

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, tehtäväkuvaukseen 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 vaatavuustasosta 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 vaatavuusryhmille. 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 pääarviointitehtävät 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 vaatavuus- ja/tai suoritustason perusteella seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien työnantajan vahvistettua vaatavuus- 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

Vaativuustaso	1.4.2018	1.4.2019
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