

PAIKALLISEN ERÄN SOVELTAMISOHJE

Mikä on paikallisen erän tavoite?

- Tukea toimivaa ja oikeudenmukaista palkkausta
- Olla selkeä ja läpinäkyvä osa palkkausjärjestelmää

Mihin paikallista erää käytetään?

- Työntekijän palkitseminen hyvästä työsuorituksesta tai osaamisenkehittämisestä
- Yrityksen palkkarakenteen kehittäminen
- Paikallisesti määritellyt perusteet

Mikä on paikallinen erä?

- Paikallisessa erässä jaettavien palkankorotusten suuruudet voivatvaihdella työntekijöiden kesken
- Optikoiden työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön palkoistalasketaan summa, joka voidaan jakaa työntekijöiden kesken

Miten paikallinen erä toteutetaan?

- Työnantaja ja luottamusmies tai henkilöstö neuvottelevat eräntoteuttamisesta
- Tavoitteena löytää yhteisymmärrys perusteista ja toimintatavoista
- Viime kädessä työnantaja voi päättää erän käytöstä työehto-sopimuksen määräyksiä noudattaen

Mikä on paikallisen erän vaihtoehto?

- Yleiskorotus

Paikallinen erä

Tämä soveltamisohje koskee työehtosopimuskaudelle 1.4.2025-31.3.2028 sovittua paikallista palkankorotuserää.

Erän tarkoitus

Paikallisen erän tarkoitus on tukea toimivaa ja oikeudenmukaista palkkausta. Erän tulee olla selkeä ja läpinäkyvä osa palkkausjärjestelmää. Paikallisen erän tarkoituksena on mm. palkita työntekijää hyvästä työsuorituksesta ja/tai osaamisen merkittävästä kehittämisestä tai kehittää yrityksen palkkarakennetta.

Erän jakamisen tarkemmat kriteerit määritellään paikallisesti.

Erän käyttämisen vaihtoehtona on suorittaa kokonaispalkankorotuksen suuruinen yleiskorotus (yleiskorotus + paikallinen erä).

Erän käyttö ja jakoperusteista päättäminen

Paikallisen erän jakamisen kriteereistä neuvotellaan paikallisesti luottamus- miehen kanssa tai sellaisen puuttuessa työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön kanssa hyvissä ajoin ennen erän jakamista. Neuvottelut tulee käydä

- vuoden 2025 osalta heinäkuun loppuun mennessä
- vuoden 2026 osalta kesäkuun loppuun mennessä
- vuoden 2027 osalta kesäkuun loppuun mennessä

Tavoitteena on saavuttaa yhteisymmärrys erän käyttötarpeista sekä jakokriteereistä.

Työnantaja antaa hyvissä ajoin ennen neuvotteluja luottamusmiehelle ja työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle tarvittavat tiedot suunnitelluista jakoperusteista. Tietojen kirjallisen antamisen tarkoituksena on, että osapuolet voivat itse ja edustajiensa tukemana arvioida jakoperusteiden tarkoituksenmukaisuutta kyseisessä yrityksessä. Jos tietoja ei anneta, annetaan paikallinen erä yleiskorotuksena kaikille.

Luottamusmies (tai hänen puuttuessaan henkilöstö) voi tällöin esittää omat näkemyksensä jakoperusteista. Tämän jälkeen osapuolet neuvottelevat yhden tai useamman kerran erän käytöstä sekä jakoperusteista.

Sopimus paikallisen erän jakamisesta tulee tehdä kirjallisesti. Jos neuvotteluja ei ole käyty yllä selostettuihin määräaikoihin mennessä, annetaan paikallinen erä yleiskorotuksena kaikille.

Mikäli neuvotteluissa ei saavuteta yhteisymmärrystä, osapuolet ilmoittavat omat näkemyksensä toisilleen kirjallisesti ja käyvät vielä läpi mahdollisuudet saavuttaa asiassa sopimus. Mikäli työnantaja ei tarjoa mahdollisuutta eriävien näkemysten kirjalliseen kokoamiseen, annetaan paikallinen erä yleiskorotuksena kaikille.

Mikäli yhteisymmärrystä ei edelleenkään saavuteta, voi työnantaja viimesijaisesti päättää erän jakamisesta ja sen perusteista.

Työntekijöiden osaaminen ja työssä suoriutuminen voivat olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Paikallisen erän jako-kriteereitä voivat olla esimerkiksi:

- Osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen
- Hyvät asiakaspalvelutaidot
- Positiivisen hengen luominen työyhteisössä
- Työskentelytapojen ja toiminnan kehittäminen

Paikallista erää voidaan käyttää myös tasaamaan mahdollisia palkkaeroja, mikäli siihen on perusteltu syy.

Paikallista erää jaettaessa jokaiselle työntekijälle pitää tulla palkankorotus.

Paikalliseen erään ei lasketa mukaan palkkaa siltä osin kuin vähimmäis- palkan korotus johtaa yleiskorotusta suurempaan henkilökohtaisen palkankorotukseen.

Esimerkki neuvottelujen kulusta

Työnantaja haluaa käynnistää neuvottelut paikallisen erän käyttämisestä. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä, työnantaja tekee henkilöstölleen aloitteen erän käyttämisestä, ja aloittaa neuvottelut henkilökunnan kanssa. Tilanteesta riippuen neuvottelukertoja voi olla yksi tai useampi.

