

Suomen Eläinlääkäriliitto ry:n suositus eläinlääkäreille pieneläinklinikoiden hoitohenkilökunnan työehtoiksi

I YLEISTÄ

1 § Suosituksen soveltamisala

Tässä suosituksessa mainittuja ehtoja sovelletaan yksityisessä omistuksessa olevien pieneläinklinikoiden hoitohenkilökuntaan.

II TYÖSUHDE

2 § Työn johto, jakaminen ja järjestäytymisvapaus

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa ja erottaa työntekijä lain määrittelemissä puitteissa.
2. Sekä työntekijöillä että työnantajalla on järjestäytymisvapaus. Järjestäytymisvapauteen kuuluu myös vapaus olla järjestäytymättä.

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Työnantaja selvittää uudelle työntekijälle, millaiset tämän työehdot ovat ja mitä sopimuksia ja suosituksia työntekijään sovelletaan.
2. Työsopimus tehdään kirjallisesti.
3. Määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsopimuksesta tulee ilmetä määräaikaisuuden peruste.

4 § Koeaika

1. Työsuhteen alkaessa voidaan sopia enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

2. Koeaikana kumpikin työsuhteen osapuoli voi purkaa työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta. Purkamisen koeaikana ei saa tapahtua epäasiallisilla tai syrjivillä perusteilla. Jos työsopimus puretaan koeajan perusteella, työsuhde lakkaa sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin.

5 § Työsuhteen päättyminen

1. Irtisanominen on suoritettava kirjallisesti. Työnantajan tulee ilmoittaa irtisanomisilmoituksessa irtisanomisperuste.
2. Lähtökohta on, että työntekijä ja työnantaja sopivat noudatettavasta irtisanomisajasta. Tällöin ainoa rajoitus on, ettei työntekijän irtisanomisaika saa olla työnantajan irtisanomisaikaa pidempi.

Jollei irtisanomisajoista ole sovittu, noudatetaan työsopimuslain irtisanomisaikoja:

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;*
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;*
- 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;*
- 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;*
- 5) kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.*

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat:

- 1) 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;*
- 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.*

3. Työsopimuksen kumpikin osapuoli voi purkaa sekä määräaikaisen että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työsopimuslaissa säädetyin edellytyksin. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus purkamisesta tehtiin. Purkuilmoitus on annettava kirjallisesti.

III TYÖAIKA

6 § Säännöllinen työaika

1. Säännöllistä työaika noudatettaessa työntekijän vuorokautinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja viikkotyöaika enintään 40 tuntia.

2. Säännöllistä keskimääräistä työaika noudatettaessa työntekijän säännöllisen työajan on tasoitettava keskimääräiseen 40 tunnin viikoittaiseen työaikaan viimeistään 26 viikon kuluessa

Säännöllisen työajan pituus voi sovittaessa olla enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 45 tuntia viikossa. Tällöin työajan tulee kuitenkin tasoittua keskimäärin 40 tunniksi viikossa neljän viikon kuluessa.

Kalenteriviikkoa kohti työntekijällä on oikeus pitää keskimäärin vähintään kaksi kalenterivuorokautta vapaata.

3. Työaika sijoittuu maanantaista lauantaihin klo. 6-22 väliselle ajalle ja järjestetään yhdenjaksoiseksi. Jos päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikaa ei ole määrätty kiinteäksi, on ennakolta laadittava työtuntijärjestelmä. Työtuntijärjestelmä, joka tulee laatia vähintään 4 viikon ajanjaksolle, vahvistetaan vähintään yhtä viikkoa ennen kyseisen ajanjakson alkamista.

4. Työaikaan sisältyy ruokatauko 20 min ja kahvitauko 10 min kunakin työpäivänä.

5. Arkipyhäviikolla lyhennetään viikkotyöaika arkipyhäksi sattuvan päivän työaika vastaavasti.

Arkipyhiksi luetaan seuraavat päivät: pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto, uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

7 § Yötyö

Yötyöllä tarkoitetaan kello 22.00-06.00 välisenä aikana tehtävää työtä. Yötyöstä maksetaan muiden mahdollisten korvausten lisäksi 30 %:lla korotettua palkkaa.

8 § Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapyhänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen tuntipalkka.

9 § Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, joka tehdään sovitun säännöllisen työajan ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

2. Lisätyöstä tulevaa tuntipalkkaa laskettaessa käytetään perusteena samaa tuntipalkkakajajaa kuin ylityöstä tulevaa korotettua palkkaa laskettaessa.

3. Lisätyön teettäminen työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä edellyttää työntekijän suostumusta.

10 § Ylityö

1. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Viikottaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

3. Työntekijän suostumuksella ylityöstä maksettava korvaus voidaan toteuttaa palkallisena vapaana.

4. Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa käytetään kuukausipalkan jakajana 160.

11 § Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä on työajan ulkopuolella työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön työpaikalle tai hoitamaan työtehtäviään esimerkiksi puhelimitse.

Tätä varalloloaikaa ei lueta työaikaan.

Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

12 § Viikoittainen lepoaika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

IV POISSAOLOT

13 § Työntekijän sairastuminen

Työntekijän on ilmoitettava työnantajan edustajalle viipymättä sairastumisestaan ja esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan edellyttämä selvitys.

Sairauden on oltava luonteeltaan sellainen, ettei työntekijä ole sairauden johdosta kykenevä tekemään työtään. Lähtökohtana pidetään sitä, että poissaoloon oikeuttavia sairauksia ovat sellaiset sairaudet, joiden perusteella työntekijällä olisi oikeus saada sairauspäivärahaa.

Mikäli työntekijä ei ole aiheuttanut sairastumista tai tapaturmaa tahallisesti taikka törkeällä huolimattomuudellaan, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle sairausajan palkkaa seuraavasti:

Jos työsuhde on työkyvyttömyyden alkaessa kestänyt

-Enintään 5 vuotta, sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä.

-Yli viisi vuotta, enintään 10 vuotta, sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta neljältätoista (14) arkipäivältä

-Yli kymmenen vuotta, sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta kahdeltakymmeneltä (20) arkipäivältä

Jos työsuhde on työkyvyttömyyden alkaessa kestänyt enintään yhden kuukauden, on sairausajan palkan määrä 50 % palkasta.

Yllä mainituilta 9, 14 ja 20 arkipäivän ajanjaksoilta työntekijä on oikeutettu saamaan palkkansa niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet hänen työpäiviään.

Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan loppuu mainitun ajanjakson (9, 14 tai 20 arkipäivää) kuluttua, riippumatta siitä onko työntekijä ollut työkyvytön yhtäjaksoisesti vai pätkittäin, jos poissaolot johtuvat yhdestä ja samasta sairaudesta. Jos kuitenkin työkyvyttömyys alkaa saman sairauden perusteella uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta työntekijälle viimeksi maksettiin (KELA:n) sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa, työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkka yhdeltä arkipäivältä. KELA:n sairauspäiväraha tai osasairauspäiväraha maksetaan tällöin työkyvyttömyyden alkamispäivää seuraavasta arkipäivästä alkaen.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain perusteella, työnantajan osaksi tai kokonaan kustantaman vakuutuksen perusteella tai työnantajan kannatusmaksua saavasta sairausvakuutuskassasta.

14 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Työntekijällä on työsopimuksen 4 luvun 6 §:n mukaisesti oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää alle 10-vuotiaan lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi.

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä työsopimuksen 4 luvun 7§:n mukaisista pakottavista perhesyistä.

Yllä mainitut vapaat ovat palkattomia.

Työntekijällä palkasta ja vuosilomasta ei kuitenkaan vähennetä hänen perheensä

piirissä sattuvan tai lähiomaisen kuoleman ja hautajaisten takia annettavaa lyhyttä tilapäistä poissaoloa. Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän puolisoa, omia ja puolison lapsia, omia ja puolison lastenlapsia sekä työntekijän ja työntekijän puolison vanhempia. Avopuoliso rinnastetaan puolisoon.

2. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

3. Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten tai parisuhteen rekisteröinnin vuoksi, jos vihkiäispäivä tai rekisteröintipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

4. Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.

5. Jos työntekijä osallistuu reservin kertausharjoituksiin, maksetaan hänelle palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäivältä.

6. Tämän pykälän mukaisesta poissaolostaan on työntekijän ilmoitettava viipymättä työnantajalle.

15 § Perhevapaat

Erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, adoptio- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

16 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä toimihenkilön säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Määräysten soveltamisen edellytyksenä on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen ja ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

1. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Toimihenkilö käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgentutkimuksessa.

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Raskaana oleva toimihenkilö käy synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa. (Työsopimuslaki 4 luku 8 § 2 momentti)

3. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Toimihenkilö käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa tarkoitettuja tutkimuksia sekä niitä terveydenhoitolain edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää toimihenkilön taikka jotka johtuvat toimihenkilön siirtymisestä yrityksen sisällä toisiin työtehtäviin.

4. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

V VUOSILOMA JA LOMARAHA

17 § Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan

18§ Lomaraha

1. Lomaraha on 50% lakimääräisen vuosiloman palkasta.

2. Lomarahaa aletaan maksaa kun työntekijä on ollut kolme vuotta töissä työpaikassaan.
3. Mikäli yrityksessä ei ole käytössä em. lomarahaa, mutta maksettu palkka vastaa suosituksen mukaista vähimmäispalkkaa lomaltapaluuraha mukaan lukien, tulee tulevat palkankorotukset joko kokonaan tai osaksi kohdistaa lomaltapaluurahan asteittaiseen käyttöön ottoon.
4. Lomarahaa on maksettava viimeistään lomakauden päättyttyä (Kesälomien osalta viimeistään 1.10 ja talvilomien osalta viimeistään 1.4)
5. Lomarahan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa ja päättää vuosilomansa etukäteen ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana.
6. Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa työntekijän vuosilomapalkasta ja -korvauksesta.
7. Lomarahaa maksetaan asevelvollisuuttaan suorittamaan lähtevälle työntekijälle työhön paluun jälkeen.

VI PALKKAUS

19 § Palkkaus

Työntekijän palkka muodostuu peruspalkasta ja mahdollisesta henkilökohtaisesta osuudesta tai vaihtoehtoisesti pelkästä kiinteästä palkasta.

Työntekijän palkkaa korotetaan palvelusvuosien perusteella seuraavasti

3 vuotta (36 työkokemuskuukautta) alan työkokemusta 6 %

6 vuotta (72 työkokemuskuukautta) alan työkokemusta 3 %

9 vuotta (108 työkokemuskuukautta) alan työkokemusta 3 %

Työkokemusta kertyy seuraavasti:

Vähintään 80 työtuntia kuukaudessa = 1 työkokemuskuukausi

Vähintään 40, mutta alle 80 työtuntia kuukaudessa = ½ työkokemuskuukausi

Alle 40 työtuntia kuukaudessa ei kerrytä korotukseen oikeuttavaa työkokemusta, ellei työntekijän ja työnantajan kesken toisin sovita.

Työajaksi katsotaan aika, jolloin työntekijä on tehnyt työtä sekä työssäolon veroinen aika soveltuvien osin vuosilomalain 7 §:n mukaisesti.

Työkokemus tarkoittaa työntekijän kokonaistyökokemusta vaatimustasoltaan ja sisällöltään vastaavissa tehtävissä eläinhuoltoalalta riippumatta siitä, onko työntekijä ollut yhden vai

useamman työnantajan palveluksessa. Esimerkiksi yli yhdeksän vuotta eläinhoitajana toiminut työntekijä ei siten ole oikeutettu enää uusiin kokemuslisiin siirtyessään uuden työnantajan palvelukseen.

Vaativuusryhmissä on kuvailtu tyypillisiä työtehtäviä. Alla mainitut palkat ovat kokonaispalkkoja.

Vaativuusryhmä 1

Oppisopimuskoulutettava/ harjoittelija.

Työpanos ja työn vaativuus alittavat 2. vaativuusryhmän tason. Tehtävä ei edellytä aikaisempaa kokemusta. Tarvittavat tiedot ja taidot saadaan työsuhteen aikana opastuksella ja työpaikkakoulutuksella. Työtilanteet toistuvat samanlaisina ja ne suoritetaan ohjeiden mukaan.

Vähimmäispalkka 1. vuonna 1050€ ja 2. vuonna. 1250€

Vaativuusryhmä 2

Avustaja (ei näyttötutkintoa), laitoshuoltaja, vastaanottotoimihenkilö

Tarvittavat tiedot saatu ammattikoulutuksella työpaikalla tai eläinhoitajan ammattitutkintoon tähtäävässä oppisopimuskoulutuksessa tai eläintenhoitajan koulutuksessa. Työ suoritetaan eläinlääkärin vastuulla ja valvonnassa.

Vähimmäispalkka Pkseutu 1478€ Muu Suomi 1372€

Vaativuusryhmä 3

Pieneläinhoitaja (näyttötutkinto), hevoshoitaja

laboratoriohoitaja, asiakaspalvelutoimihenkilö / kassatoimihenkilö (kaupallinen tai vast. koulutus)

Työtehtävät edellyttävät itsenäistä tulkintaa sekä harkintaa ja tehtäväratkaisut valintoja menettelytavoissa. Lisäksi edellytetään alan lainsäädännön tuntemusta, vuorovaikutustaitoja sekä tarvittavien ohjelmistojen, laitteiden ja kemikaalien hallintaa. Kliininen työ tapahtuu eläinlääkärin vastuulla ja valvonnassa.

Vähimmäispalkka Pkseutu 1584€ Muu Suomi 1478€

Vaativuusryhmä 4

Vastaava pieneläinhoitaja, tiimi- tai vuorovastaava, työnjohdollinen esimies

Tehtävät ovat laaja-alaisia ja niihin liittyy toiminnallista vastuuta, vuorovaikutustaitoja, tiimin tai ryhmän vetämistä, suunnittelua, koulutusta tai esimiesvastuuta.

Vähimmäispalkka Pkseutu 1795€ Muu Suomi 1689€

Vaativuusryhmä 5

Klinikan hallintopäällikkö, talouspäällikkö

Työtehtävään liittyy toiminnallinen ja taloudellinen vastuu yksiköstä.

Sopimuspalkka

Tämän suosituksen liitteenä on palkkataulukko, jossa on mallinnettu vähimmäispalkat vuodelle 2009.

20 § Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen

1. Henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy kahdenlaisten perusteiden mukaan, joista toiset liittyvät henkilön ammatinhallintaan ja valmiuksiin, toiset työsuorituksiin.

Ammatinhallintaan liittyvät perusteet voivat koskea esimerkiksi koulutusta, työkokemusta, palvelukykyä, joustavuutta ja valmiutta erityistehtäviin. Henkilökohtaisen palkanosan tulisi perustua muun muassa näille perusteille. Henkilökohtaisen palkanosan määräytymisperusteet määritellään työnantajakohtaisesti henkilöstöryhmittäin.

Työsuorituksiin liittyvät perusteet voivat koskea esimerkiksi työn laatua, määrää ja työn euromääräistä tulosta.

2. Henkilökohtaisen palkanosan määrä

Henkilökohtainen palkanosa on peruspalkan ja maksettavan kokonaispalkan erotus. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 50 % peruspalkasta.

3. Menettely henkilökohtaisen palkanosan määrittelyssä

3.1 Työnantaja - henkilöstön edustaja

Työnantajan soveltamat yleiset periaatteet käydään vuosittain läpi esimiehen ja kyseisen henkilöstöryhmän edustajan kanssa. Henkilöstön edustaja saa tässä yhteydessä tiedot keskiarvoina edustamansa henkilöstöryhmän ansiotasosta ja kehityksestä tehtäväryhmittäin tai vastaavalla tavalla.

3.2 Työnantaja - työntekijä

Henkilökohtaisen palkanosan perusteet käydään läpi esimiehen ja työntekijän välisessä keskustelussa vuosittain. Tässä keskustelussa lähtökohtana on edellisessä keskustelussa työntekijälle asetetut tavoitteet ja niistä suoriutuminen. Tavoitteen ylittäminen tai

alittaminen johtaa keskusteluun henkilökohtaisen palkanosan määrästä. Henkilökohtaista palkanosaa voidaan siten joko korottaa tai alentaa.

Henkilökohtaisen palkanosan muutosten perusteet (esim. kehityskeskustelulomake) tulee pyydettäessä antaa kirjallisena työntekijälle.

4. Menettely tehtäväryhmän muuttuessa

Milloin tehtävien vaativuus muuttuu siinä määrin, että tapahtuu tehtäväryhmästä toiseen siirtyminen, muuttuu vaativuusryhmän palkka seuraavan kuukauden alusta lukien. Samassa yhteydessä harkitaan uudelleen henkilökohtaisen palkanosan perusteet, jolloin sitä voidaan korottaa tai alentaa.

VII MUUTA

21 § Matkakustannukset ja päivärahat sekä työmatkakorvaus

Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen suuruuden osalta noudatetaan verohallituksen antamia ohjeita, ellei toisin ole sovittu.

22 § Yhdenvertaisuus

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä syrjimättömästi ja tasapuolisesti. Ketään ei saa perusteettomasti asettaa parempaan tai huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden. Yhdenvertaisuus ulottuu myös työhönotto-, rekrytointi-, ja irtisanomistilanteisiin.

23 § Viittaukset lakiin

Kursivoidut kohdat tässä suosituksessa ovat suoraa lainausta lakitekstistä.

24 § Suosituksen voimassaoloaika

Tämä on suositus on annettu 24.4.2009, ja se on voimassa toistaiseksi.

Minimipalkkataulukko 1.7.2013 alkaen

Pääkaupunkiseutu (Espoo, Helsinki, Kauniainen, Vantaa)

Työkokemus (vuosina)

	<3v	3v	6v	9v
Vaativuusryhmä 2	1503	1592	1639	1689
Vaativuusryhmä 3	1609	1704	1754	1805
Vaativuusryhmä 4	1819	1927	1985	2044

Muu Suomi

	<3v	3v	6v	9v
Vaativuusryhmä 2	1397	1481	1525	1570
Vaativuusryhmä 3	1503	1592	1639	1689
Vaativuusryhmä 4	1714	1816	1870	1925

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX