

TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

Tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin 12 päivänä kesäkuuta 2012 opetus- ja kulttuuriministeriön (hallinnonalan neuvotteluviranomainen) sekä Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n (hallinnonalan virkamiesyhdistykset) välillä Celia näkövammaisten kirjaston palkkausjärjestelmästä.

1 § Uusi palkkausjärjestelmä

Näkövammaisten kirjaston palkkausjärjestelmää koskevat määräykset ovat liitteinä 1-3.

2 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Tämä tarkentava virkaehtosopimus on voimassa 1.3.2012 - 31.3.2014 välisen ajan. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommalta kummalta puolelta irtisanoa vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Valtion tarkistamissopimuksen irtisanomisella tulee samalla irtisanotuksi tämä tarkentava virkaehtosopimus.

3 § Työrauha

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eikä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea eikä avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

4 § Allekirjoitukset

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

Helsingissä 1. päivänä huhtikuuta 2014

Näkövammaisten kirjasto, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Palkansaajajärjestö Pardia ry

LIITTEET: Sopimusmääräykset
Palkkataulukko
Henkilökohtainen palkanosa

SOPIMUSMÄÄRÄ YKSET CELIA NÄKÖVAMMAISTEN KIRJASTON VIRKAMIESTEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ

1 § Tavoitteet

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää Näkövammaisten kirjaston tuloksellisuutta, parantaa kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysymisestä sekä parantaa naisten ja miesten välistä palkka-tasa-arvoa. Lisäksi tavoitteena on kannustaa tuottavaan toimintaan ja johtamiseen, luoda oikeudenmukaiset palkkasuhteet sekä tukea henkilöstön kehittymistä ja vaativimpiin tehtäviin hakeutumista.

2 § Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan Näkövammaisten kirjaston virka- ja työsopimussuhteiseen henkilöstöön työnantajavirkamiestä (kirjastonjohtaja) lukuun ottamatta. Määräyksiä ei kuitenkaan sovelleta yhteensä enintään kuusi kuukautta kestäviin määräaikaisiin palvelussuhteisiin tai työllistämistuilla luotuihin tehtäviin. Niissä työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisen työsuorituksen tasoon perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 2 ja 3 olevien taulukoiden mukaisesti.

Tehtävien vaativuuden arviointitekijät ovat:

1. Osaaminen
2. Tehtävän ohjaus
3. Rooli ratkaisussa

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointitekijät ovat:

1. Tehtäväosaaminen ja tuloksellisuus
2. Työyhteisöosaaminen
3. Muutososaaminen

Arvioinnit perustuvat noudatettaviin tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmiin, joista on sovittu allekirjoittamispöytäkirjassa.

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. Kirjaston työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee vaativuusarviointia 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 arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi tehtävien vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mandollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointi- ja kehittämisryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mandollisuuteen. Käsitteily ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen.

Edellä 5 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 alenemistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoituin tavoin.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Henkilön tullessa uutena kirjaston palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan. Arvioinnissa on kysymyksessä henkilön pätevyyden, osaamisen, työkokemukseen ja aikaisempaan suoriutumiseen ja niistä saatavaan tietoon perustuva aito arviointi. Arvioinnissa noudatetaan Celian palkkausjärjestelmäsopimuksen mukaisia suorituksen arviointitekijöitä ja suhteutetaan arviointi muun henkilöstön osalta noudatettuun arviointikäytäntöön. Henkilökohtainen palkanosa vahvistetaan myös näissä tapauksissa henkilökohtaisen palkanosan taulukon mukaisesti.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään, osaamistaan, työko-

kemustaan 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. Tällöin henkilökohtainen palkanosa säilytetään ennallaan.

Edellä 1-3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. mom.) tai vaativuustason muuttumisesta (2. mom.) taikka mandollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarvioinnista (3. mom.). 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 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, osaamista, ja työkokemusta sekä suoriutumista.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan 3 ja 4 momentissa tarkoitettujen kanden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 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 edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6 § Uudistetun vpj-järjestelmän käyttöönotto ja sen vaiheittainen toteutus

Tässä sopimuksessa on sovittu vpj-järjestelmän tehtävä- ja henkilökohtaisten palkanosien uudistamisesta. Uudistuksen kustannusvaikutus on 2,34 prosenttia. Siitä katetaan 0,50 prosenttiyksikköä vuoden 2012 virastoerällä ja 0,50 prosenttiyksikköä vuoden 2013 virastoerällä. Loput 1,32 prosenttiyksikköä katetaan myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla, siihen täten sitottavilla erillä siten, että tarkistusvaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Uudistettu palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.3.2012. Henkilöllä on käyttöönottoajan kohdasta lukien oikeus

a) sanotun ajankohdan mukaiseen 7 §:ssä tarkoitettuun euromääräiseen vanhaan paikkaansa, sekä

b) lisäksi määrään, joka vastaa 21,33 prosenttia hänen uudistetun järjestelmän mukaisen täysimääräisen palkkansa ja a)-kohdan mukaisen palkkansa välisestä erotuksesta.

