
13	3263,00
14	3451,61
15	3650,80
16	3875,63
17	4107,45
18	4338,36
19	4598,58
20	4934,15
21	5272,64
22	5556,30
23	5989,47
24	6383,46
25	6765,02
26	7154,44

Henkilökohtainen palkanosa, suorituspisteitä vastaava prosentti
tehtäväkohtaisesta palkanosasta

Pisteet yhteensä	Henkilökohtainen palkanosa, % tehtäväkohtaisesta palkasta
4	0,00
5	5,00
6	8,00
7	11,00
8	14,00
9	17,00
10	20,00
11	23,00
12	26,00
13	29,00
14	32,00
15	35,00
16	38,00
17	41,00
18	44,00
19	47,00
20	50,00