

Helsingin yliopiston kiinteistöpalvelut Oy palkkausjärjestelmäuudistus



UUDISTUKSEN TAUSTA JA PALKANKOROTUKSET

Palkkausjärjestelmän uudistuksen tausta



- Palkkausjärjestelmän uudistuksen tavoitteena on
 - Oikeudenmukaisuus
 - Avoimuus
 - Kannustavuus
 - Reagoivuus
 - Toimialaan soveltuvuus
 - Keveys
- Haluttiin säilyttää palkan jakautuminen tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkanosaan
- Haluttiin muokata palkkarakenteen painopistettä vakaampaan muotoon

Sisältömuutokset



- Tehty muutoksia:
 - Tehtäväkohtaisen palkanosan arviointimenettelyyn
 - Henkilökohtaisen palkanosan arviointimenettelyyn
 - Vaativuuskehikkoon
 - Suoritusarvioinnin kriteeristöön ja suoritusprosentteihin
 - Luottamusmiesten tiedonsaantioikeuteen
 - Vaativuuslisä poistuu
 - Suorituskorotus poistuu
 - Uutena palkkauselementtinä henkilökohtainen lisä

Palkankorotukset 1.4.2019 (Neuvottelutulos 2018)



- Palkkoja nostetaan 1,1 % yleiskorotuksella
- Palkkausjärjestelmän uudistukseen 1,35 % järjestely- / paikallinen erä palkkausjärjestelmän muuttamiseen
 - 0,98 % käytetään painopisteen muuttamiseen
 - tehtäväkohtaiseen palkanosaan painoa = vaativuuspalkkaan
 - Henkilökohtaiseen palkanosan alaraja 4 %:iin.
 - 0,37 % henkilökohtaiseen palkanosaan työnantajan päättämällä tavalla.
 - Ei edellytä arviointimenettelyä
 - Jaettu 1.4.2019

Palkkausrakenteen painopisteen muuttaminen



- 1.4.2019 järjestelyerä 0,98 %
- Palkkausjärjestelmän uudistamisen tavoitteena oli tehdä palkkausjärjestelmästä
 1. Henkilökohtaisen palkanosan alimman prosentin nostamiseen 4 prosenttiin
 2. Henkilökohtaisen palkanosan ylimmän prosentin laskeminen 44 prosenttiin
 3. Henkilökohtaisen palkanosan painopistettä muutettu tehtäväkohtaiseen palkanosaan
 - Vaativuustasoihin 2,5 prosenttiyksikön korotus
 - Henkilökohtaista palkanosaa alennettu n. 2 prosenttiyksikköä

Euromääräisten palkkojen korotukset 2019

- Euromääräisiä palkkoja korotetaan 1.4.2019 yhteensä 2,45 % (yleiskorotus 1,1 % ja järjestely- / paikallinen erä 1,35 %)