Huhtikuun 1 päivästä 2013 lukien palkkoja tarkistetaan kullekin määrällä, joka lasketaan kaikkien osalta samalla prosentilla kullekin silloin maksetun palkan ja hänen uudistetun järjes-

telmän mukaisen täysimääräisen palkkansa jäljellä olevasta erotuksesta. Tarkistusprosentti lasketaan siten, että tarkistusten kustannusvaikutus on 0,50 prosenttia.

Palkkauksia tarkistetaan sitten myöhemmistä ajankohdista kaikkiaan 1,32 prosenttiyksikön määräisillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten kuin 1 momentin lopussa on sanottu. Uudistetun järjestelmän mukaiset palkkaukset otetaan täysimääräisinä käyttöön ja siirtymäkausi päättyy siitä ajankohdasta, josta edellä sanottu sidottu erämäärä tulee täysimääräisesti toteutuksi.

Siirtymäkauden aikana uutena kirjaston palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja 5 §:n 1 momentin mukaisesti määrättävä henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen vaiheen palkkakäytäntöä viraston vastaavissa tehtävissä, samoilla vaativuus- ja suoritusasoilla. Sen jälkeen hänen palkkaustaan tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Siirtymäkaudella palkka määräytyy edellä sanotun mukaisesti henkilön kulloistenkin tehtävien vaativuustason ja henkilökohtaisen suoritusason perusteella. Jos tehtävien vaativuustaso tai henkilön suoritusaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

7 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei kokonaisuukausipalkkaus alene kirjaston uudistetun vpj-järjestelmän käyttöönoton johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilön osalta, joka käyttöönottoajankohtana 1.3.2012 ja siitä alkaen keskeytyksettä on ollut toistaiseksi voimassa olleessa kirjaston palvelussuhteessa.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilölle käyttöönottoajankohtana maksettu kokonaisuukausipalkka (vanha palkka) on suurempi kuin uudistetun järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön uudistetun järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaativuustaso alenee.

Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan samassa suhteessa kuin henkilön uudistetun järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitettynä määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräajaisesti korkeamman vaativuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus niiden mukaisen vanhan palkan turvaamiseen 2-3 momentissa sovitut edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa palvelussuhteen määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 2-3 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, johon henkilö on ollut käyttöönottoajankohtana toistaiseksi nimitettynä, silloisten varsinaisten tehtävien perusteella.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi Celian palveluksessa 28.2.2002 ja sen jälkeen keskeytyksettä ollut henkilö säilyttää oikeutensa aikaisemman virastokohtaisen palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan. Oikeus tähän takuupalkkaan määräytyy edelleen siten kuin siitä oli sovittu palkkausjärjestelmää koskeneessa virka- tai työehtosopimuksessa.

8 § Tiedonsaanti 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 palkkaustekijöistä ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla ja pääluottamusmiehellä 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 vaativuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

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 tarkoitetuina edellytyksin oikeus kandesti 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 kandesti 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.

9 § Erimielisyyksien ratkaisu

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 palkkausjärjestelmääsioista 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 tapauksiin, joissa ei ole vahvistettu vastaavaa tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia sekä 4 §:n 5 momentissa tarkoitettussa, ryhmän käsiteltäväksi saatetuissa tapauksissa.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön ja Celian esimiehen (työnantajavirkamies tai muu esimies) kesken. Tarvittaessa erimielisyyksistä käsitellään

henkilön pyynnöstä tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen pyynnöstä asianosaisen henkilön, luottamusmiehen ja asianosaisen esimiehen sekä työntajavirkamiehen kesken.

Vastaavasti kuin 4 §:n 4 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. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimuksessa pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta soveltuvin osin pääsopimuksen 5 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen 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 -mandollisuuksia.

Tätä varten sopimusosalalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 9 §:n 1 momentissa sovituisissa tapauksissa.

Celia Näkövammaisten kirjaston

Liite 2

Vaatusryhmäkohtaiset palkat

Vaatusryhmä	1.4.2014	1.8.2014	1.8.2015
2	1 730,72	1 750,72	1 757,72
3	1 932,12	1 952,12	1 959,92
4	2 106,97	2 126,97	2 135,48
5	2 281,89	2 301,89	2 311,10
6	2 443,05	2 463,05	2 472,91
7	2 662,93	2 682,93	2 693,66
8	2 862,03	2 882,03	2 893,57
9	3 097,91	3 117,91	3 130,39
10	3 306,20	3 326,20	3 339,50
11	3 448,57	3 468,57	3 482,44
12	3 758,94	3 778,94	3 794,06

Heko-taulukko

Liite 3

HEKO Painot	HEKO max	
Tekijä 1	40 %	50 %
Tekijä 2	30 %	peru hyvä suoritus
Tekijä 3	30 %	17 %

Arvioinnin tulos:	Matemaattinen HEKO	arvioinnin mahdolliset kirjainyhdistelmät			
0 %	0 %	aaa			
10 %	5 %	aab	aba		
13 %	7 %	baa			
20 %	10 %	aac	abb	aca	
23 %	12 %	bab	bba		
27 %	13 %	caa			
30 %	15 %	aad	abc	acb	ada
33 %	17 %	bac	bbb	bca	
37 %	18 %	cab	cba		
40 %	20 %	abd	acc	adb	daa
43 %	22 %	bad	bbc	bda	bc b
47 %	23 %	cac	cca	cbb	
50 %	25 %	acd	adc	dab	dba
53 %	27 %	bbd	bcc	bdb	
57 %	28 %	cad	ccb	cda	cbc
60 %	30 %	add	dac	dbb	dca
63 %	32 %	bcd	bdc		
67 %	33 %	cbd	ccc	cdb	
70 %	35 %	dad	dbc	dcb	dda
73 %	37 %	bdd			
77 %	38 %	ccd	cdc		
80 %	40 %	ddb	dbd	dcc	
87 %	43 %	cdd			
90 %	45 %	dcd	ddc		
100 %	50 %	ddd			

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ KULTTUURIÖN HALLINNONALA

Pöytäkirja on laadittu 31 päivänä tammikuuta 2014 Celia Näkövammaisten kirjaston sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n (hallinnonalan virkamiesyhdistykset) välillä käydyistä , valtiovarainministeriön 3.12.2013 antamien neuvottelu- ja sopimusmääräysten jaksossa 8 tarkoitetuista neuvotteluista.

1 §

Pöytäkirjamenettely perustuu valtiovarainministeriön 3.12.2013 antamiin neuvottelu- ja sopimusmääräyksiin.

2 §

Osapuolet toteavat, että kulttuurihallinnon sopimusalalla on keskustasolla 7.11.2013 tehdyn sopimuksessa 5§:ssä sopimuskaudelle 1.4.2014 – 31.1.2017 uudistettu seuraavat aikaisemmat sopimukset:

- tarkentava virkaehtosopimus 12.6.2012 Celia näkövammaisten uusi palkkausjärjestelmän käyttöönotosta sekä mainitun sopimuksen allekirjoituspöytäkirja samalla päivämäärällä.

3 §

Osapuolet toteavat lisäksi, että 1.8.2014 ja 1.8.2015 lukien ovat noudatettavina näiden ajankohtien yleiskorotukset sisältävät palkkataulukot, jotka ovat tämän toteamispöytäkirjan liitteenä 1. Lisäksi osapuolet toteavat, että keskustason sopimuksessa 7§:ssä osoitetut kaksi virastoerää käytetään siirtymäkauden rahoittamiseen, siten kun etenemän kohdentamisesta on sovittu.

4 §

Samalla todetaan, että virkamiehelle ja työntekijälle maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna. Lomarajat maksetaan henkilöstölle kunakin vuonna kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

5 §

Tämä pöytäkirja ei ole voimassa virka- tai työehtosopimuksena.

Vakuudeksi:

luottamusmies (JHL ry) Jouko Harjunen

kirjastonjohtaja Marketta Ryömä

talous- ja hallintojohtaja Sami Nokelainen

Pöytäkirja tarkistettu:

JUKO ry

JHL ry

Pardia ry