

## 1. Palkankorotukset

### 1.1. Palkankorotukset kahtena ensimmäisenä sopimusvuotena

#### 2.1.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti kunkin yrityksen tai työpaikan tilanne ja olosuhteet huomioiden. Tavoitteena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Ylempien toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Neuvotteluiden pohjaksi etukäteen toimitetaan tarvittavat tiedot palkkaratkaisun tekemiseksi. Sopimus tehdään kirjallisesti luottamusmiehen kanssa ensimmäisen sopimusvuoden osalta 15.1.2018 mennessä ja toisen sopimusvuoden osalta 15.12.2018 mennessä. Sopimusosapuolet voivat sopia käsittelyajasta toisin.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä ei voida käyttää muussa tarkoituksessa.

Paikallisesti ei voida sopia, että palkkoja ei koroteta lainkaan.

*Kommentti: mikäli yrityksessä on luottamusmies, voidaan sopia palkankorotuksista tes-ratkaisusta poiketen mitä tahansa, paitsi ei puhdasta nolaa kaikille.*

#### 2.1.2 Palkkaratkaisu muutoin kuin paikallisesti sopimalla

##### Vuosi 2018

Mikäli paikallista sopimusta ei tehdä, tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan **1.1.2018** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta **1,2 % suuruisella yleiskorotuksella**. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.1.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta **työnantajan jakamalla yrityskohtaisella 0,4 % erällä**, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden joulukuun 2017 säännöllisen työajan palkoista luontoisetuineen.

##### Vuosi 2019

Mikäli paikallista sopimusta ei tehdä, tunti- ja kuukausipalkkoja korotetaan **1.1.2019** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta **1,0 % suuruisella yleiskorotuksella**. Tämän lisäksi palkkoja korotetaan 1.1.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta **työnantajan jakamalla yrityskohtaisella 0,6 % erällä**, jonka suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden joulukuun 2018 säännöllisen työajan palkoista luontoisetuineen.

Palkankorotuksen toteutustapa vuosina 2018 ja 2019

**Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on** tukea palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, oikaista mahdollisia vinoumia ja tukea työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista. Ylempien toimihenkilöiden osaamisen ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle selvitetään **erän määräytymisperusteet ja suuruus ennen erän käyttöönottoa**. Lisäksi työnantaja antaa luottamusmiehelle tai koko henkilöstölle selvityksen maksamastaan yritys- tai työpaikkakohtaisen erän kohdentamisesta kohtuullisessa ajassa, kuitenkin viimeistään 31.3.2018 ja 31.3.2019 mennessä. Selvityksestä tulee käydä ilmi korotuksen saaneiden ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, yritys/työpaikkakohtaisen erän suuruus, kuinka moni ylemmistä toimihenkilöistä on saanut henkilökohtaisen korotuksen ja keskimääräisen korotuksen suuruus.

Mikäli yritys- tai työpaikkakohtaista erää ei ole kohdennettu tai selvitystä ei anneta määräaikaan mennessä, korotus maksetaan takautuvasti 1.1.2018 ja 1.1.2019 lukien yleiskorotuksena kullekin ylemmälle toimihenkilölle.

*Kommentti: Yrityskohtainen erä on siis rahaa, jonka jaosta työnantaja yksin päättää eli siitä ei tarvitse neuvotella, mutta se on pakko jakaa. Yrityskohtaisen erän käyttäminen edellyttää kuitenkin työnantajalta tiedottamista ennen yrityskohtaisen erän jakamista sekä sen jälkeen, kun se on mennyt maksuun. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi päättää jakaa myös yrityskohtaisen erän yleiskorotuksena.*

*Yrityskohtaisen erän suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevien ylempien toimihenkilöiden joulukuun säännöllisen työajan ansiosta (ei yli- tai lisätöitä, ei muita kuin ylempien toimihenkilöiden palkkoja, vaikka noudattaisittekin heihin tessiä). Esim. jos toimistossa 10 ylemmää toimihenkilöä, joiden säännöllisen työajan palkat luontoisetuineen olivat joulukuussa 2017 yhteensä 42.000 euroa -> yrityskohtaisena eränä jaetaan yhteensä 168 euroa per kk 1.1.2018 alkaen niille, joille työnantaja päättää sen kohdentaa.*

*Ennen jakoa tulee kertoa erän määräytymisperusteet (esim. ”korjataan vinoumia” tai ”palkitaan parhaiten suoriutuneita”) ja erän suuruus (esim. ”168” euroa).*

*Yrityskohtaisen erän kohdentamisesta annetaan selvitys maaliskuun loppuun mennessä; erän suuruus (esim. 168 euroa), kuinka monelle erästä kohdennettiin (esim. ”kolmelle”), mikä oli keskimääräisen korotuksen suuruus (esim. ”56 euroa”). Ei anneta nimiä eikä sellaisia tietoja, joiden perustella palkkasalaisuutta jouduttaisiin rikkomaan.*

*Mikäli tiedottaminen rikkoisi palkkasalaisuutta eli jonkun tai joidenkin työntekijöiden palkan suuruus voi käydä ilmi tai olla pääteltävissä annettavista tiedoista, olkaa yhteydessä PALTAan.*

## Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden tes 2018-2020

*Mikäli yrityskohtaista erää on jaettu, mutta tiedottamisvelvollisuus laiminlyöty, menee yrityskohtainen erä maksuun yleiskorotuksena kaikille ylemmille toimihenkilöille.*