Palkkataulukko 1.4.2019



1.4.2019

Nykkyiset suoritusastot (,5 sisältää suor.korotuksen)		1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,5	9,0
Tehtävän vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa																	
		4,00 %	4,00 %	4,00 %	6,00 %	8,00 %	11,00 %	14,00 %	17,00 %	20,00 %	23,00 %	26,00 %	29,00 %	32,00 %	35,00 %	38,00 %	41,00 %	44,00 %
2	1 685,84	1 753,27	1 753,27	1 753,27	1 786,99	1 820,71	1 871,28	1 921,86	1 972,43	2 023,01	2 073,58	2 124,16	2 174,73	2 225,31	2 275,88	2 326,46	2 377,03	2 427,61
3	1 832,08	1 905,36	1 905,36	1 905,36	1 942,00	1 978,65	2 033,61	2 088,57	2 143,53	2 198,50	2 253,46	2 308,42	2 363,38	2 418,35	2 473,31	2 528,27	2 583,23	2 638,20
4	1 925,89	2 002,93	2 002,93	2 002,93	2 041,44	2 079,96	2 137,74	2 195,51	2 253,29	2 311,07	2 368,84	2 426,62	2 484,40	2 542,17	2 599,95	2 657,73	2 715,50	2 773,28
5	2 029,30	2 110,47	2 110,47	2 110,47	2 151,06	2 191,64	2 252,52	2 313,40	2 374,28	2 435,16	2 496,04	2 556,92	2 617,80	2 678,68	2 739,56	2 800,43	2 861,31	2 922,19
6	2 143,66	2 229,41	2 229,41	2 229,41	2 272,28	2 315,15	2 379,46	2 443,77	2 508,08	2 572,39	2 636,70	2 701,01	2 765,32	2 829,63	2 893,94	2 958,25	3 022,56	3 086,87
7	2 311,08	2 403,52	2 403,52	2 403,52	2 449,74	2 495,97	2 565,30	2 634,63	2 703,96	2 773,30	2 842,63	2 911,96	2 981,29	3 050,63	3 119,96	3 189,29	3 258,62	3 327,96
8	2 608,37	2 712,70	2 712,70	2 712,70	2 764,87	2 817,04	2 895,29	2 973,54	3 051,79	3 130,04	3 208,30	3 286,55	3 364,80	3 443,05	3 521,30	3 599,55	3 677,80	3 756,05
9	3 007,64	3 127,95	3 127,95	3 127,95	3 188,10	3 248,25	3 338,48	3 428,71	3 518,94	3 609,17	3 699,40	3 789,63	3 879,86	3 970,08	4 060,31	4 150,54	4 240,77	4 331,00
10	3 468,85	3 607,60	3 607,60	3 607,60	3 676,98	3 746,36	3 850,42	3 954,49	4 058,55	4 162,62	4 266,69	4 370,75	4 474,82	4 578,88	4 682,95	4 787,01	4 891,08	4 995,14
11	3 955,54	4 113,76	4 113,76	4 113,76	4 192,87	4 271,98	4 390,65	4 509,32	4 627,98	4 746,65	4 865,31	4 983,98	5 102,65	5 221,31	5 339,98	5 458,65	5 577,31	5 695,98

Tehtävän vaativuust aso	Tehtäväkoht. palkanosa
2	1 685,84 €
3	1 832,08 €
4	1 925,89 €
5	2 029,30 €
6	2 143,66 €
7	2 311,08 €
8	2 608,37 €
9	3 007,64 €
10	3 468,85 €
11	3 955,54 €
12	4 479,75 €
13	5 065,38 €
14	5 786,70 €
15	6 447,84 €

Suoritus- taso	Henkilökohtaisen palkanosan prosentti
1	väh. 4 % - kork. 17 %
2	yli 17 % - kork. 31 %
3	yli 31 % - kork. 44 %

Vaativuusryhmien mukaiset palkat 1.4.2019

Tehtävän vaativuust aso	Tehtäväkoht. palkanosa	Suoritustaso 1		Suoritustaso 2		Suoritustaso 3	
		Alaraja väh. 4 %	Yläraja kork. 17 %	Alaraja yli 17 %	Yläraja kork. 31 %	Alaraja yli 31 %	Yläraja kork. 44 %
2	1 685,84 €	1 753,27 €	1 972,43 €	1 972,44 €	2 208,45 €	2 208,46 €	2 427,61 €
3	1 832,08 €	1 905,36 €	2 143,53 €	2 143,54 €	2 400,02 €	2 400,03 €	2 638,20 €
4	1 925,89 €	2 002,93 €	2 253,29 €	2 253,30 €	2 522,92 €	2 522,93 €	2 773,28 €
5	2 029,30 €	2 110,47 €	2 374,28 €	2 374,29 €	2 658,38 €	2 658,39 €	2 922,19 €
6	2 143,66 €	2 229,41 €	2 508,08 €	2 508,09 €	2 808,19 €	2 808,20 €	3 086,87 €
7	2 311,08 €	2 403,52 €	2 703,96 €	2 703,97 €	3 027,51 €	3 027,52 €	3 327,96 €
8	2 608,37 €	2 712,70 €	3 051,79 €	3 051,80 €	3 416,96 €	3 416,97 €	3 756,05 €
9	3 007,64 €	3 127,95 €	3 518,94 €	3 518,95 €	3 940,01 €	3 940,02 €	4 331,00 €
10	3 468,85 €	3 607,60 €	4 058,55 €	4 058,56 €	4 544,19 €	4 544,20 €	4 995,14 €
11	3 955,54 €	4 113,76 €	4 627,98 €	4 627,99 €	5 181,76 €	5 181,77 €	5 695,98 €
12	4 479,75 €	4 658,94 €	5 241,31 €	5 241,32 €	5 868,47 €	5 868,48 €	6 450,84 €
13	5 065,38 €	5 268,00 €	5 926,49 €	5 926,50 €	6 635,65 €	6 635,66 €	7 294,15 €
14	5 786,70 €	6 018,17 €	6 770,44 €	6 770,45 €	7 580,58 €	7 580,59 €	8 332,85 €
15	6 447,84 €	6 705,75 €	7 543,97 €	7 543,98 €	8 446,67 €	8 446,68 €	9 284,89 €

TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA



Arviointijärjestelmä ja palkkatekijät



- Palkkausjärjestelmä on rakennettu yliopistojen muun henkilöstön järjestelmän pohjalta
- Arviointijärjestelmää on karsittu tieteellisen työn ja muun työn, jota kiinteistöpalveluyhtiössä ei tehdä, osalta
- Palkkaus muodostuu edelleen tehtäväkohtaisesta osasta ja henkilökohtaiseen työstä suoriutumiseen perustuvasta osasta
- Lisäelementti on henkilökohtainen lisä
- Suorituskorotukset eivät sisälly enää järjestelmään
- Vaatilisät säilyvät, mutta niitä ei tule jatkossa lisää

Tehtäväkohtainen palkanosa



- Päävaativuustekijät
 - Osaaminen
 - Ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot
 - Vuorovaikutustaidot
 - Vastuut
- Vaativuuskehikko, jossa päävaativuustekijöitä on kuvattu
 - Mitä tehtävä vaatii eri vaativuustasoilla
 - Tehtävän vaativuus kasvaa kun siirrytään tasolta seuraavalle
 - Yhteismitallinen, objektiivinen kuvaaminen
 - Vaativuutta tulee ajatella erillään työntekijästä. Mitä tehtävä vaatii, jos siihen palkattaisiin nyt uusi työntekijä?

Tehtävän vaativuuden arviointi



- Sopimus käsittelee tehtävän vaativuutta kolmesta näkökulmasta
 1. Tehtävä on muuttumaton, se on jo arvioitu arviointiryhmässä
 2. Tehtävä on uusi, työnantaja arvioi sen ja määrittelee vaativuustason. Arviointiryhmä käsittelee tehtävänkuvauksen ennen kuin työnantaja vahvistaa vaativuustason.
 3. Tehtävä on muuttunut, joten arvioidaan tehtävä uudelleen: onko se oikealla vaativuustasolla vai onko vaativuustasoa nostettava?

Jokainen edellä mainittu tilanne päättyy siten, että työnantaja vahvistaa vaativuustason.

Jos työntekijä on tyytymätön, hänellä on mahdollisuus esittää erimielisyys. Erimielisyyksien käsittely on määritelty palkkausjärjestelmäsopimuksessa.

Tehtävän vaativuuden arviointi (normitilanne)



- Tehtävässä, jossa tehtävien vaativuus tai joita vastaavien tehtävien vaativuus on määritelty arviointiryhmässä, työnantaja määrittelee tehtävään aiemmin vahvistetun vaativuustason
- Vaativuustaso tulee määritellä työsopimusta solmittaessa
- Yhtiössä työnantaja vahvistaa aina vaativuustason – menettelyt poikkeavat yliopistojen palkkausjärjestelmästä
- Aiemmin arvioituja tehtäviä ei käsitellä arviointiryhmässä
- Yhteistoimintaelin voi toimia arviointiryhmänä

Tehtävän vaativuuden arviointi uudessa tehtävässä



- Uusien tehtävien osalta työnantaja tekee arvion tehtävän vaativuustasosta
- Uudet tehtävät menevät arviointiryhmän käsittelyyn, minkä jälkeen työnantaja vahvistaa vaativuustason
- Työntekijä voi pyytää tehtävänsä uudelleenarviointia, kun tehtävään tulee muutoksia

Tehtävän vaativuuden arviointi muuttuneessa tehtävässä

- Tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioitavaksi, jos esimies katsoo tehtävän muuttuneen niin, että uusi arviointi on tarpeen. Tehtävän vaativuus otetaan uudelleen arvioitavaksi myös, kun henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies sitä pyytää.
- Arviointia pyydetään kirjallisesti. Pyynnössä on yksilöitävä, millä tavalla tehtävä on muuttunut *sen jälkeen, kun nykyinen vaativuustaso on ensimmäisen kerran vahvistettu* ja millä perusteella muutos nostaa tehtävän vaativuutta.
- Onko vanhoja tehtävänkuvauksia tallella?
- Milloin suoritetaan ensimmäiset arvioinnit?



