

## Suorituspalkkojen korotus

Pääsääntönä suorituspalkkoja korotettaessa on pidettävä sitä, että korotetut yksikköhinnat antavat samalla työsuorituksella työehtosopimuksessa sovitun verran korkeamman ansion tuntia kohden kuin minkä ne antoivat ennen korotusta. Tällöin edellytetään, että kyseessä olevat työt tehdään samoilla työmenetelmillä ja samoissa olosuhteissa. Korotetun suorituspalkan on täytettävä suorituspalkan hinnoittelusääntö.

Korotukset toteutetaan niin sanotulla korotuskertoimella. Voimassa olevia urakkahintoja, osaurakoiden kiinteitä osia ja yksikköhintoja sekä palkkiopalkkojen kiinteitä osia ja palkkio- eli yksikköhintoja korotetaan kertomalla ne palkkaratkaisun mukaisella korotuskertoimella.

Kun korotus on ilmoitettu senttimääräisenä, korotuskertoimet lasketaan suorituspalkka-ansion perusteella.

Suorituspalkka-ansio määritetään työnvaativuusryhmän, osaston, koneryhmän tai vastaavan kokonaisuuden osalta siten, että kyseessä olevan ajanjakson aikana suorituspalkoista ansaittu rahasumma jaetaan näihin töihin käytetyllä työtuntimäärällä.

Korotuksen perusteena oleva suorituspalkka-ansiotaso määritetään riittävän pitkän, normaaleja olosuhteita vastaavan korotuspäivämäärään päättyvän ajanjakson ajalta.

Tarkasteluajanjaksoa määritettäessä on otettava huomioon kappaleen valmistamiseen yleensä käytetty aika, kappalemäärä ja muut tekijät. On kuitenkin rajoituttava niihin tapauksiin, missä on sovellettu nykyistä menetelmää ja hinnoittelua sekä vältettävä poikkeuksellisin järjestelyin suoritettuja tapauksia. Mikäli näin ei saada riittävää perustaa, esimerkiksi tapauksia on vähän, on asia ratkaistava edellä esitettyjä näkökohtia ohjeina pitäen siten, että pääsäännön tarkoitus tulee toteutetuksi.

Suorituspalkkojen korotuskerroin lasketaan sen jälkeen, kun kyseessä olevan kokonaisuuden ansiotaso on määritetty.

Suorituspalkkoja korotetaan kertoimen K avulla, joka lasketaan seuraavasti:

$$K = 1 + (\text{korotus} : A),$$

missä korotus toteutetaan senttimääräisenä ja A on suorituspalkka-ansio