

## **TAITEEN EDISTÄMISKESKUKSEN TARKENTAVA VIRKAEHTOSOPIMUS PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ**

Tarkentava virkaehtosopimus Taiteen edistämiskeskuksen palkkausjärjestelmästä, joka on tehty 1 päivänä huhtikuuta 2014 Taiteen edistämiskeskuksen, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n kesken.

### **1 § Tavoitteet**

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on tukea Taiteen edistämiskeskuksen (edistämiskeskus) tuloksellista toimintaa ja johtamista, luoda oikeudenmukaiset palkkasuhteet sekä kannustaa henkilöstön osaamista ja ammatissa kehittymistä.

### **2 § Soveltamisala**

Näitä määräyksiä sovelletaan virkasuhteiseen henkilöstöön työnantajavirkamiehiä (johtaja ja hallintopäällikkö) lukuun ottamatta. Määräyksiä sovelletaan myös sellaisissa määräaikaisissa virkasuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa määräyksiä sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Määräyksiä ei sovelleta enintään tämän ajan kestävissä määräaikaisissa palvelussuhteissa oleviin virkamiehiin tai harjoittelijoihin tai työllistämistuella palkattuihin virkamiehiin. Enintään kuusi kuukautta kestävissä määräaikaisissa virkasuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

### **3 § Palkkauksen osatekijät**

Palkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Takuupalkasta määrätään 7 §:ssä.

### **4 § Tehtäväkohtainen palkanosa**

Edistämiskeskuksessa tehtävät on luokiteltu vaativuusryhmiin. Tehtävien vaativuutta arvioidaan kuuden osaamiseen, työn itsenäisyyteen ja tehtävien sisältöön liittyvän vaativuustekijän avulla:

Osaamiseen liittyvät tekijät:

- tehtävän edellyttämä tiedon, taidon ja kokemuksen määrä
- tehtävän luonne ja laajuus
- tehtävän edellyttämä vuorovaikutus

Päätöksentekoympäristö/työn itsenäisyyteen liittyvät tekijät:

- viranhaltijan ohjaus
- päätöksenteon luonne/ratkaisujen vaikeusaste

Tehtävän sisältöön liittyvä tekijä:

- tehtävän keskeinen sisältö ja suhde tulokseen

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaativuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Arvioinnin tuloksena tehtäville annetaan vaativuusasteet, joiden mukaisesti tehtävät sijoitetaan vaativuusryhmiin.

Liitteessä 2 on taulukko tehtäväkohtaisen palkanosan vaativuusryhmistä (1-11) kuvauksineen ja pisterajoineen.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu viran toimenkuvaan ja virastossa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

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

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarviointit ja -tasot sekä tehtäväkohtaiset palkanosat esimiesten ja jäljempänä sanotuissa tapauksissa tarvittavat arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan.

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

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaativuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin hyväksymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsitteily ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määrääjäksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Momentti ei myöskään koske vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tarkoitettu tavoin.

## **5 § Henkilökohtaiseen työsuorituksen perustuva palkanosa**

Henkilökohtaiseen työsuorituksen perustuva palkanosa on enintään 45 prosenttia tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta.

Esimies arvioi virkamiehen henkilökohtaisen työsuorituksen vuosittain käytävässä tavoite- ja kehityskeskusteluissa suhteessa tehtävänkuvaukseen ja sovittuihin tehtäviin. Arviointikriteereinä ovat ammatinhallinta, aikaansaavuus, sosiaalinen taitavuus suhteessa työn tavoitteisiin, kehittyminen tehtävässä ja kehitysmuotoisuus sekä vastuullisuus.

Henkilökohtainen työsuoritus arvioidaan viisiluokkaisella asteikolla. Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen on kuvattu liitteessä 3.

Edistämiskeskuksen palvelukseen tulleiden uusien ja uusiin tehtäviin siirtyneiden virkamiesten henkilökohtainen palkanosa määritetään viimeistään puolen vuoden kuluttua palvelussuhteen alkamisesta tai tehtävän muutoksesta. Uuden palvelussuhteen tai tehtävän alkaessa määritellään henkilökohtainen palkanosa alustavasti ottaen huomioon saatavissa oleva tieto virkamiehen työsuorituksen arviointiin vaikuttavista tekijöistä.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen tavoite- ja kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnettyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa ja suoritustasonsa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli viimeksi mainittu aika käsittää enintään puolet vuotuisen arviointijakson ajasta, maksetaan henkilökohtainen palkanosa kuitenkin sellaisen suoritustason

mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan hänen pätevyyttään ja työkokemustaan sekä suoriutumistaan pitemmältä ajalta. Palkkaus poissaolon päätyttyä määräytyy myös tällä tavoin, jos sairausloma tai sanottu vapaa kestää yhdenjaksoisesti vähintään kokonaisen arviointijakson.

Mikäli vuotuisessa tavoite- ja kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, tavoite- ja kehityskeskusteluun liittyen hyväksytään yhteisesti myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Uusi arviointi tehdään kuuden kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Uudessa arvioinnissa otetaan vastaavasti huomioon myös, mitä edellisessä momentissa siinä tarkoitetuista tilanteista on sanottu. Mikäli suoritustaso ei uuden arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaavaksi.

Jos henkilö on ollut huomattavan osan edellisessä momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, työnantaja voi ennen henkilökohtaisen palkanosan alentamista harkintansa mukaan suorittaa kolmannen arvioinnin viivyttyksettä 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 alenneta.

Edistämiskeskuksen johtaja hyväksyy työsuorituksen määritykset ja henkilökohtaisen palkanosan suuruuden.

Henkilökohtaisen palkanosan muutokset toteutetaan hyväksymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

## **6 § Työaikakorvausraja virastotyössä**

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin korvauksiin ovat oikeutettuja ne virkamiehet, joiden tehtävä sijoittuu enintään vaativuusryhmään 8. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylempään vaativuusryhmään, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

## **7 § Takuupalkka**

Henkilöllä, joka on VPJ:n käyttöönottoajankohtana 1.10.2003 Taiteen keskustoimikunnan (1.1.2013 alkaen Taiteen edistämiskeskus) vakinaisessa palvelussuhteessa, on oikeus euromääräiseen takuupalkkaan.

Takuupalkan määrä on sama kuin vanhan järjestelmän kuukausipalkan määrä käyttöönottoajankohtana. Jos virkamies on käyttöönottoajankohtana ollut vakinaisesta palvelussuhteestaan korkeampipalkkaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa, takuupalkka määräytyy vakinaisen palvelussuhteen käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa siihen.

Takuupalkkaoikeus säilyy niin kauan kuin virkamies on käyttöönottoajankohdasta alkaen keskeytyksettä viraston vakinaisessa palvelussuhteessa.

Takuupalkka korotetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuustaso ja henkilökohtainen suoritustaso arvioidaan siten kuin 4 ja 5 §:ssä on määrätty. Jos hän itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänellä oli vakinaisissa tehtävissään käyttöönottoajankohtana, takuupalkka alenee vastaavalla määrällä.

## **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 palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

Sopimusosapuolilla ja luottamusmiehillä ja, oman toimipiirinsä ja työpaikkansa osalta, muilla luottamusmiehillä 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, henkilöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtävänkuvauksista, 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 tehtävänkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaativuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtävänkuvauksista. 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.

## **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 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 9 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 6 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 virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua 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 -mahdollisuuksia.

Tätä varten sopimuslalla on työnantaja- ja palkansaajaosapuolten yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä. Ryhmä käsittelee myös tehtävien vaatimusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin edellä 9 §:n 2 ja 3 momentissa sovituisissa tapauksissa.

## **11 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2014 - 31.1.2017 välisen ajan. 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 virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella, jolloin tämä sopimus päättyy samasta ajankohdasta kuin keskustason sopimus.

## **12 § Allekirjoitukset**

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopimusosapuolelle.

Helsingissä 1 päivänä huhtikuuta 2014

Taiteen edistämiskeskus, jota edustaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriö:

---

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:

---

Julkisten ja hyvinvointipalvelujen liitto JHL ry:

---

Palkansaajajärjestö Pardia ry

---

**TAITEEN EDISTÄMISKESKUS/ PÖYTÄKIRJA VES 299151,PL:01 pr:101-11**

**LIITE 1 VAATIVUUSRYHMÄKOHTAISET PALKAT**

**Tehtävän vaativuuteen perustuva palkka euroa (YK:02031)**

**1.8.2014**

1 (101)	1744,83 €
2 (102)	1902,41 €
3 (103)	2004,95 €
4 (104)	2130,73 €
5 (105)	2291,54 €
6 (106)	2472,19 €
7 (107)	2668,61 €
8 (108)	2896,56 €
9 (109)	3064,96 €
10 (110)	3384,56 €
11 (111)	3731,78 €

**1.8.2015**

1 (101)	1751,81
2 (102)	1910,02
3 (103)	2012,97
4 (104)	2139,25
5 (105)	2300,71
6 (106)	2482,08



7 (107)	2679,29
8 (108)	2908,15
9 (109)	3077,22
10 (110)	3398,10
11 (111)	3746,70

**TAITEEN KESKUSTOIMIKUNTA VES 299151, PL:01, PR:101-109 1.3.2009/1.1.2013 ALKAEN TAITEEN  
EDISTÄMISKESKUS**

**LIITE 2 VAATIVUUSRYHMIEN KUVAUKSET**

Nro	Piste väli	Ryhmän kuvaus
1	127-146	Työssä tarvitaan käytännön kautta saatua ammatillista perustietoa eri menettelytavoista. Työ on useimmiten rutiininomaista johon kuitenkin sisältyy myös rutiinia soveltavia osia. Työtilanteissa toistuvat enimmäkseen samankaltaiset vaihtoehdot.
2	147-170	Ammattiosaamista käytännön töissä, ennen kaikkea perustietoa käytännön taidetoimikuntatyöstä. Työssä tunnetaan yleisesti käytössä olevat menettelytavat ja siinä osataan käyttää ammatillisia tietoja ja taitoja itsenäisesti. Työssä tarvittava tieto saadaan aikaisemmista käytännöistä.
3	171-197	Käytännön työssä tarvitaan osittain syventävää tai erikoistunutta ammatillista osaamista ja hyvää ammattikokemusta omalla työ-alalla. Tehtävässä edellytetyillä tiedoilla hallitaan menettelytapoja osittain uusissa ja vaihtelevissa ongelmatilanteissa.
4	198-229	Työssä edellytetään pääsääntöisesti ammatillisia, mutta osittain myös teoreettisia tietoja ja taitoja, jotka useimmiten saadaan pitkällä kokemuksella ja erikoistuneella ammatillisella koulutuksella.
5	230-266	Työ on käytännön ammatillisen työn vaativaa hallintaa, johon liittyy selvää ammatillista asiantuntijuutta. Työ voi olla myös asiantuntijatyötä, jossa edellytetään osaamisalueeseen liittyvää erikoistumista sekä koulutuksen että käytännön kokemuksen kautta.
6	267-309	Työ on asiantuntijatyötä, jossa voidaan tarvita yhden, rajatun osa-alueen teoreettista ja käytännöllistä hallitsemista. Osaaminen voi tältä osin olla osittain vaikeasti korvattavaa. Asiantuntijatyön vaativuus voi painottua myös asiantuntijuuteen organisaation asiakkaisiin nähden.
7	310-359	Työ on erityisasiantuntijan työtä, jossa edellytetään kokonaiseen osaamisalueeseen liittyvää koulutusta ja vaikeasti korvattavaa käytännön kokemusta. Päätöksentekotilanteet ovat vaihtelevia ja käsiteltävä tieto erikoistunutta. Työhön voi liittyä tiimiohjausta ja osatoiminnon suunnittelua.
8	360-417	Työ on erityisasiantuntijan työtä, jossa tarvitaan yhden osaamis-alueen teoreettista hallitsemista ja hyvin vaikeasti korvattavaa erityistietoa. Työssä voidaan ohjata asiantuntijatiimiä tai se voi olla myös toiminnon tai projektien suunnittelua tai koko toimintoa palvelevaa asiantuntemusta. Päätöksentekoa ohjaa pääosin yksikön toimintasuunnitelma ja -politiikka.
9	418-484	Työ on vaativaa erityisasiantuntijan työtä, kuten organisaation jonkun osa-alueen toimintopolitiikan tai projektien suunnittelua. Työssä voidaan edellyttää teorioiden syvällistä ymmärtämistä ja hyödyntämistä. Päätöksentekoa ohjaa yksikön toimintasuunnitelma ja -politiikka usein

