

# TAY- PALVELUT OY:N TYÖEHTOSOPIMUSTA KOSKEVA NEUVOTTELUTULOS 26.2.2018

## 1. Lähtökohdat

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä on 30.1.2018 saavutettu Paltan erityisaloja koskeva neuvottelutulos.

Paltan erityisalojen neuvottelutuloksen perusteella Palvelualojen Työnantajat Palta ry on neuvotellut Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia kanssa TAY- Palvelut Oy:n uudesta työehtosopimuksesta.

Allekirjoittaneet sopijaosapuolet ovat sopineet TAY- Palvelut Oy:n työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavaa:

## 2. Sopimuskausi (2+1 vuotta)

Työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.2.2018- 31.1.2021.

Sopimus on voimassa 31.1.2021 saakka, mikäli Paltan erityisalojen liittotason sopimusosapuolet pääsevät 15.11.2019 mennessä yhteisymmärrykseen ns. kolmannen vuoden palkkatarkistuksesta. Mikäli ajanjakson 1.2.2020 – 31.1.2021 palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.11.2019 mennessä sopimukseen, myös TAY- Palvelut Oy:n työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2020.

Sopimus jatkuu 31.1.2021 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommalta kummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

## 3. Palkantarkistukset vuosina 2018 ja 2019

### 1.4.2018

- palkkoja korotetaan 1,1 % suuruisella yleiskorotuksella
- palkkoja korotetaan 0,5 % suuruisella yrityskohtaisella erällä

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä.

0,5 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden marraskuun

2017 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän.

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiesten kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 1.3.2018 mennessä. Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, jaetaan siitä yleiskorotuksena 0,1 % ja työnantaja päättää 0,4 %

Työnantaja selvittää pääluottamusmiehille perälaudan yritysکوhtaisen 0,4 %:n erän kokonaisuromäärän sekä yksittäisten korotusten euromäärät vaativuusluokittain. Mikäli selvitystä ei ole annettu 15.3.2018 mennessä, yritysکوhtainen 0,4 %:n erä jaetaan yleiskorotuksena.

Edellä olevaan liittyen todetaan, että TAY- Palvelut Oy:ssä on päästy paikallisesti pääluottamusmiesten kanssa yhteisymmärrykseen vuoden 2018 yritysکوhtaisesta 0,5 % suuruisesta erästä.

#### 1.4.2019

- palkkoja korotetaan 1,0 % suuruisella yleiskorotuksella

- palkkoja korotetaan 0,6 % suuruisella yritysکوhtaisella erällä.

Yritysکوhtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä.

0,6 %:n suuruisen yritysکوhtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden marraskuun 2018 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotettaisiin yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavissa olevan erän kokonaisuromäärän.

Yritysکوhtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 1.3.2019 mennessä. Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, jaetaan siitä yleiskorotuksena 0,2 % ja työnantaja päättää 0,4 %

Työnantaja selvittää pääluottamusmiehelle perälaudan yritysکوhtaisen 0,4 %:n erän kokonaisuromäärän sekä yksittäisten korotusten euromäärät vaativuusluokittain. Mikäli selvitystä ei ole annettu 15.3.2019 mennessä, yritysکوhtainen 0,4 %:n erä jaetaan yleiskorotuksena.

## **Kolmannen sopimusvuoden 2020 palkantarkistukset**

Paltan erityisalojen liittotason sopimusosapuolet neuvottelevat kolmannen vuoden palkantarkistusten tasosta ja mallista 15.11.2019 mennessä. Mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, TAY- Palvelut Oy:n työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2020.

### **Taulukko ja lisät**

Työehtosopimuksen palkkataulukkoa korotetaan 1.4.2018 lukien 1,1 % ja 1.4.2019 lukien 1,0 %.

Työehtosopimuksen euromääräisiä lisiä korotetaan 1.4.2018 lukien 3,2 %.

## **4. Tekstimuutokset**

### *5 § Työntekijöiden palkka*

Työntekijöiden palkka määräytyy yrityksessä käytössä olevan palkkausjärjestelmän mukaan.

Palkkausjärjestelmä + palkkataulukko (liite1).

Palkkausjärjestelmän vaativuuskehikko (liite 2)

Suorituksenarviointilomake (liite 3)

## **TAY- PALVELUT OY:N PALKKAUSJÄRJESTELMÄ**

### **1. Soveltamisala**

*Tätä palkkausjärjestelmää sovelletaan TAY- Palvelut Oy:n henkilöstöön tässä pykälässä mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta.*

*Palkkausjärjestelmää sovelletaan vakituisten työsuhteiden lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa, jotka yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestävät yli 6 kuukautta.*

*Tilapäisiä tai lyhytkestoisia alle 6 kuukautta kestäviä muutoksia ei oteta huomioon arvioinnissa.*

*Palkkausjärjestelmää ei sovelleta päällikkö-, johtaja ja muissa vastaavissa tehtävissä toimiviin henkilöihin, harjoittelutehtävissä oleviin henkilöihin tai työllistämistuella palkattuun henkilöstöön.*

## **2. Palkkatekijät**

Järjestelmän mukainen palkka muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja mahdollisesta henkilökohtaisesta palkanosasta.

## **3. Tehtäväkohtaisen palkanosan määräytyminen vaativuustason perusteella**

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Tehtävän vaativuus arvioidaan viimeistään kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

Tehtävä otetaan uudelleen arvioitavaksi, jos esimies katsoo tehtävän muuttuneen olennaisesti tai kun henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies sitä kirjallisesti pyytää.

Tehtävien vaativuusarviointi perustuu työnantajan määrittelemään tehtävään, tehtävänkuvaukseen ja tehtävään sovellettavaan arviointijärjestelmään. Tehtävien vaativuuden arvioinnissa käytettävät päävaativuustekijät ovat tehtävän sisältö sekä tehtävän edellyttämät ongelmanratkaisu- ja organisointitaidot, vuorovaikutustaidot, vastuu sekä tiedolliset ja taidolliset valmiudet. Käytettävä vaativuuskehikko on liitteenä.

Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen vaativuustasosta. Työnantaja päättää vaativuustasot esimiesten ehdotukset saatuaan. Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaativuustasosta ja tehtäväkohtaisesta palkanosastaan.

## **4. Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen suorituksenarvioinnin perusteella**

Työntekijälle voidaan maksaa tehtäväkohtaisen palkanosan lisäksi henkilökohtaista palkanosaa. Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suorituksenarvioinnin perusteella. Suoritusarviointi koskee henkilön suoriutumista tehtävässään yhtiön tavoitteiden mukaisesti. Työntekijöille määriteltyjen henkilökohtaisten palkanosien prosenttilukujen keskiarvo on vähintään 11 prosenttia. Siirtymäaikana 31.1.2021 saakka henkilökohtaisten palkanosien prosenttilukujen keskiarvo on kuitenkin vähintään 13 prosenttia. Keskiarvon toteutumista seurataan vuosittain perustuen työnantajan laatimaan riittävästi eriteltyyn palkkayhteenvetoon. Tarkastelussa kiinnitetään erityistä huomiota henkilökohtaisen osan jakaantumiseen tasapuolisesti eri vaativuusryhmille. Alle kuuden hengen ryhmästä ei anneta tilastotietoa.

*Henkilön tullessa yhtiön palvelukseen suorituksenarviointi tehdään viimeistään kuuden kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta.*

*Arviointi tehdään vuoden välein tai mikäli työtehtävissä on tapahtunut olennaisia muutoksia. Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja henkilökohtaisesta palkanosastaan. Niin halutessaan työntekijä voi pyytää keskustelua asiasta.*

*Esimies tekee suorituksenarvioinnin käyttäen yrityksessä laadittua suorituksenarviointilomaketta. Työnantaja päättää henkilökohtaiset palkanosuudet esimiesten suorituksenarvioinnit saatuaan. (Suorituksenarviointilomake liite)*

*Arviointijärjestelmän pääarviointitekijät ovat itseohjautuvuus, asiakaspalvelu, ammattitaito, yhteistyötaidot ja kehittyminen. Käytettävä arviointilomake on liitteenä.*

## **5. Palkan maksaminen ja muutosten voimaantulo**

*Säännöllisesti tehtävien suorituksen arviointien mukaiset mahdollisesti muuttuneet palkat otetaan käyttöön kesäkuun alusta.*

*Muuna ajankohtana tehdyn arvioinnin perusteella muuttuneet palkat maksetaan uuden vaativuus- ja/tai suoritustason perusteella seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien työnantajan vahvistettua vaativuus- ja suoritustason.*

