

Kannustejärjestelmä 2022

Rakenne

Kannustejärjestelmän on yhteinen koko TKL:n henkilöstölle ja tähtää nimensä mukaisesti kannustamaan henkilöstöä yhdessä tekemiseen ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen.

Tavoitteiden saavuttamiseen pohjautuva palkitseminen tapahtuu saman suuruisena kaikille palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluville henkilöille, huomioiden määritellyt rajoitteet.

Kannustejärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki liikelaitoksessa työskentelevät henkilöt toimitusjohtajaa lukuun ottamatta.

Tavoitteet ja palkitsemisen edellytykset

Kannustejärjestelmä perustuu viidestä eri osa-alueesta rakentuvaan kokonaisuuteen. Kullekin osa-alueelle on määritelty oma painoarvonsa sekä yksilöidyt tavoitetasot.

Tavoitteet		Painoarvo ja tavoitetasot	
1.	Kustannustehokkuus		
1.a.	Polttoaineen kulutus (l/km) alittaa edellisvuoden tason.	15 %	15% = kulutuksen alitus vähintään 5% 5% = kulutuksen tason alittuu 0 - 5%
1.b.	Indeksikorjattu tuntikustannus alittaa edellisvuoden tason	10 %	10% = tuntikustannus ei kasva
2.	Asiakastyytyväisyys	25 %	Liukuva taso 0,1 pisteen portain, jossa täysi 20% saavutetaan vähimmäistuloksella 4,50 ja alle 4,00 tulos johtaa tasolle 0%
3.	Ajetut vuorot	30 %	Liukuva taso, jossa 30% saavutetaan tuloksella 99,96. Alle 99,66%. Tarkastelu kk-tasolla.
4.	Turvallisuus	10 %	10% = liikenne- ja henkilövahinkojen lukumäärä kolmansien osapuolien kanssa laskee suhteessa ajettuihin kilometreihin.
5.	Matkustajamäärän kasvu	10 %	Vähintään 90% TKL:n kuljettajista on todisteellisesti perehtynyt uuteen matkustajapalvelua koskevaan koulutusmateriaaliin

Liikelaitoksen saavuttaessa kalenterivuonna 2022 asetetut tavoitteet on kullekin henkilölle maksettavan kannustepalkkion suuruus 700 euroa. Mikäli osa tavoitteista jää saavuttamatta, tai saavutetaan vain osittain, maksetaan palkkiosta tavoitetaulukon mukainen osuus.

Täysimääräisenä maksettava kannustepalkkio edellyttää koko kalenterivuoden jatkunutta täysiaikaista työ- tai virkasuhdetta. Osa-aikainen työsuhde tuottaa vastaavan suuruisen osuuden maksettavaksi kertyneestä palkkiosummasta. Yli 3 kk kestänyt poissaolo aktiivisesta työelämästä vähentää saavutetun palkkion kyseisen henkilön kohdalla puoleen. Pitkäaikainen, yli 6 kk kestänyt, poissaolo ei enää anna oikeutta tämän kannustejärjestelmän mukaiseen palkkioon.