Tehtävän vaativuuden arviointi muuttuneessa tehtävässä

- Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaativuustasosta mahdollisimman pian työntekijän tai luottamusmiehen esittämän pyynnön jälkeen, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä.
- Muuttuneen tehtävän osalta esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella kirjallisen ehdotuksen vaativuustasosta.

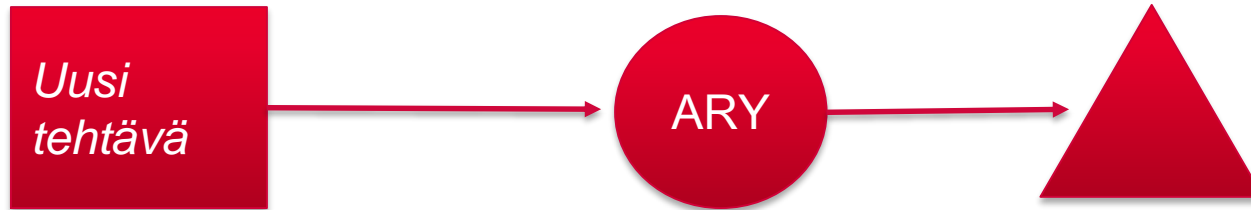
Tehtävän vaativuuden arviointi



*Työnantaja määrittelee
Tehtävän ja vaativuustason*

*Arviointiryhmä
käsittelee*

*Työnantaja
vahvistaa vaativuustason*



**Vakiin-
tunut
tehtävä**

*Työnantaja vahvistaa vaativuustason eikä tehtävää käsitellä
arviointiryhmässä, jossa vastaavia tehtäviä on arvioitu aikaisemmin*

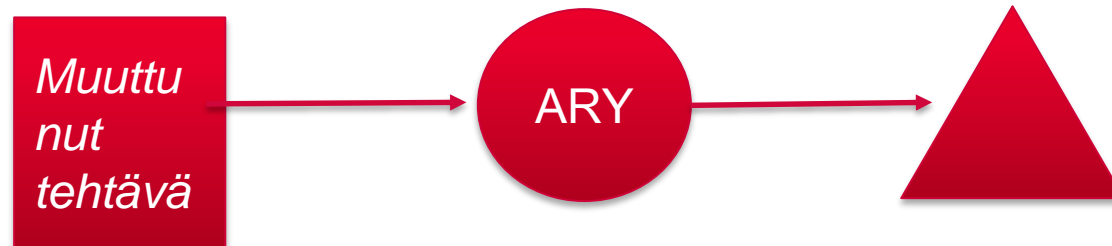
Tehtävän vaativuuden arviointi



Työnantaja, työntekijä tai esimies esittää uudelleen arviointia

Työnantaja vahvistaa vaativuustason

Tehtävän muutokset kuvataan kirjallisesti



Työntekijä ei ole tyytyväinen, voi esittää erimielisyyden

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA



Henkilökohtainen palkanosa



- Keskeisiä muutoksia
 - Suoritustasoihin
 - Suoritusprosentin määrittymiseen
 - Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiprosessiin
 - Henkilökohtaisen lisän antamismahdollisuus
 - Suorituskorotuksen poistuminen

Suoritustasot ja suoritusprosentin määrittäminen



- Suoritustasot 1-9 poistuvat
- Tilalle 3 suoritustasoa
 - Liukuva prosentti tasojen sisällä ja välillä
- Suoritusprosentti uudessa järjestelmässä 4 %-44 %
 - Suoritustasojen alarajakuvaukset muuttuvat hiukan nykyisistä arviointiasteikon kuvauksista
- Työnantaja käy henkilöstön edustajien kanssa keskustelua henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin sekä liukuvan prosentin käytön periaatteista
- Arviointikriteereinä ammatinhallinta, tuloksellisuus ja laatu sekä vastuullisuus ja yhteistyökyky

Uudet suoritusotasot



- Taso I – henkilökohtainen palkanosa 4-17 %

”Työntekijän työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistä joillakin osa-alueilla.”

