

Paikallisen neuvottelutoiminnan ja sopimisen edistäminen

PALKANTARKISTUKSET AJALLE 1.12.2017 – 31.10.2020

Sisällysluettelo

1. Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet	3
2. Neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely	3
3. Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus	4
4. Paikallisen erän kohdentamisen periaatteet	4
5. Palkantarkistusten ajankohta	7
SOPIMUSMALLI YRITYSKOHTAISEN ERÄN KOHDENTAMISESTA	8

JOHDANTO

Tämä neuvotteluohje, erillinen koulutusmateriaali ja tukimateriaali on laadittu yhteistyössä Kumiteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n kesken joulukuussa 2017. Tämän materiaalikokoelman tavoitteena on edistää paikallista sopimista ja esitellä yrityksen paikallisille sopijaosapuolille erilaisia esimerkkejä palkankorotusten kohdentamisesta, laskentamalleja ja muita käytännön yhteistyövälineitä paikallisten neuvottelijoiden käyttöön.

Helsingissä

Joulukuussa 2017

Kumiteollisuus ry

Teollisuusliitto ry

1. Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

2. Neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

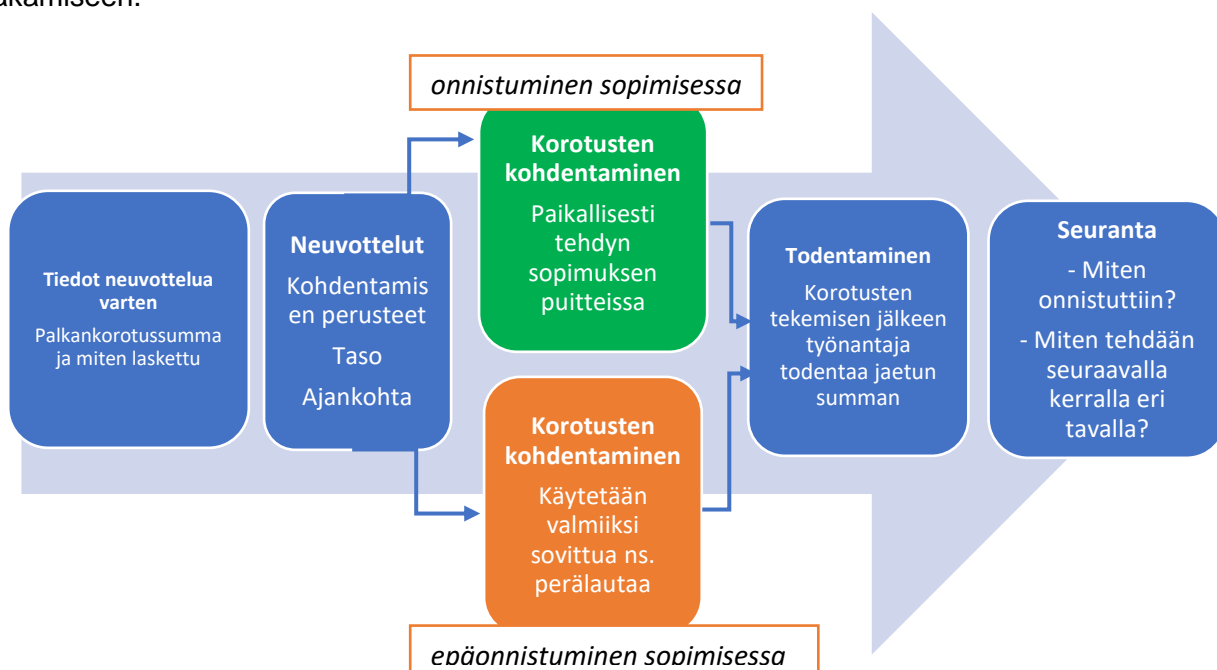
Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, *tai henkilöstöryhmälle*, jos luottamusmiestä ei ole valittu, tiedot jaettavasta palkkasummasta ja miten se on laskettu.

Neuvotteluissa voidaan käyttää myös muuta neuvottelussa tarvittavaa tietoa, kuten yhtiön taloustietoja, tilauskantaa ja työllisyystilannetta, yleissopimuksen 5. luvun mukaisia palkkatietoja.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja periaatteet. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa ensimmäisen vuoden osalta **15.1.2018** ja toisen vuoden osalta **15.1.2019** mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja todentaa jaetun summan.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.



