

Tarkentava virkaehtosopimus uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottamisesta

Sopimus on tehty 11 päivänä huhtikuuta 2005 maa- ja metsätalousministeriön sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry:n välillä.

1 § Sopimuksen peruste ja tarkoitus

Tämä sopimus on tehty valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta 30.11.2002 tehdyn keskustason virka- ja työehtosopimuksen 10 §:n mukaisesti.

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 § Viraston määritelmä

Tässä sopimuksessa virastolla tarkoitetaan maa- ja metsätalousministeriötä sekä maaseutuelinkeinojen valituslautakuntaa kumpaakin erikseen.

3 § Soveltamisala

3 a § Maa- ja metsätalousministeriö

Sopimusta sovelletaan maa- ja metsätalousministeriön vakinaisessa virkasuhteessa olevaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta maa- ja metsätalousministeriössä täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n 2 momenttia vastaavasti kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

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

3 b § Maaseutuelinkeinojen valituslautakunta

Tätä sopimusta sovelletaan myös maaseutuelinkeinojen valituslautakunnan vakinaisessa virkasuhteessa olevaan henkilöstöön.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi (6) kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi (6) kuukautta maaseutuelinkeinojen valituslautakunnassa täyttyy. Sopimusta ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että ne valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n 2 momenttia vastaavasti kokonaisuutena vastaavat tämän sopimuksen mukaisia palkkoja tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen osalta vastaavissa tehtävissä.

Sopimusta ei sovelleta puheenjohtajaan, varapuheenjohtajaan eikä harjoittelutehtävissä olevaan tai tukityöllistetyksi palkattavaan henkilöstöön.

4 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta on sovittu 13 §:ssä.

5 § Tehtäväkohtainen palkanosa

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuustason perusteella. Tehtävän vaativuustaso määräytyy tehtävien arvioidun vaativuuden mukaan. Vaativuuden arviointitekijät ovat ydinosaaminen, vuorovaikutus ja toimivalta. Tehtäväkohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 1.

6 § Tehtävän vaativuuden arviointi

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu esimiehen ja virkamiehen yhdessä laatimaan tehtäväkuvaukseen ja virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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

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

Maa- ja metsätalousministeriössä on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

Maaseutuelinkeinojen valituslautakunnassa on työnantajan ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin.

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

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaisessa virkasuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mikäli työnantaja tekee aloitteen vakinaisen virkasuhteen tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä virkamies suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuustaso säilyy ennallaan. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaativuutta arvioidessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Edellä tässä momentissa sanottua sovelletaan myös sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan määräaikaisen virkasuhteen tehtävien muuttamiseen siihen annetun nimityksen tai määräyksen kestoaikana.

7 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy virkamiehen suoritustason perusteella. Työsuorituksen arviointitekijät ovat:

- A. ammattitaito ja osaaminen
- B. toiminnan tuloksellisuus ja laatu
- C. vastuuntunto ja itsenäisyys
- D. vuorovaikutus ja yhteistyö

Henkilökohtaisen palkanosan taulukko on liitteenä 2.

8 § Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan virkamiehen ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa. Suoritusarviointi koskee virkamiehen suoriutumista tehtävässään ja hänelle asetetuista tavoitteista. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi ja suoritustasoksi.

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

Työnantaja vahvistaa henkilökohtaiset työsuoritusarvioinnit ja -tasot sekä henkilökohtaiset palkanosat, myös jäljempänä 9 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

Virkamiehen tullessa uutena viraston palvelukseen tai palatessa yli vuoden kestävältä virkavapaalta taikka tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemukstaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Tehtävien vaativuustason noustessa tehtävä suoritustason alustava arviointi ei saa laskea kokonaispalkkaa.

Suoritustaso arvioidaan viimeistään kuuden (6) kuukauden kuluttua virkasuhteen alkamisesta, virkavapauden päättymisestä tai tehtävien muuttumisesta, jolloin henkilökohtainen palkanosa määräytyy suoritustason mukaisesti.

9 § Menettely henkilökohtaisen suoritustason laskiessa

Mikäli vuotuisessa tulos- ja kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, tulos- ja kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen 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 uutta arviointia vastaavaksi.

Jos virkamies 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 virkamiehen pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos virkamies on ollut huomattavan osan 1 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta edellisessä momentissa tarkoitettulla sairauslomalla tai vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen (3) kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritusaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosaa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritusason alenemisen molemmissa edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

10 § Tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan tarkistusten maksuajankohta

Vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritusason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden huhtikuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 12 §:ssä vaiheiden 2 - 4 tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

11 § Työaikakorvausraja virastotyössä

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

12 § Palkkausjärjestelmän käyttöönotto ja siirtymäkausi

Uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivästä joulukuuta 2004.

Käyttöönottoajankohdasta lukien palkat muuttuvat euromääräisiksi ja silloin lakkaavat A-palkkaustaulukoiden ja niihin liittyvien palkkausperusteiden ja niitä koskevien keskus- ja virastotason sopimusmääräysten soveltaminen sekä kaikkien muidenkin lisien ja lisäpalkkioiden maksaminen.

Tehtäväkohtainen palkanosaa maksetaan heti täysimääräisenä. Muutoin uuden järjestelmän palkat toteutetaan siirtymäkauden kuluessa vaiheittain seuraavasti.

Vaihe 1 (käyttöönottoajankohdasta lukien):

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta lukien oikeus

- a) sanotun ajankohdan mukaiseen euromääräiseen palkkaan tai sitä korkeampaan tehtäväkohtaiseen palkanosaan; sekä lisäksi
- b) henkilökohtaisesta palkanosasta määrään, joka vastaa 25 prosenttia hänen täysimääräisen uuden järjestelmän mukaisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Vaiheet 2 – 4:

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2005 29,6 prosentilla, vuonna 2006 36,8 prosentilla ja vuonna 2007 54,2 prosentilla kullekin silloin maksetun palkan ja uuden järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkan jäljellä olevasta erotuksesta.

