

TYÖEHTOSOPIMUS

Teknologiateollisuuden ylemmät toimihenkilöt 2025 – 2027

TES-infotilaisuus 10.4.2025

Työehtosopimus vuosille 2025 – 2027

- Työehtosopimus tuli voimaan 8.4.2025
- Sopimuskausi on kolmivuotinen, ja se sisältää palkkaratkaisun vuosille 2025, 2026 ja 2027. Sopimuksen viimeinen vuosi on irtisanottavissa.
- Paikallinen palkkaratkaisu on edelleen ensisijainen tapa toteuttaa palkantarkistukset
- Perälaudassa ei ole vaihtoehtoisia malleja (A ja B), vaan kullekin vuodelle on vain yksi palkantarkistusmalli
 - Rakenne vastaa vanhaa vaihtoehtoa A, jossa mukana yleiskorotus ja yritys- tai työpaikkakohtainen erä
- Osapuolten asettama työryhmä ryhtyy kehittämään ylempien toimihenkilöiden palkankorotusmallia yksilölliseen ja yrityskohtaiseen suuntaan (perälautana yksilötakuumalli)
- Joitakin tekstimuutoksia: paikallinen sopiminen, liukuva työaika, lopputili, varttuneet työntekijät

PALKKARATKAISU

Ensisijaisesti paikallisesti sopien

Paikallinen palkkaratkaisu – yleistä

- Paikallisen palkkaratkaisun **ensisijaisuutta** on vahvistettu ja korostettu molempien osapuolten velvoitetta edistää sopimista
 - Neuvotteluelvoite: Paikallisesta palkkaratkaisusta tulee neuvotella paikallisesti
 - Neuvotteluihin valmistautuminen: Molemmat neuvotteluosapuolet toimittavat toisilleen esityksensä perusteineen
 - Muilta osin menettelytavat ennallaan
- **Sovittavat asiat** ovat samat kuin aiemmin
 - Palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus
- Paikallisen sopimisen **osapuolia** on uudistettu
 - Paikallisen sopimisen osapuolia on laajennettu
- Luottamushenkilölle jälkikäteen annettava **selvitys** kuten ennen

Paikallinen palkkaratkaisu - muutoseikat

- Sopimus tehdään **kirjallisesti** ylemmien toimihenkilöiden luottamushenkilön kanssa
 - Vuonna 2025 viimeistään **22.4.2025** mennessä
 - Vuonna 2026 viimeistään **13.2.2026** mennessä
 - Vuonna 2027 viimeistään **12.2.2027** mennessä
 - Käsittelyajan jatkamisesta on mahdollista sopia paikallisesti. Tällöin tulee sopia etukäteen siitä, miten menetellään, jos jatkoajallakaan ei päästä yksimielisyyteen.
- **Uutta:** Jos ylemmille toimihenkilöille **ei ole valittu** luottamushenkilöä, tai jos luottamushenkilö on **estynyt**, voidaan sopimus tehdä luottamusvaltuutetun kanssa tai työnantaja ja ylemmät toimihenkilöt heidän yhdessä sopimallaan tavalla
 - Paikallisen sopimuksen osapuolia koskevaa määräystä 7.1.2. on muutettu

Paikallinen palkkaratkaisu – sisältö

- Paikallisessa palkkaratkaisussa voidaan sopia palkantarkistusten **toteutustapa**, **ajankohta** ja **suuruus**
- Paikallisen ratkaisun taso on **avoin**
 - Tarkoituksena löytää ratkaisu, joka parhaiten huomioi yrityksen tai työpaikan tilanteen
 - Ratkaisu voi poiketa työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta
 - Työehtosopimuksen ns. perälaudan ei tule liikaa ohjata päätöksentekoa

