

LIITE 6 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN KOHDASSA 3 TARKOITETTU KOROTUSMALLI

Tässä liitteessä sovittu palkantarkistusmalli otetaan käyttöön X.X.2025 allekirjoitetun työehtosopimuksen päättymistä seuraavalle sopimuskaudelle työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan kohdan 3 mukaisesti.

Selvyyden vuoksi todetaan, että korotusmallissa sovitun yritys-/työpaikkakohtaisen erän kustannusvaikutus, yksilötakuun suuruus ja paikalliseen sopimiseen ja korotusten toteuttamiseen liittyvät päivämäärät sovitaan normaalisti seuraavan työehtosopimusneuvottelun yhteydessä.

Tämä liite on voimassa myös seuraavalla sopimuskaudella, vaikka X.X.2025 allekirjoitettu työehtosopimus tulisi irtisanotuksi tai sen voimassa olo on päättynyt.

PALKANTARKISTUSMALLI

Paikallinen palkkaratkaisu

Palkkaratkaisu yrityksessä toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopimalla ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla.

Palkkaratkaisusta tulee neuvotella paikallisesti. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai, ellei luottamushenkilöä ole valittu tai hän on estynyt, työehtosopimuksen 7.1.2. c-kohdassa tarkoitettun osapuolen kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti viimeistään X.X.202X mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Neuvottelujen osalta toimitaan seuraavasti:

- Hyvissä ajoin ennen neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa neuvotteluosapuolelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.
- Neuvotteluiden pohjaksi osapuolet toimittavat toisilleen esityksensä paikalliseksi palkkaratkaisuksi perusteineen.
- Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, työnantaja käyttää viimeistään [*n.n.202x*] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen yritys- tai työpaikkakohtaisen erän, jonka suuruus on [*X*] %. Erästä työnantaja jakaa ylemmille toimihenkilöille henkilökohtaisia korotuksia.

Viimeistään [*tähän korotusvuoden lokakuun ensimmäinen päivä, 1.10.202x*] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta tarkastetaan, että ylempien toimihenkilöiden rahapalkka on korotunut vähintään [*X*] % verrattuna rahapalkkaan [*tähän korotusvuotta edeltävän vuoden joulukuun ensimmäinen päivä, 1.12.202x*] (yksilötakuu). Tämä edellyttää, että ylempien toimihenkilöiden työsuhde on alkanut viimeistään [*tähän työehtosopimuksen mukainen korotusajankohdan päivämäärä n.n.202x*] ja se on voimassa [*tähän korotusvuoden lokakuun ensimmäinen päivä, 1.10.202x*]. Jos

työsuhde on alkanut aikavälillä [tähän korotusvuotta edeltävän vuoden joulukuun toinen päivä, 1.12.202x ja työehtosopimuksen korotusajankohtaa edeltävä päivämäärä, n-1.n.202x], käytetään vertailupalkkana työsuhteen alkamishetken palkkaa.

Esimerkki: Työehtosopimuksessa sovittuna korotusajankohtana [n.n.2028] työehtosopimuksessa sovitun kustannusvaikutuksen suuruinen erä käytetään ylempien toimihenkilöiden palkkojen korottamiseen. Viimeistään [1.10.2028] tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta tarkastetaan, että ylemmän toimihenkilön rahapalkka on korottunut vähintään [X] % verrattuna hänen rahapalkkaansa [1.12.2027] (yksilötakuu). Tämä edellyttää, että ylemmän toimihenkilön työsuhde on alkanut viimeistään [1.3.2028] ja se on voimassa [1.10.2028]. Jos työsuhde on alkanut aikavälillä [2.12.2027 – 29.2.2028] käytetään vertailupalkkana työsuhteen alkamishetken palkkaa.

Yksilötakuun toteuttamista koskevat velvoitteet voidaan ottaa huomioon jo korotuksia jaettaessa työehtosopimuksen mukaisena korotusajankohtana [n.n.202x]. Lokakuussa yksilötakuun perustella toteutettavat korotukset tulevat työehtosopimuksessa sovitun kustannusvaikutuksen päälle.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilölle ja ylemmille toimihenkilöille selvitetään hyvissä ajoin yritys- tai työpaikkakohtaisen erän jakamisessa ja kohdentamisessa noudatettavat periaatteet. Tätä ennen periaatteista keskustellaan luottamushenkilön kanssa. Tämän selvityksen tarkoituksena on, että ylempillä toimihenkilöillä on etukäteen tiedossa, miten he voivat vaikuttaa omalla työsuorituksellaan mahdollisen palkankorotuksensa suuruuteen.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, mediaani sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta sekä palkkasumma korotuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa yksilötakuun toteuttamisen jälkeen selvitys yksilötakuun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi, kuinka moni on saanut korotuksen, mediaani sekä yksilötakuun toteuttamiseen käytetty kokonaismäärä.

Selvitysten käsittelyssä tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

Helsingissä 4. päivänä huhtikuuta 2025