KUVA 1. Yhteenveto työehtosopimuksen paikallisen erän neuvotteluprosessista luottamusmiehen tai sen puuttuessa henkilöstöryhmän kanssa

3. Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus

Vuonna **2018** käytetään **1,6 %** suuruinen erä palkkojen korotuksiin. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta **1,2 %** kohdennetaan yleiskorotuksena ja **0,4 %** työnantajan päättämällä tavalla.

Vuonna **2019** käytetään **1,6 %** suuruinen erä palkkojen korotuksiin. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta **1,0 %** kohdennetaan yleiskorotuksena ja **0,6 %** työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen vuoden **2018** palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden **marraskuussa 2017** ja vuoden **2019** palkankorotus **marraskuussa 2018** maksettujen henkilökohtaisten laskennallisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, suurjuhlapyhä-, olosuhde- jne. lisiä) tai muulla paikallisesti sovittavalla perusteella.

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki marraskuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Marraskuussa palkallisilla vapailla olleiden tunti- tai kuukausipalkat, esimerkiksi palkallinen sairausaika ja vuosiloma, ovat mukana laskennassa. Palkallisella äitiysvapaalla olevan palkka lasketaan mukaan, jos hänelle ei ole otettu sijaista.

Marraskuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Erään ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmielisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä erä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, suurjuhlapyhä-, olosuhdelisiä, lomaraha, lomakorvaus jos työsuhde on päättynyt.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 11 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset ajalle 1.12.2019-31.10.2020 syyskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta syyskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättämään 30.11.2019.

4. Paikallisen erän kohdentamisen periaatteet

Neuvottelussa työnantajan ja luottamusmiehen, *tai henkilöstöryhmän*, jos luottamusmiestä ei ole valittu, kesken käsitellään palkkatarkistuksen periaatteita. Tällaisia periaatteita voivat olla esimerkiksi yksi tai useampi seuraavista:

- Pätevyys ja suoriutuminen
- Osaaminen
- Monitaitoisuus
- Kannustus
- Kehittyminen
- Vääristymät
- Tasa-arvo
- Palkkakuopat
- Olosuhteet, joita ei ole otettu huomioon työehtosopimuksen palkkausjärjestelmässä
- Edistää uusien toimintatapojen käyttöönottoa

- Tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttaminen
- Jokin muu yhteisesti todettu periaate

Luottamusmiehen *tai henkilöstöryhmän*, jos luottamusmiestä ei ole valittu, kanssa sovitaan periaatteista ja korotuksen suuruudesta. Työnantaja päättää keille kohdentaa palkankorotuksen edellä mainittuja periaatteita noudattaen. Ellei muusta sovita, kohdennetaan osa korotuksista yleiskorotuksena ja osa työnantajan päättämällä tavalla kohdan 2.3. mukaisesti.

Paikallisesti sovittava 1,6 % suuruinen erä on tarkoitettu käytettäväksi yrityksen palkkapolitiikan mukaan siten, kuin sen kohdentamisen perusteista paikallisesti sovitaan. Palkkapottia ei ole tarkoitus käyttää siten, että kohdentamisella saadaan keinotekoisesti yrityksen maksamaa palkkasummaa pienemmäksi, esimerkiksi kohdentamalla erää henkilöille, joiden tiedetään lähtevän yrityksestä pian palkankorotusten jälkeen. Tämä ei tarkoita sitä, että määräaikaista tai eläkeikää lähestyviä henkilöitä tulisi sivuuttaa palkkoja tarkistettaessa, jos heidän palkantarkistuksilleen on työsuhteen jäljellä olevasta kestosta riippumaton, objektiivisesti hyväksyttävä syy.