Paikallinen palkkaratkaisu – yrityskohtaisuus

- Neuvottelut aidosti yritys- tai työpaikkatasolla
 - tiedetään menestystekijät, vaatimukset, muutospaineet
 - palkkaratkaisu mitoitetaan yrityksen tilanteen mukaan
 - talous-, tilauskanta-, työllisyystilanne
 - kustannuskilpailukyky markkinoilla
 - tuottavuuden kehittäminen
 - keskustellaan avoimesti ja perustellen yrityksen tai työpaikan tilanteesta
 - palkanmuodostuksen kannustavuus, palkkaporrastuksen oikeudenmukaisuus

Paikallinen palkkaratkaisu – valmistautuminen

- Hyvissä ajoin ennen paikallisen neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa neuvotteluosapuolelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittämisestä.
- Talouteen liittyvät, ajantasaiseen raportointiin perustuvat tunnusluvut kuvaavat yleensä
 - toiminnan laajuutta
 - kannattavuutta
 - maksuvalmiutta
 - vakavaraisuutta.
- **Uutta:** Neuvottelujen pohjaksi **molemmat osapuolet** toimittavat toisilleen esityksensä paikalliseksi palkkaratkaisuksi perusteineen.

Paikallinen palkkaratkaisu – selvitys

- Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi, ellei muuta ole sovittu:
 - ylempien toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)
- Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset

**Jos ei paikallista palkkaratkaisua
(ns. perälauta)**

Ei paikallista palkkaratkaisua – yleistä

- Jos paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, noudatetaan kyseisenä vuonna ns. perälaudan määräystä
 - Toissijainen tapa toteuttaa palkantarkistukset
- Perälaudassa ei ole vaihtoehtoisia malleja (A ja B), vaan kullekin vuodelle on vain yksi palkantarkistusmalli
- Jokaisena vuonna palkantarkistusmallin rakenne on sama, mutta kustannusvaikutus vaihtelee

Vuosi 2025

Vuosi 2025 – kustannustaso ja rakenne

- Työnantaja toteuttaa **2,5 %** kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.5.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden huhtikuun 2025 palkkasummasta luontoisetuineen (kuukausipalkat luontoisetuineen)
- Tästä ”potista” työnantaja kohdentaa henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille
- Kohdistaessaan korotuksia työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu **vähintään 2,0 %**
- Loppuosa kustannusvaikutuksesta (**0,5 %**) jaetaan työnantajan harkinnan mukaan
- Palkantarkistusten piirissä ovat henkilöt, joiden työsuhde on alkanut viimeistään 1.5.2025
 - Poikkeuksia: aiemmin saadut korotukset ja uudet työntekijät

Vuosi 2025 - palkkasumman laskeminen

- Palkkasummassa **ei huomioida** esimerkiksi provisiopalkkaa, tulospalkkioita tai luottamushenkilölle tai työsuojaletuvaltuutetulle maksettavaa kuukausikorvausta.
- Jos ylempi toimihenkilö tekee huhtikuussa **osa-aikatyötä** ja saa osa-aikapalkkaa, tämä osa-aikapalkka luontoisetuineen huomioidaan palkkasummassa.
- **Perhevapaalla tai palkattomalla vapaalla** huhtikuussa olevan ylemmän toimihenkilön osalta palkkasummassa huomioidaan se kuukausipalkka luontoisetuineen, jota hän huhtikuussa työssä ollessaan saisi.
- Henkilön, jonka **työsuhde päättyy huhtikuussa**, palkka ei ole mukana palkkasumman laskennassa.



Vuosi 2025 – yleiskorotuksen toteuttaminen

- 2,0 % yleiskorotus lasketaan ylemmän toimihenkilön palkasta luontoisetuineen.
- Luontoisedun arvo ei muutu, vaan korotus tehdään rahapalkkaan.
- Yleiskorotusta laskettaessa ei huomioida esimerkiksi provisiopalkkaa, tulospalkkiota tai luottamushenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa kuukausikorvausta.