Ennen neuvottelujen alkua työnantaja esittää oman suunnitelmansa erän jakoperusteista. On suositeltavaa, että henkilöstö esittää oman näkemyksensä jakoperusteista jo ennen ensimmäistä neuvottelukertaa. Neuvotteluissa asioita käsitellään tarkemmin ja myös suunnitelmat ja niiden perusteet voivat vielä muuttua ja tarkentua.

Osapuolten tulee neuvotella asiasta yhteisymmärryksen saavuttamiseksi. Mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, osapuolet ilmoittavat omat näkemyksensä toisilleen kirjallisesti ja käyvät vielä läpi mahdollisuudet saavuttaa asiassa sopimus. Vasta tämän jälkeen työnantaja viime kädessä ratkaisee jakoperusteet.

Erän jakamisesta tiedottaminen

Erän jakamiseen liittyvistä toimintatavoista voidaan sopia paikallisesti. Josmuuta ei ole sovittu, noudatetaan seuraavaa:

Ennen erän maksamista työnantaja selvittää koko henkilöstölle erän jako-perusteet.

Erän jakamisen jälkeen jako tulee selvittää koko henkilöstölle. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän jakoperusteet, erän kokonaiseuro- määrän, korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärän ja yksittäisten korotusten euromäärät ja keskiarvon.

Selvitykset voidaan hoitaa kirjallisesti. Selvitysten tulee olla kaikkien työn- tekijöiden saatavilla.

Yksittäiselle työntekijälle selvitetään (suullisesti tai kirjallisesti) erää koskeva ratkaisu hänen osaltaan.

Jos yrityksessä on alle 7 työehtosopimuksen piirissä olevaa työntekijää, yksittäisten korotusten euromääriä ja keskiarvoa ei kuitenkaan anneta. Jos yrityksessä on alle 4 työehtosopimuksen piirissä olevaa työntekijää, selvityksessä on ilmoitettava vain erän jakoperusteet. Näissä tapauksissa työnantajan on pyydettäessä osoitettava, että koko yrityskohtainen erä on jaettu.

Jos yrityksen toimipisteessä on vähintään 7 työehtosopimuksen piirissä olevaa työntekijää, annetaan yksittäisten korotusten euromäärät anonyymisti myös toimipisteen osalta.

Selvitys jaosta annetaan kirjallisesti viimeistään 15.9. mennessä vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotusten osalta.

Mikäli selvitystä ei ole annettu, jaetaan erä takautuvasti yleiskorotuksena.

Erän jakaminen

Erän jakaminen työntekijöiden kesken tapahtuu aiemmin määriteltyjen kriteerien mukaisesti.

Erä lisätään henkilökohtaiseen palkkaan

Erän määrän laskentatapa

Paikallisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden palkoista luontoisetuineen seuraavasti:

- vuonna 2025 kesäkuun palkoista
- vuonna 2026 toukokuun palkoista
- vuonna 2027 toukokuun palkoista

Paikallisen erän laskennan pohjana on mahdollisimman normaali kuukausi- ja tuntipalkkojen yhteismäärä.

Paikallisen erän laskentapohjana on työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle edellä selostettuna ajankohtana maksetut tai maksettavaksi erääntyneet palkat. Palkoilla tarkoitetaan säännölliseltä työajalta maksettuja palkkoja mukaan luettuna kiinteät kuukausittain toistuvat lisät. Laskennassa ovat mukana kaikki työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät työsuhteen kestosta (toistaiseksi voimassa oleva/määräaikainen) tai työajasta (kokoaikainen/osa-aikainen) riippumatta. Paikalliseen erään ei lasketa mukaan palkkaa siltä osin kuin vähimmäispalkan korotus johtaa yleiskorotusta suurempaan henkilökohtaisen palkan korotukseen.

Mitä palkkasummaan ei lasketa?

- lisä- tai ylityökorvauksia
- ilta- ja lauantailisiä
- aattoiltalisiä
- sunnuntaityökorvauksia
- työsuhteen päättyessä maksettavia lomakorvauksia
- lomarahoja

Vuosi- tai sairausloman, palkallisen äitiys- tai adoptiovapaan ajalta taikkamuulta palkalliselta poissaoloajalta maksetut tai maksettavaksi erääntyneet palkat otetaan huomioon ilman työaikalisien osuutta, paitsi milloin poissaolevalle työntekijälle on palkattu sijainen, jolloin huomioon otetaan joko poissaolijan tai sijaisen palkka. Valintaa poissaolijan ja sijaisen välillä on noudatettava yhdenmukaisesti. Mikäli työntekijän poissaolon sijaistaminen on toteutettu kokonaan tai osittain nostamalla osa-aikaisten työntekijöiden työsopimustunteja (pysyvästi tai määräaikaaisesti), otetaan huomioon nämä tuntinostot, mutta ei poissa olevan työntekijän palkkaa.

Palkattomia poissaoloja ei huomioida paikallisen erän laskentapohjassa, paitsi milloin niiden huomioimatta jättäminen johtaa merkittävään vääristymään erän laskentapohjassa.