		strategisilla painotuksilla. Vuorovaikutusympäristön vaativuutta lisää yksikön esimiesasema.
10	485-562	Työ edellyttää vaativaa erityisasiantuntijuutta. Työssä edellytetään teorioiden syvällistä ymmärtämistä ja hyödyntämistä. Päätöksentekoa ohjaa koko organisaation strategia sekä yksikön toimintasuunnitelma ja –politiikka, jonka suunnittelusta ja toteutuksesta on organisaation merkittävän yksikön esimiehenä vastuussa.
11	563-652	Edellisen lisäksi koko organisaation, sen toimintalinjan tai merkittävän yksikön johtotehtävä. Päätöksentekoa ohjaa koko organisaation strategia, jonka laatimiseen itse ollaan keskeisesti vaikuttamassa.

## KULTTUURIHALLINNON TARKENTAVA VES 11.9.2003 UUDESTA PALKKAUSJÄRJESTELMÄSTÄ TAITEEN KESKUSTOIMIKUNNASSA/1.1.2013 ALKAEN TAITEEN EDISTÄMISKESKUS

### LIITE 3 HENKILÖKOHTAISEN PALKANOSAN MÄÄRÄYTYMINEN

Henkilökohtaiseen työsuorituksen perustuva palkanosa on enintään 45 prosenttia tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta.

Suoritusarvioinnissa käytetään seuraavaa viittä osatekijää, joiden sisäiset painoarvot ovat tekijöiden jälkeen suluissa:

- A) ammatinhallinta (17,5 %)
- B) aikaansaavuus (30 %)
- C) sosiaalinen taitavuus suhteessa työn tavoitteisiin (17,5 %)
- D) kehittyminen tehtävässä ja kehitysmuotoisuus (17,5 %)
- E) vastuullisuus (17,5 %)

Kullakin osa-alueella suoritus arvioidaan viisiluokkaisella asteikolla:

5 pistettä = Poikkeuksellisen korkeatasoinen

4 pistettä = Erinomainen

3 pistettä = Hyvä ja tavoitteita vastaava

2 pistettä = Melko hyvä

1 piste = Kehittymistä edellyttävä

Kunkin osatekijän arviointituloksen tuottama %-osuus vaatavuusryhmäkohtaisesta palkasta (max. 45 %) (kahden desimaalin tarkkuudella)

	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 4	Taso 5
Tekijä A (sis. painoarvo) 17,5 %	0	1,97	3,94	5,91	7,88

Tekijä B (sis. painoarvo) 30 %	0	3,38	6,75	10,13	13,50
Tekijä C (sis. painoarvo) 17,5 %	0	1,97	3,94	5,91	7,88
Tekijä D (sis. painoarvo) 17,5 %	0	1,97	3,94	5,91	7,88
Tekijä E (sis. painoarvo) 17,5 %	0	1,97	3,94	5,91	7,88
yht. 100 % max. vaik. 45 %					