Vuosi 2025 – korotusten kohdentaminen

- Työnantaja kohdentaa yritys- tai työpaikkakohtaisen erän (**0,5 %**) yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti.
- Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.
- Muita korotusten kohdentamisen periaatteita voivat olla esimerkiksi:
 - Palkkapolitiikan mukaiset vaativuusluokat tms.
 - Aiemmin annettujen meriitti- tms. korotusten huomiointi
 - Mahdollisten palkkavinoumien oikaisu
 - Muut tekijät, joilla parannetaan palkkauksen kannustavuutta ja tuottavuuden kehittymistä

Vuosi 2025 – takautuvien korotusten huomioiminen

- Jos yrityksessä on toteutettu **palkantarkistuksia 1.1.2025 tai sen jälkeen**, nämä palkantarkistukset voidaan ottaa vähentävästi huomioon työehtosopimuksen mukaisissa palkantarkistuksissa vuonna 2025.

Esimerkki:

- Yrityksessä on toteutettu alkuvuonna 2025 ns. meriittikorotuskierros. Nämä korotukset voidaan huomioida 1.5.2025 toteutettavissa tes-korotuksissa työnantajan päätöksellä.
- Ensin lasketaan tes-korotusten kustannusvaikutus (2,5 %) eli ”potti” huhtikuun 2025 palkkasummasta
- Meriitti voidaan huomioida yksilötasolla. Jos ylempi toimihenkilö on saanut meriittikorotuksena vähintään yleiskorotusta (2,0 %) vastaavan summan, hänelle ei enää tarvitse kohdentaa yleiskorotusta. Jos meriittikorotus oli alle tämän, hänelle annetaan erotus yleiskorotuksena.

Vuosi 2025 – uudet työntekijät

- Jos yritykseen on palkattu **uusi ylempi toimihenkilö 1.3.2025 tai sen jälkeen**, hänen alkupalkkansa on voitu sopia sisältävän vuoden 2025 tes-korotuksen.
- Tällaisen henkilön palkka ei ole mukana huhtikuun palkkasumman laskennassa.

Esimerkki:

- Ylemmän toimihenkilön työsuhde alkoi 1.3.2025. Hänen kanssaan on voitu sopia, että alkupalkka sisältää vuoden 2025 tes-korotuksen. Tällöin hänelle ei tarvitse antaa tes-korotusta vuonna 2025.

Vuosi 2025 – selvitys

- Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta.
- Selvityksestä tulee käydä ilmi:
 - ylempien toimihenkilöiden lukumäärä
 - kuinka moni on saanut korotuksen
 - keskimääräisen korotuksen suuruus
 - ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen)
- Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset

Vuodet 2026 ja 2027

Vuosi 2026

- Työnantaja toteuttaa **2,9 %** kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.3.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Kustannusvaikutus (2,9 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun 2026 palkkasummasta luontoisetuineen (kuukausipalkat luontoisetuineen)
- Tästä ”potista” työnantaja kohdentaa henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille
- Kohdistaessaan korotuksia työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu **vähintään 1,5 %**
- Loppuosa kustannusvaikutuksesta (**1,4 %**) jaetaan työnantajan harkinnan mukaan
- Palkantarkistusten piirissä ovat henkilöt, joiden työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2026
 - Poikkeuksena uudet työntekijät

Vuosi 2027 (irtisanottavissa)

- Työnantaja toteuttaa **2,4 %** kustannusvaikutteisen palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti **viimeistään 1.3.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.
- Kustannusvaikutus (2,4 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden helmikuun 2027 palkkasummasta luontoisetuineen (kuukausipalkat luontoisetuineen)
- Tästä ”potista” työnantaja kohdentaa henkilökohtaisia korotuksia ylemmille toimihenkilöille
- Kohdistessaan korotuksia työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu **vähintään 1,5 %**
- Loppuosa kustannusvaikutuksesta (**0,9 %**) jaetaan työnantajan harkinnan mukaan
- Palkantarkistusten piirissä ovat henkilöt, joiden työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2027
 - Poikkeuksena uudet työntekijät