Nämä vaiheiden 2 – 4 tarkistukset toteutetaan kunakin vuonna keskustason sopimuksen mukaisesta virastokohtaisten palkantarkistuserien toteutusajankohdasta, kuitenkin viimeistään 1.6. lukien. Sa-

moista siirtymäkauden ajankohdista toteutetaan myös vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistetuista tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason muutoksista johtuvat palkkausten tarkistukset.

Vaihe 5 (siirtymäkauden lopputarkistus):

Palkkaus maksetaan täysimääräisesti uuden järjestelmän mukaisena 1 päivästä kesäkuuta 2008 lukien.

Vaiheissa 1 – 4 tarkoitettua erotusta laskettaessa uuden järjestelmän mukainen palkka määräytyy virkamiehen kulloistenkin tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaatavuustaso tai virkamiehen suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen tulos- ja kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Jos jonkun kohdalla edellä vaiheessa 1 tarkoitettu siirtymäkauden kokonaiserotus on enintään 25 euroa, tarkistus toteutetaan hänelle kokonaisuudessaan 1.12.2004 lukien.

Siirtymäkauden aikana uutena viraston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 8 §:n 5 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, samoilla vaatavuus- ja suoritustasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Keskustason sopimukseen perustuvat käyttöönottoajankohdasta alkaen toteutettavat virastokohtaiset palkantarkistuserät, kuten liitto-, järjestelyvara- ja tasa-arvoerät, käytetään edellä sanotun vaiheittaisen toteuttamisen rahoitukseen kokonaisuudessaan sitä mukaa kuin ne keskustason sopimusten mukaan tulevat virastotasolla toteutettaviksi, yhteensä 2,64 prosentin määrään saakka.

13 § Takuupalkka

Virkamiehellä, joka on käyttöönottoajankohtana viraston vakinaisessa virkasuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan. Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin virkamies on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä viraston vakinaisessa virkasuhteessa. Takuupalkkaa maksetaan siltä ajalta, jona se on korkeampi kuin tämän sopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän palkka.

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

Jos virkamies olisi 1.12.2004-30.11.2005 tullut oikeutetuksi vanhan palkkausjärjestelmän mukaiseen uuteen ikälisään, korotetaan takuupalkkaa tätä ikälisää vastaavalla määrällä sanotusta ajankohdasta lukien.

Myös virkamiehellä, joka on käyttöönottoajankohtana määräaikaisessa virkasuhteessa, on oikeus takuupalkkaan tämän määräajan. Takuupalkkaoikeus säilyy sen jälkeenkin niin kauan kuin hän keskeytyksettä jatkaa palvelustaan virastossa sellaisessa virkasuhteessa, jonka tehtävät ovat vähintään samalla vaatavuustasolla kuin hänen tehtävänsä käyttöönottoajankohtana olivat. Jos hänet nimitetään vakinaiseen virkasuhteeseen, noudatetaan 1 momentin toisessa virkkeessä sanottua.

Keskeytyksenä ei oteta huomioon enintään kolmenkymmenen (30) päivän tai enintään yhden kalenterikuukauden mittaista keskeytystä.

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

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan siten kuin 5-8 §:ssä on sanottu. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänen vakinaisessa virkasuhteessaan käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

14 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Virkamiehellä 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 luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja 12 §:ssä tarkoitettujen käyttöönotto- ja siirtymävaiheiden yhteydessä sekä ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön sijoittumisesta vaativuus- ja suoritustasoille sekä tilastotiedot virkamiesten kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaativuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa virkamiesten tehtäväkuvauksista, vaativuusarvioinneista ja –tasoista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että virkamies on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan maksutta.

15 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään virkamiehen tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta virkamiehen esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä.

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

Vastaavasti kuin 6 §:n 6 momentissa ja 8 §: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 sen mukaan kuin siitä on erikseen sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa.

16 § 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.

17 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevyydestä, 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.

18 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.12.2004 ja on voimassa 30.9.2007 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 henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

19 § Allekirjoitukset

Tätä tarkentavaa virkaehtosopimusta on laadittu neljä (4) samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.

Helsingissä 11 päivänä huhtikuuta 2005

Maa- ja metsätalousministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n puolesta

Palkansaajajärjestö Pardia ry:n puolesta

Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry:n puolesta

LIITE 1

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA 1.2.2011 LUKIEN

vaativuustaso tehtäväkohtainen
palkanosa €/kk 1.2.2011 lukien

3	1 817,31
4	1 910,88
4,1	2 007,53
5	2 083,88
5,1	2 169,45
6	2 289,56
6.1	2 431,40
7	2 601,33
7.1	2 743,20
8	2 893,84
8,1	3 047,45
9	3 228,42
9,1	3 377,50
10	3 613,52
10,1	3 789,09
11	4 318,74
12	4 807,66
13	5 266,01

LIITE 2**HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA**

suoritusarvioinnin tulos (pistekeskiarvo)	suoritustaso	henkilökohtainen palkanosa (% tehtäväkohtaisesta palkanosasta)
< 2	1	0
2 - 2,29	2	5
2,3 - 2,59	3	10
2,6 - 2,89	4	15
2,9 - 3,19	5	20
3,2 - 3,49	6	25
3,5 - 3,79	7	30
3,8 - 4,09	8	35
4,1 - 4,39	9	40
4,4 - 4,69	10	45
4,7 >	11	50