- Taso II – henkilökohtainen palkanosa 17,01-31 %

”Työntekijän työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja suurimman osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtäväalueilla.”

- Taso III – henkilökohtainen palkanosa 31,01-44%

”Työntekijän työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset ja ylittää työntekijälle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti keskeisimmillä tehtäväalueilla.”

Vanhojen ja uusien suoritusasteiden vertailu



VANHAT SUORITUSTASOT

1	0,0 %	Henkilön työssä suoriutumisessa on merkittävää kehittämistarvetta.
2	4,0 %	
3	10,1 %	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja keskeiset henkilölle asetetut tavoitteet. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistarpeita joillakin osa-alueilla.
4	16,1 %	
5	22,1 %	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtäväalueilla.
6	28,2 %	
7	34,2 %	Henkilön työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset. Työstä suoriutuminen ylittää monilta osin henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.
8	40,3 %	
9	46,2 %	Henkilön työstä suoriutuminen on erinomaista ja ylittää selvästi kaikki tehtävän vaatimukset ja henkilölle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti.

UUDET SUORITUSTASOT

I	4-17%	Työntekijän työstä suoriutuminen täyttää tehtävän perusvaatimukset ja osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Työstä suoriutumisessa on kuitenkin kehittämistä joillakin osa-alueilla
II	17,01-31 %	Työntekijän työstä suoriutuminen täyttää hyvin tehtävän vaatimukset ja suurimman osan henkilölle asetetuista tavoitteista. Suoriutuminen on laadullisesti tasokasta keskeisimmillä tehtäväalueilla.
III	31,01-44%	Työntekijän työstä suoriutuminen täyttää erittäin hyvin kaikki tehtävän vaatimukset ja ylittää työntekijälle asetetut tavoitteet sekä määrällisesti että laadullisesti keskeisimmillä tehtäväalueilla.

Nykyiset suoritustasot 1-9 uudessa järjestelmässä



1.4.2019

Nykyiset suoritustasot (,5 sisältää suor.korotuksen)		1,0	1,5	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,5	9,0	
Tehtävän vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa																		
		4,00%	4,00%	4,00%	6,00%	8,00%	11,00%	14,00%	17,00%	20,00%	23,00%	26,00%	29,00%	32,00%	35,00%	38,00%	41,00%	44,00%	
2	1 685,84	1 753,27	1 753,27	1 753,27	1 786,99	1 820,71	1 871,28	1 921,86	1 972,43	2 023,01	2 073,58	2 124,16	2 174,73	2 225,31	2 275,88	2 326,46	2 377,03	2 427,61	
3	1 832,08	1 905,36	1 905,36	1 905,36	1 942,00	1 978,65	2 033,61	2 088,57	2 143,53	2 198,50	2 253,46	2 308,42	2 363,38	2 418,35	2 473,31	2 528,27	2 583,23	2 638,20	
4	1 925,89	2 002,93	2 002,93	2 002,93	2 041,44	2 079,96	2 137,74	2 195,51	2 253,29	2 311,07	2 368,84	2 426,62	2 484,40	2 542,17	2 599,95	2 657,73	2 715,50	2 773,28	
5	2 029,30	2 110,47	2 110,47	2 110,47	2 151,06	2 191,64	2 252,52	2 313,40	2 374,28	2 435,16	2 496,04	2 556,92	2 617,80	2 678,68	2 739,56	2 800,43	2 861,31	2 922,19	
6	2 143,66	2 229,41	2 229,41	2 229,41	2 272,28	2 315,15	2 379,46	2 443,77	2 508,08	2 572,39	2 636,70	2 701,01	2 765,32	2 829,63	2 893,94	2 958,25	3 022,56	3 086,87	
7	2 311,08	2 403,52	2 403,52	2 403,52	2 449,74	2 495,97	2 565,30	2 634,63	2 703,96	2 773,30	2 842,63	2 911,96	2 981,29	3 050,63	3 119,96	3 189,29	3 258,62	3 327,96	
8	2 608,37	2 712,70	2 712,70	2 712,70	2 764,87	2 817,04	2 895,29	2 973,54	3 051,79	3 130,04	3 208,30	3 286,55	3 364,80	3 443,05	3 521,30	3 599,55	3 677,80	3 756,05	
9	3 007,64	3 127,95	3 127,95	3 127,95	3 188,10	3 248,25	3 338,48	3 428,71	3 518,94	3 609,17	3 699,40	3 789,63	3 879,86	3 970,08	4 060,31	4 150,54	4 240,77	4 331,00	
10	3 468,85	3 607,60	3 607,60	3 607,60	3 676,98	3 746,36	3 850,42	3 954,49	4 058,55	4 162,62	4 266,69	4 370,75	4 474,82	4 578,88	4 682,95	4 787,01	4 891,08	4 995,14	
11	3 955,54	4 113,76	4 113,76	4 113,76	4 192,87	4 271,98	4 390,65	4 509,32	4 627,98	4 746,65	4 865,31	4 983,98	5 102,65	5 221,31	5 339,98	5 458,65	5 577,31	5 695,98	