Vuodet 2026 ja 2027

- Palkantarkistuksen toteuttamisen periaatteet kuten vuonna 2025
 - Palkkasumman laskeminen, yleiskorotuksen toteuttaminen ym.
- Uuden työntekijän kanssa voidaan sopia, että alkupalkka sisältää tulevan teskorotuksen
- Selvitys luottamushenkilölle annetaan kuten vuonna 2025



Teknologiateollisuuden
työnantajat



TEKSTIMUUTOKSET

Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä

2.3 Palkan maksaminen työsuhteen päättyessä

Ellei työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä toisin sovita, työsuhteen päättyessä työsuhteesta johtuvat saatavat (loppupalkka) maksetaan viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä.

- **Esim.** Jos palkanmaksupäivä on kuukauden 15. päivä, ja työsuhde päättyy 7. päivänä, loppupalkka maksetaan 15. päivänä.
- Määräyksellä ei puututa työnantajan ja työntekijän välillä tehtyihin sopimuksiin loppupalkan maksuajankohdasta.

Lomautetulle maksettava korvaus

ISS 4.3.6 Lomautetun ylemmän toimihenkilön työsuhteen päättymisen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvauksen maksamisessa noudatetaan loppupalkan maksamista koskevia työehtosopimuksen määräyksiä.

- Muutos tarpeen, koska työehtosopimukseen tuli uusi loppupalkan maksamista koskeva määräys.

Liukuva työaika (suositus)

3.3. Liukuva työaika

Liitot suosittelevat, että paikallisella tasolla keskustellaan menettelystä, jolla pyritään varmistamaan ylemmän toimihenkilön työajan pysyminen sovittujen liukumarajojen puitteissa.

- **Luonteeltaan suositus.** Tarkoituksena on kannustaa osapuolia keskustelemaan tavoista saldokertymien hallitsemiseksi molempien osapuolten näkökulmasta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Lisä- ja ylityö, kiinteä kuukausikorvaus

3.4 Lisä- ja ylityö

Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta näiden töiden arvioituun määrään perustuvalla erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella. Kiinteästä kuukausikorvauksesta voidaan sopia paikallisesti ylemmän toimihenkilön kanssa työsopimuksen yhteydessä ja työsuhteen aikana.

- **Täsmennetty, milloin sopimus voidaan tehdä.** Sopiminen mahdollista työsopimusta tehtäessä ja työsuhteen aikana. Noudatetaan paikalliseen sopimiseen liittyviä menettelymääräyksiä.

Keskustelu 55 vuotta täyttäneiden kanssa

4.4 Keskustelu 55 vuotta täyttäneiden kanssa

Liitot suosittelevat, että työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt ylempi toimihenkilö käyvät vuosittain keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän osaamista ja työssä jatkamista.

- **Luonteeltaan suositus.** Tavoitteena on tukea työurien jatkumista.

Luottamushenkilön korvaus

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus €/kk 1.5.2025 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2026 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2027 alkaen
10-100	132	136	139
101-200	186	191	196
201-400	239	246	252
yli 400	349	359	368

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus €/kk 1.5.2025 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2026 alkaen	Korvaus €/kk 1.3.2027 alkaen
5 - 24	74	76	78
25 - 50	80	82	84
51 - 100	89	92	94
101 - 200	101	104	106
201 - 400	115	118	121
401 - 600	130	134	137
yli 600	152	156	160

Paikallinen sopiminen



7.1.2 Paikallista sopimista koskevat määräykset

Paikallisen sopimuksen osapuolia ovat

- a) työnantaja ja ylempi toimihenkilö
- b) työnantaja ja luottamushenkilö tai
- c) mikäli luottamushenkilöä ei ole valittu tai luottamushenkilö on estynyt, työnantaja ja työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä tarkoitettu edustaja tai työnantaja ja ylemmät toimihenkilöt heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Ylemmillä toimihenkilöillä tarkoitetaan niiden ylempien toimihenkilöiden enemmistöä, joita sopimus koskee.