## **6. Siirtymäsäännös**

*Palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana työsuhteessa olevan henkilön palkka ei laske järjestelmän käyttöönoton seurauksena.*

*Käyttöönottoajankohtana työsuhteessa olevan henkilön henkilökohtainen palkka muodostuu hänen käyttöönottohetken mukaisesta palkasta. Käyttöönottoajankohtana työsuhteessa olevien henkilön henkilökohtainen palkanosa määritellään hänen käyttöönottohetken palkkansa ja uuden palkkausjärjestelmän mukaisen tehtäväkohtaisen palkanosan erotuksena.*

*Oikeus nykyisen palkan suuruiseen palkkaan säilyy niin kauan kun henkilö on työsuhteessa vähintään siirtymähetken mukaisessa vaativuusryhmässä.*

*Kaikkien henkilöiden palkkaa tarkistetaan vähintään yleiskorotuksilla.*

*Ensimmäiset suorituksenarvioinnit tehdään huhtikuun 2018 loppuun mennessä.*

## **7. Käyttöönotto**

*Tämä palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.4.2018.*

### **PALKKATAULUKOT**

<i>Vaativuustaso</i>	<i>1.4.2018</i>	<i>1.4.2019</i>
2	1707,54	1724,62
3	1859,67	1878,27
4	1960,29	1979,89
5	2054,76	2075,31
6	2182,33	2204,15
7	2343,62	2367,06
8	2649,67	2676,17

## **5. TAY Palvelut Oy:ssä voimaan tulevat Palta ry:n, JHL ry:n, Pardia ry:n ja YTN ry:n Paltan erityisalojen työehtosopimuksiin sopimat tekstimuutokset 1.2.2018 lukien**

### *1. Takaisinottovelvollisuus*

Muutetaan irtisanomissuojasopimuksen 19 §:ää. Työnantajan TSL:n mukaisen takaisinottovelvollisuuden pituus määräytyy kulloinkin voimassa olevan lain mukaan.

### *2. Koeaika*

Työsopimusta tehtäessä voidaan sopia kulloinkin voimassa olevan TSL:n mukaisesta koeajasta.

### *3. Adoptiovanhemman asema*

17 § Äitiysvapaan, isyysvapaan ja adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

Lisätään uusi 3. kappale:

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä tämän pykälän mukaisia määräyksiä

äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu samaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11§:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain- tai isyysrahaa.

Muutetaan nykyinen 3. kappale, (jatkossa 4. kappale) seuraavan sisältöiseksi:

Palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin on, että hän on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys, isyys- tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

#### *4. Osasairausvapaan vaikutus lomarahaan*

Jos työntekijä on osasairausvapaalla siinä kuussa, joka määrittää lomarahan suuruuden, käytetään lomarahan laskentaperusteena sen tehtävän mukaista palkkaa, jonka työntekijä saisi, jos olisi työssä kokoaikaisena työsopimuksen perusteella.

## **6. Jatkuvan neuvottelun periaate**

Työehtosopimusosapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

## **7. Matkakustannusten korvaukset**

Matkakustannusten korvauksia tarkistetaan 1.1.2019 ja 1.1.2020

## **8. Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavat palkkiot**

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella alla olevan taulukon mukaisesti.

Uusi taulukko 1.4.2018 alkaen (3,2 %):

	<b>PLM</b>	<b>LTM</b>	<b>TSV</b>
<b>3 – 30</b>	<b>140</b>	<b>90</b>	<b>68</b>
<b>31 –</b>			
<b>100</b>	<b>151</b>	<b>105</b>	<b>79</b>
<b>101 –</b>			
<b>200</b>	<b>227</b>	<b>161</b>	<b>121</b>
<b>201 –</b>			
<b>400</b>	<b>256</b>	<b>182</b>	<b>136</b>
<b>401 -</b>	<b>298</b>	<b>226</b>	<b>157</b>

Mikäli tällä hetkellä yrityksissä maksettavat palkkiot ovat vähintään tämän taulukon suuruisia, palkkiot säilyvät ennallaan.

## **9. Muuta**

Osapuolet sopivat, että henkilöstölle järjestetään yhteinen koulutustilaisuus uudesta palkkausjärjestelmästä.

1.4.2018 käyttöönotettava palkkausjärjestelmä ei laske nykyisiä palkkoja.

Tampereella 26 päivänä helmikuuta 2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY