

Yrityskohtaista erää koskeva ohjeistus

Tekniset toimihenkilöt 2026



pro^o

Yrityskohtaista erää koskeva ohjeistus

Tekniset toimihenkilöt 2026

Palkkojen korottaminen yleiskorotuksella 1.5.2026

1.5.2026 toteutetaan 1,9 % suuruinen yleiskorotus henkilökohtaisiin palkkoihin.

Yrityskohtainen erä 1.11.2026

Yrityskohtaisen erän ajankohta on 1.11.2026. Erän suuruus on 1,0 %. Erän käytöstä ja jakoperusteista neuvotellaan ja pyritään sopimaan paikallisesti 9.10.2026 mennessä. Mikäli erän käytöstä ei sovita 9.10.2026 mennessä, 0,7 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,3 % jaetaan yleiskorotuksena.

Yrityskohtaisen erän laskeminen

- Yrityskohtainen erä on 1,0 % yrityksen teknisille toimihenkilöille huhtikuussa 2026 maksetuista yhteenlasketuista palkoista. Palkkapotti lasketaan yleiskorotuksella korottamattomista henkilökohtaisista kuukausipalkoista. Olosuhteista tai työajasta johtuvat lisät eivät kuulu pottiin.
- Huhtikuun 2026 palkkasummassa ovat mukana kaikki yrityksessä huhtikuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskennelleet. Työsuhteen laadulla ei ole merkitystä: myös määräaikaiset ja osa-aikaiset lasketaan mukaan palkkapottiin. Kuulumisella ammattiliittoon ei ole merkitystä.

• Palkkapottiin kuuluvat

- ✓ kuukausipalkka / peruspalkka
- ✓ jatkuvasti maksettavat palkan lisät
- ✓ palkallisten poissaolojen ajalta maksettava palkka (esim. vuosiloma, talviloma, sairausloma, ylityövapaa, työajan lyhennysvapaa, vapaaksi vaihdettu lomarahaa)

Palkkapottiin eivät kuulu mm.

- ✓ vuoro-, ilta-, yötyö- tai lauantailisä
- ✓ sunnuntaityökorotus
- ✓ ylityökorvaus

- ✓ lomarahaa
- ✓ lomakorvaus työsuhteen päättyessä
- ✓ luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus
- ✓ yhteistyöelinten kokouspalkkio
- ✓ epäsäännölliset palkan lisät (esim. bonukset)
- ✓ tulosperusteiset palkan erät
- ✓ sijaisuuskorvaus tai aloitepalkkio
- ✓ varallaolokorvaus tai hälytysraha
- ✓ kustannusten korvaukset (mm. kilometrikorvaus ja päiväraha)

Neuvotteluaikataulu

- Eräneuvottelut käydään yrityksissä 9.10.2026 mennessä.

Neuvotteluosapuolet

- Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja pääluottamushenkilö.
- Pääluottamushenkilö neuvottelee yrityskohtaisen erän käytöstä koko henkilöstöryhmän osalta.
- Jos yrityksessä ei ole luottamushenkilöä, työnantaja käy eräneuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa tai henkilöstöryhmän erikseen neuvotteluja varten nimeämän edustajan kanssa.

Luottamushenkilölle neuvotteluja varten annettavat tiedot

- Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamushenkilölle (jos luottamushenkilöä ei ole, henkilöstöryhmälle tai henkilöstön erikseen neuvotteluja varten nimeämälle edustajalle) tiedon jaettavan erän summasta ja siitä miten erän suuruus on laskettu.
- Luottamushenkilölle annetaan hyvissä ajoin, viimeistään 2 viikkoa ennen neuvotteluja, tasavertaisen neuvottelun mahdollistamiseksi riittävät tiedot henkilöstöryhmän

työsuhteista ja palkkauksesta. Riittävien tietojen sisältö riippuu käytännössä siitä, millä perusteilla erää esitetään jaettavaksi. Myös henkilökohtaisia palkkatietoja voidaan käsitellä, kuitenkin anonymisti, ellei neuvottelijoiden kesken toisin sovita.

- Luottamushenkilön neuvotteluissa saamat tiedot ovat luottamuksellisia, ja niitä voidaan käyttää vain yrityskohtaisen erän jakamiseen.

Erän käyttämisen periaatteet sovittaessa erän käytöstä

- Erä käytetään kokonaan henkilökohtaisten palkkojen korottamiseen. Erää ei voida käyttää esim. koulutukseen.

- Ei voida sopia, että erä jätetään maksamatta kokonaan tai osittain. Ei voida myöskään sopia, että erä maksetaan myöhennettynä.

- Erä käytetään henkilökohtaisiin palkankorotuksiin yrityksen toimintaa ja palkkarakennetta sekä työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia tukevalla tavalla. Erää voidaan yhteisesti sovittuna käyttää esimerkiksi:

- ✓ palkkaerojen tasoittamiseen

- ✓ hyvien työsuoritusten (työn hyvä laatu ja tulos) tai osaamisen (monitaitoisuus, erityisosaaminen, erityinen ammattipätevyys, ammattiosaamisen ja pätevyyden kehittyminen) palkitsemiseen

- ✓ muuhun palkitsemiseen yrityksen tarpeet huomioon ottaen

- ✓ uusien toimintatapojen käyttöönoton edistämiseen

- ✓ oman palkkausjärjestelmän mukaisesti

- Erää voidaan myös jakaa kohdistettavaksi eri perustein. Esim. osa erästä voidaan käyttää vaikkapa hyvien työsuoritusten palkitsemiseen ja osa alimpien palkkojen korottamiseen.

- Huom! Erästä neuvotellessa on tarkoitus sopia henkilökohtaisten palkankorotusten perusteista — ei yksittäisten henkilöiden palkankorotuksista.

Neuvottelutuloksen kirjaaminen

- Eräneuvotteluiden tuloksesta tehdään muistio tai pöytäkirja.
- Varmistetaan, että osapuolilla on sama käsitys koko erän käytöstä.

Jos erän käytöstä ei sovita

• Jos erän käytöstä ei kyetä sopimaan 9.10.2026 mennessä, 0,7 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,3 % jaetaan yleiskorotuksena.

• Työnantaja selvittää luottamushenkilölle tai henkilöstöryhmälle, kuinka työnantajan päättämä osuus erästä on käytetty

sekä palkankorotusten kohdentamisten perusteet.

Erän jakamisesta tiedottaminen

• Luottamushenkilölle (jos luottamushenkilöä ei ole, henkilöstöryhmälle) selvitetään eräneuvottelujen jälkeen:

✓ jaetun erän summa

✓ millä perusteella palkankorotukset on toteutettu

✓ kuinka monelle ja minkä suuruisia korotuksia maksettiin

• Esihenkilö kertoo henkilökohtaisia palkankorotuksia saaneille henkilökohtaisesti korotuksesta ja sen perusteista.

• Työnantaja kertoo erän jaon periaatteet koko henkilöstöryhmälle.