Soveltamisohje:

Luottamushenkilön katsotaan olevan edellä tarkoitettulla tavalla estynyt, jos hänen tai hänen ilmoitettuna sijaisenaan toimivan varaluottamushenkilön poissaolosta tai henkilöstön edustajan tehtävistä johtuvasta aikataulusta johtuen paikallista sopimusta ei voida tehdä kohtuullisessa ajassa. Kohtuullisen ajan arvioinnissa on otettava huomioon asian luonne ja kiireellisyys. Luottamushenkilön ja varaluottamushenkilön vuosilomaa, lomarahavapaata, liukuvan työajan saldovapaata ja työaikapankkivapaata ei pidetä tässä tarkoitettuna estymisenä.

- **Määritetty luottamusvaltuutetun ja henkilöstöryhmän sopimisoikeus**

Paikallinen sopiminen (jatkuu)

Kohdissa b ja c tarkoitettujen osapuolten välillä tehty sopimus sitoo ylempiä toimihenkilöitä.

Mikäli työnantaja noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, noudatetaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä todettua.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta muuta ole sovittu. Mikäli sopimuksen tehneelle henkilöstön edustajalle ei ole valittu seuraajaa, sopimuksen voi irtisanoa niiden ylempien toimihenkilöiden enemmistö, joita sopimus koskee.

- **Menettelyohjeita.** Määritetty paikallista sopimista yleissitovassa kentässä. Täsmennetty irtisanomismahdollisuutta tilanteessa, jossa sopimuksen tehneelle luottamushenkilölle tai luottamusvaltuutetulle ei ole valittu seuraajaa.

Paikallinen sopiminen (jatkuu)

Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Mikäli sopimus koskee yhtä useampaa ylempää toimihenkilöä, tehdään sopimus aina kirjallisesti.

Tässä määräyksessä tarkoitettu paikallinen sopimus on osa tätä työehtosopimusta. Paikallista sopimusta sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen, voidaan määrääjäksi solmittu paikallinen sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella tehty paikallinen sopimus ei ole tämän työehtosopimuksen osa.

- **Huom. Kollektiivisopimus aina kirjallisena.**

PALKANTARKISTUSMALLIN UUDISTAMINEN

Ylempien toimihenkilöiden palkantarkistusmallia uudistetaan



- Työryhmä ryhtyy kehittämään nykyistä toimivamman ja tarkoituksenmukaisemman palkankorotusmallin ylemmille toimihenkilöille
 - Tavoitteena yksilöllisempi ja yrityskohtaisempi tapa korottaa palkkoja
 - Tavoitteena toimiva, oikeudenmukainen ja kannustava malli, joka tukee tuottavuutta ja huomioi kansainvälisen kilpailukyvyn ja toimialan erityispiirteet
- Liitot ovat sopineet **ns. yksilötakuumallista**, joka tulee automaattisesti voimaan seuraavalla sopimuskaudella ainakin yhdeksi vuodeksi, jos työryhmässä ei sovita muusta palkantarkistusmallista
 - Uusi yksilötakuumalli tulee voimaan vuonna 2028, jos kolmatta sopimusvuotta 2027 ei ole irtisanottu
 - Jos vuosi 2027 irtisanotaan ja työehtosopimus päättyy marraskuussa 2026, uusi yksilötakuumalli tulee voimaan jo vuonna 2027
- Kyseessä on palkantarkistusmallin kehittämistyöhön liittyvä kokeilu, jonka toimivuutta liitot seuraavat