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiprosessi



- Työsuhteen aikana henkilökohtaista suoriutumista, suoritustasoa ja -prosenttia arvioidaan työntekijän ja esimiehen välisessä arviointikeskustelussa
- Työsuhteen alussa, työntekijän siirtyessä uusiin tehtäviin tai tehtävän vaativuustason muuttuessa, työnantaja määrittää työntekijän henkilökohtaisen suoritustason ja -prosentin, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, työkokemustaan ja aiempaa suoritustasoaan
 - Arviointikeskusteluja ei käydä enää keskistetyesti kahden vuoden välein
 - Työnantajalla ei enää velvollisuutta käydä arviointikeskustelua kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta tai vaativuustason muuttuessa

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointiprosessi



- Arviointikeskustelu käydään esimiehen aloitteesta tai työntekijän sitä pyytäessä
 - Arviointikeskustelu käytävä kahden kuukauden kuluessa työntekijän pyynnöstä
 - Työntekijä voi pyytää arviointikeskustelua vuoden kuluttua edellisestä arvioinnista
 - Työnantajan tulee huolehtia, että arviointikeskustelut käydään kaikkien työntekijöiden kanssa kolmen vuoden välein
- Arviointikeskustelut voidaan käydä myös tiimikeskusteluina
 - Työnantajan keskusteltava tiimikeskustelujen periaatteista henkilöstön edustajien kanssa
 - Työntekijällä aina oikeus henkilökohtaiseen arviointikeskusteluun sitä pyytäessään

Henkilökohtainen lisä



- Uutena palkkatekijänä henkilökohtainen lisä
 - Voidaan maksaa henkilökohtaista lisää työnantajan päättämällä tavalla
 - Voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva
 - Maksetaan niin kauan kuin myöntämisen perusteet ovat olemassa
 - Työnantajan tulee keskustella henkilökohtaisen lisän käytön periaatteista henkilöstön edustajien kanssa
 - Henkilökohtainen lisä ei korvaa henkilökohtaista palkanosaa

Suorituskorotuksen poistuminen



- Suorituskorotukset poistuvat ja muuttuvat osaksi henkilökohtaisen palkanosan prosenttia 1.4.2019 lukien niillä henkilöillä, joille suorituskorotusta on maksettu.

PALKANMAKSU JA SIIRTYMÄMÄÄRÄYKSET



Palkanmaksu vaativuustason tai suoritustason muuttuessa

- Vaativuustason muuttuessa palkka maksetaan työnantajan vahvistaman vaativuusarvioinnin perusteella esimiehen tekemää kirjallista ehdotusta seuraavan kuukauden alusta lukien
- Työntekijän suoritustason muuttuessa muuttunutta palkkaa maksetaan arviointikeskustelupäivää seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

Siirtymämääräykset



- Henkilökohtainen palkanosa määräytyy muutetun palkkausjärjestelmän mukaisesti 1.4.2019 alkaen
 - Kenenkään palkka ei laske muutetun palkkausjärjestelmän käyttöönoton johdosta
- Mikäli työntekijälle on maksettu 31.3.2019 voimassa olleen palkkausjärjestelmän mukaista suorituskorotusta, muuttuu se 1.4.2019 alkaen osaksi työntekijän henkilökohtaista palkanosaa
- Työntekijöillä, joille on maksettu 31.3.2019 voimassa olleen palkkausjärjestelmän mukaista vaativuuslisää tai takuupalkkaa, säilyy em. palkanosa niin kauan kuin 31.3.2019 voimassa olleen palkkausjärjestelmän mukainen maksamisperuste on olemassa