Esimerkki pätevyyden ja suoriutumisen perusteella kohdennettavasta paikallisen erän kohdentamisesta

Vaiheet:

1. Pätevyyden ja suorituksen määrittelyjärjestelmän luominen
2. Pätevyyden ja suorituksen suhde palkkaan analyysi (työnantaja tekee)
3. Neuvottelu(t) luottamusmiehen kanssa perusteista
4. Paikallinen sopimus
5. Työnantaja kohdentaa sovittujen perusteiden mukaisesti
6. Työnantaja todentaa, että korotukset on tehty toteamalla palkkasumman suuruus ja kuinka monelle se on kohdennettu (ei kenelle)

Pätevyystekijä	Alle keskitason	Keskitason	Yli keskitason	Yli keskitason, auttaa muita onnistumaan
Ammatinhallinta	4	8	12	16
Monitaitoisuus	4	8	12	16
Työtulos	10	20	30	40
Huolellisuus	3	6	9	11
Yhteensä				

KUVA 2. Esimerkki pätevyyden ja suorituksen määrittelymallista

Tekijä	Todettu kehittämisen- ja ohjaustarvetta	Vastaa normaalitasoa	Ylittää normaalitason
Ammatinhallinta <ul style="list-style-type: none"> - kokonaisnäkemys - kokemuksen hyödyntäminen - organisointikyky 	2	4	6
Yhteistyökyky <ul style="list-style-type: none"> - edellytysten luominen toisten onnistumiselle - ryhmässä työskentely - toistemme arvostaminen 	1	2	3
Vastuunotto <ul style="list-style-type: none"> - vastuu tuloksista ja laadusta - sitoutuminen tavoitteisiin - osallistuminen toiminnan kehittämiseen 	1	2	3
Yhteensä			

KUVA 3. Esimerkki pätevyiden ja suorituksen määrittelymallista

ARVIOITAVA OMINAISUUS	kohtalainen normaali hyvä erinomainen painoarvo					kerroin	pisteet
	1	2	3	4			
TYÖTEHO							
Monitoimisuus						2	
Erityisosaaminen						2	
Laatu						2	
Kehityskyky						1	
Harkintakyky						2	
VASTUULLISUUS							
Taloudellisuus						1	
Työturvallisuus						2	
Sitoutuminen						2	
Huolellisuus						1	
Itsenäisyys						1	
YHTEISTYÖTAITO							
Ihmissuhdetaidot						2	
Joustavuus						2	
PISTEET YHTEENSÄ	Min 18, Max 72						

KUVA 4. Esimerkki pätevyiden ja suorituksen määrittelymallista

5. Palkantarkistusten ajankohta

Korotukset toteutetaan **1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen** alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja toisena sopimusvuonna **lähinnä 1.2.2019 alkavan** palkanmaksukauden alusta lukien.

Mikäli korotuksen ajankohta myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa **vuoden 2018** korotusten osalta **31.1.2018** ja **vuoden 2019** korotusten osalta **31.1.2019** mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

LIITE 1

SOPIMUSMALLI YRITYSKOHTAISEN ERÄN KOHDENTAMISESTA

1. Sovitaan neuvotteluajataulusta
2. Molemmat osapuolet valmistautuvat neuvotteluun
 - paikallisen erän kohdentamisen perustevaihtoehtojen kartoittaminen
 - sopijaosapuolten osaamisen varmistaminen (webinaarit, soveltamisohje)
 - todetaan, että sopijaosapuolilla on valtuudet sopia
3. Käydään läpi neuvottelussa tarvittavat tiedot
 - palkkatilasto- ja henkilöstötiedot (Tes yleissopimus 5 luku)
 - paikallisen erän suuruus ja sen laskentatapa
 - paikallisen erän kohdentamisen perustevaihtoehdot
 - muut sovitut tiedot
 - palkkasumma, joka on laskettu työntekijöiden joulukuun 2017 palkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta
4. Sovittiin yrityskohtaisen erän 1,6 % kohdentamisesta seuraavasti:

kokonaan seuraavilla perusteilla

osittain, miten _____

osa yleiskorotuksena, osa seuraavilla perusteilla

muu tapa _____

Korotuksen ajankohta 1.2.2018 tai ____/____/2018.

Ajankohdan myöhentämisestä mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaaminen vastaavalla kertaluontoinen erä. Maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

5. Sovittiin kokous, jolloin selvitetään luottamusmiehelle tai luottamusmiehen puuttuessa henkilöstöryhmälle korotukseen käytetty palkkasumma ja kuinka monelle on kohdennettu (ei kenelle) ____/____/2018

6. Sovittiin seurantalaveri ____/____/2018

Kaupungissa

____/____/2018

työnantajan edustaja

luottamusmies / henkilöstöryhmän
työntekijöiden allekirjoitukset