Uusi yksilötakuumalli



ytn

- Yksilötakuumallissa työnantaja jakaa palkantarkistuserän kokonaisuudessaan TES:n mukaisena ajankohtana.
- Yksilötakuu:
 - Yksilön palkkakehitystä ja palkankorotusten kohdentamista seurataan korotusvuoden lokakuussa. Yksilötakuulla varmistetaan, että henkilön rahapalkka on noussut vähintään sovitun prosenttiosuuden verran vertailuajankohdasta tarkasteluhetkeen mennessä.
 - Tämä tarkistus tehdään lokakuussa (1.10.), ja vertailupalkkana käytetään edellisen vuoden joulukuun (1.12.) palkkaa tai eräissä tilanteissa työsuhteen aloituspalkkaa.
 - Kaikki kyseisellä 10 kuukauden aikavälillä toteutetut palkankorotukset – esimerkiksi meriittikorotukset – lasketaan mukaan yksilötakuun täyttymiseen.
 - Tarvittaessa henkilön palkkaa on kyseisen tarkastelun yhteydessä korotettava TES:ssa määritellylle yksilötakuun tasolle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja joutuu käyttämään ylimääräistä rahaa korotusten toteuttamiseen lokakuussa, mikäli henkilön palkka ei olisi jo tarkastelujakson aikana (1.12. – 1.10.) korottunut TES:ssa sovitun yksilötakuun vähimmäismäärän verran.

Esimerkki: Yksilötakuu

- TES:n mukaisena korotusajankohtana pp.kk.2028 työnantaja jakaa kokonaisuudessaan erän, jonka kustannusvaikutus on X,X %. Korotukset kohdennetaan työnantajan harkinnan mukaan.
- Viimeistään 1.10.2028 tarkistetaan, onko ylemmän toimihenkilön rahapalkka noussut aikavälillä 1.12.2027 – 1.10.2028 vähintään Y,Y % (yksilötakuu).
- Ylempi toimihenkilö on saanut helmikuussa 2028 palkankorotuksen. Tämä korotus otetaan huomioon yksilötakuun täyttymisessä.
- Mikäli tarkistusajankohtana 1.10.2028 todetaan, että tämän henkilön rahapalkka ei helmikuun korotuksesta huolimatta ole noussut vähintään Y,Y % verrattuna edellisen joulukuun palkkaan, hänen palkkaansa korotetaan erotuksen verran.

Eräitä tilanteita

- Yksilötakuun toteuttaminen edellyttää, että ylemmän toimihenkilön työsuhde on alkanut viimeistään TES:n mukaisena palkantarkistusajankohtana ja se on voimassa yksilötakuun tarkasteluajankohtana (1.10.).
- Mikäli työsuhde on alkanut vertailuajankohdan (1.12.) jälkeen, mutta kuitenkin ennen TES:n mukaista palkantarkistusajankohtaa, käytetään vertailupalkkana työsuhteen alkamishetken palkkaa.
- Henkilöt, joiden työsuhde on alkanut TES:n mukaisen palkantarkistusajankohdan jälkeen, eivät ole kyseisen vuoden korotusten/yksilötakuun piirissä miltei osin.

Menettelytavoista



- Yksilötakuumalliin on sovittu eräitä ennakkollisia velvoitteita:
 - Luottamushenkilölle ja ylemmille toimihenkilöille selvitetään hyvissä ajoin yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa ja kohdentamisessa noudatettavat periaatteet.
 - Tätä ennen näistä periaatteista keskustellaan luottamushenkilön kanssa.
 - Selvityksen tarkoituksena on, että ylemmillä toimihenkilöillä on etukäteen tiedossa, miten he voivat vaikuttaa omalla työsuorituksellaan mahdollisen palkankorotuksensa suuruuteen.
- Luottamushenkilölle annetaan normaaliin tapaan selvitys palkkaratkaisun kohdentamisesta sekä myös yksilötakuun kohdentamisesta.
 - Selvityksissä esitetään uutena tietona korotusten mediaani sekä yksilötakuun osalta myös korotuksen saaneiden määrä sekä yksilötakuun toteuttamiseen käytetty kokonaismäärä.

Kiitos!