

Työehtosopimus Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskuksen (Valtori) palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 11. päivänä tammikuuta 2024 Valtorin sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n välillä.

TES 286203

1 § Sopimuksen tavoitteet

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva oikeudenmukainen palkkaus sekä työnantajakilpailuvuoden 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 Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskuksen (jäljempänä Valtori) toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen palkattuihin työntekijöihin.

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

Sopimusta ei sovelleta johtavassa asemassa oleviin tulos- tai toimintayksiköiden johtajiin. Sopimusta ei sovelleta työnantajaa työehtosopimusasioissa edustavaan henkilöstöhallinnon työntekijään eikä sisäiseen tarkastajaan.

Sopimusta ei sovelleta 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. Tehtävään liittyvä osaaminen ja vuorovaikutus
2. Toimintavapaus ja tiedon soveltaminen päätöksentekotilanteessa
3. Tehtävän vastuu ja rooli

Työsuorituksen arviointitekijät ovat

1. Tehtäväosaaminen ja tuloksellisuus
2. Työyhteisöosaaminen
3. Muutososaaminen

Arvioinnit perustuvat virastossa noudatettaviin vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

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 tehtäväkuvaukseen.

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 sitä kuukautta seuraavan kuukauden alussa, jona työntekijän esihenkilö on arviointiesityksen toimittanut arviotavaksi, kuitenkin aikaisintaan sen kuukauden alusta, kun työntekijä tehtävää on alkanut tehdä.

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 soveltuvien osin myös määräaikaista 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 työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettuihin tavoin.

[Huomautus, informatiivinen viittaus: Sopimuskaudelle 2020-2022 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoittamispöytäkirjan liitteen kohdassa 1.3. on määräyksiä palkkatason turvaamisesta työnantajan tehdessä aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen.]

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

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

Henkilön tehtävien vaativuustason noustessa vähintään yhden kokonaisen vaativuustason verran henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi hänen siihen mennessä vahvistettua suoritustasoaan yhtä alemman suoritustason mukaisesti. Vaativuustason noustessa kokonaiskuukausipalkka on 4 momentissa sanotusti määräytyvän henkilökohtaisen palkanosan maksamiseen saakka kuitenkin vähintään yhtä suuri kuin hänen kokonaiskuukausipalkkansa oli aikaisemmallalla 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 vaativuustason muuttumisesta vähintään yhden kokonaisen vaativuustason verran taikka 3 momentissa tarkoitettussa tilanteessa mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista. 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 myönnettyllä 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 3 momentissa tarkoitetun toisen arvioinnin kohteena olevasta ajasta 4 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 edellisessä 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 vaativuustasolle 10. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaativuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Sopimuksen rahoitus ja palkkausjärjestelmän käyttöönotto

Momentit 1–6 on kumottu.

Henkilöllä on käyttöönottoajankohdasta 1.6.2020 lukien oikeus sanotun ajankohdan mukaiseen 8 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan palkkaansa tai tämän sopimuksen mukaiseen sitä korkeampaan tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärään.

8 § Palkkatason turvaaminen

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

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 vaativuustaso alenee.

Soveltaminen jatkuu kuitenkin, vaikka vaativuustaso olisi ennen 5 momentissa sanotun 18 kuukauden määräajan eli 30.11.2021 saakka ollut välillä alempikin, jos vaativuustaso palaa ennalleen tämän määräajan kuluessa.

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 otettuna määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi työsuhteeseen tai määrätty määräaikaisesti tai muutoin rajoitetuksi ajaksi korkeamman vaativuustason tehtävään, 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 otettuna tai määrättyinä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi lain nojalla muusta virastosta Valtoriin siirtyneen henkilön oikeus sanotuissa virastoissa voimassa olleiden aikaisempien palkkausjärjestelmä määräysten mukaiseen takuupalkkaan määräytyy edelleen siten, kuin siitä oli niissä sovittu.

8 a § Luontaisedun vaikutus kokonaispalkkaan

Virasto voi virkamiehen tai työntekijän siihen suostuessa myöntää virkamiehelle valtion virkaehtosopimuslain 5 §:n 2 momentin 2 kohdan nojalla ja työntekijälle päätöksellään luontaisedun siten, että se on osa virkamiehen tai työntekijän palkkausta. Virkamiehen tai työntekijän tämän sopimuksen mukainen palkka määräytyy tällöin siten, että kokonaispalkan euromäärä pienenee luontaisedun verotusarvon määrällä.

9 § 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 ja 7 §:ssä tarkoitetun käyttöönoton yhteydessä 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 vaativuustasoin, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoin 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 ja maksutta.

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista syntyy erimieli-
syyttä, 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 jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia, sekä 4 §:n 6 momentissa tarkoitetuissa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

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

Vastaavasti kuin 4 §:n 3 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 valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen 55 §:n 1 momentissa sovitulla neuvottelumenettelyllä.

11 § 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.

Tämä tapahtuu arviointi- ja kehittämisryhmässä.

12 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.

13 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. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason kullekin kaudelle tehdyn virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.

Tämän sopimuksen mukaiset palkkaukset maksetaan voimaantulosta alkaen niiden vaativuus- ja suoritusarviointien mukaisina, jotka ovat olleet sopimusta tehtäessä perusteena.

Momentti 3 on kumottu.

14 Allekirjoitukset

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

Helsingissä 11.1.2024

Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus

Marja Rantala
Toimitusjohtaja

Aino Heikkinen
Henkilöstökokemusjohtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry.

Petri Kauppi
Pääluottamusmies

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

Mika Valtonen
Pääluottamusmies

Ammattiliitto Pro ry.

Jarkko Tuomainen
Pääluottamusmies

LIITE 1**Palkkaliite 1****TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA 1.3.2024 ALKAEN**

Tehtäväkohtaiseen palkanosaan on lisätty 1.3.2024 virastoerä sekä yleiskorotus.

Vaativuudenarvionnin pisteet		Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkan- osa (€/kk) 1.3.2024 lukien
111	129	3	2302,89
130	151	4	2450,66
152	177	5	2622,92
178	207	6	2833,26
208	242	7	3068,99
243	263	8a	3336,46
264	283	8b	3504,19
284	307	9a	3671,91
308	331	9b	3863,67
332	359	10a	4055,43
360	387	10b	4267,13
388	420	11a	4478,83
421	453	11b	4714,56
454	530	12	4950,29
531	620	13	5521,48

LIITE 2**Palkkaliite 2
HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA**

Suorituspisteet	Suoritustaso	Henkilökohtainen palkanosa, prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta
0 – 12,49	1	0 %
12,50 – 18,74	2	9,40 %
18,75 – 24,99	3	10,70 %
25,00 – 31,24	4	12,10 %
31,25 – 37,49	5	13,80 %
37,50 – 43,74	6	15,70 %
43,75 – 49,99	7	17,90 %
50,00 – 56,24	8	20,30 %
56,25 – 62,49	9	23,10 %
62,50 – 68,74	10	26,30 %
68,75 – 74,99	11	29,90 %
75,00 – 81,24	12	34,00 %
81,25 – 87,49	13	38,70 %
87,50 – 93,74	14	44,00 %
93,75 – 100	15	50,00 %