

Liite 3

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN LIITE: SOVELTAMISOHJE TERVEYSPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA SOVITUN PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA VUOSINA 2026 JA 2027

YLEISTÄ PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA

Paikallisen erän tavoitteena on kohdistaa osa työehtosopimuksen mukaisesta palkankorotuksesta työpaikan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Paikallisen erän jakamisessa on mahdollista huomioida työpaikan lähtökohtia ja edistää työpaikkakohtaisten palkkausjärjestelmien toimivuutta. Paikallisen tason sopimisella voidaan edistää työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä ja luottamusta, sekä vaikuttaa palkkausjärjestelmän kannustavuuteen.

Tavoitteena on löytää yhteisin keskusteluin neuvottelemalla yhteisymmärrys erän kohdentamisesta. Molemmat osapuolet esittävät ehdotukset erän jakamisesta ja ehdotuksia voidaan neuvottelujen edetessä muuttaa ja täydentää. Tavoitteena on paikallisen erän jakaminen tavalla, joka edistää aitoa neuvottelua ja yhteisymmärrystä.

PAIKALLINEN ERÄ

2026

1.12.2026 lukien jaetaan paikallinen erä, joka on suuruudeltaan 0,6 %. Paikallinen erä lasketaan elokuun 2026 palkkasummasta, ellei sovita jonkun muun kuukauden käyttämisestä.

Jos paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.10.2026 mennessä, päättää työnantaja paikallisen erän kohdentamisesta.

2027

1.8.2027 lukien jaetaan paikallinen erä, joka on suuruudeltaan 0,4 %. Paikallinen erä lasketaan huhtikuun 2027 palkkasummasta, ellei sovita jonkun muun kuukauden käyttämisestä.

Jos paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.5.2027 mennessä, päättää työnantaja paikallisen erän kohdentamisesta.

PAIKALLISEN ERÄN LASKEMINEN

2026

Paikallisen erän suuruus lasketaan työnantajan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan elokuun 2026 palkkasummasta.

2027

Paikallisen erän suuruus lasketaan työnantajan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan huhtikuun 2027 palkkasummasta.

Jaettavan erän suuruus

Koska korotus kohdentuu työehtosopimuksen soveltamisalalla oleville työntekijöille, myös jaettavan erän suuruus lasketaan työpaikan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevan henkilöstön säännöllisen työajan palkkasummasta.

Tässä palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännöllisen työajan palkat (kiinteä kuukausipalkka: henkilökohtainen ja tehtäväkohtainen palkanosa) sekä paikallisen poissaolojakson esim. vuosi-, sairausloman tai paikallisen perhevapaan ajalta maksetut palkat alla olevin täsmennyksin.

Sen sijaan palkkasummassa **ei** huomioida esimerkiksi:

- epämukavan työajan lisiä kuten ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityöstä maksettavia korvauksia sekä paikallisen poissaolojaksen työaikalisää
- ylityökorvausta
- paikallisella poissaolojaksolla olevien työntekijöiden sijaisten palkkoja
- lomarahoja ja loppupalkan yhteydessä maksettuja lomakorvauksia

Jokainen työpaikka laskee paikallisen erän palkkasumman euromäärän ja tämä summa jaetaan työpaikalla sovitulla tavalla.

Paikallinen erä voidaan jakaa myös yleiskorotuksena (0,6 % vuonna 2026 ja 0,4 % vuonna 2027) kaikille.

Esimerkki vuodelle 2026: Terveyspalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalalla on työpaikalla 1.8.2026 10 työntekijää (ei sisällä työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolella olevia työntekijöitä tai työnantajan edustajia), joiden säännöllisen työajan kuukausipalkat tai tuntipalkkaisuille maksetut tuntipalkat ovat yhteensä 29.000 euroa. Summa sisältää myös yhteensä 1000 euroa epämukavan työajan korvauksia. Varsinaisen säännöllisen työajan palkat ovat siis syyskuussa 28.000 euroa. Jaettavan paikallisen erän suuruus on tällöin $0,006 \times 28.000 = 168$ euroa.

MITEN JAETAAN

Paikallisen erän tavoitteena on kohdistaa osa työehtosopimuksen mukaisesta palkankorotuksesta työpaikan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Se, minkä asioiden perusteella paikallinen palkkaerä jaetaan, päätetään työpaikalla. Paikallisen erän jakamisessa tulee huomioida eri vaativuusryhmissä (VR-ryhmät) työskentelevät. Paikallisen erän jakamisessa suositellaan painotettavan erityisesti palkkaryhmiä/tehtäviä, joiden palkkauksen osalta on palkkatasotyöryhmän raportin perusteella tai paikallisesti havaittu kehittämistarpeita.

Paikallisen erän jakamista koskevien keskusteluiden tavoitteena on yhteisymmärrys siitä kohdennuksesta, jonka mukaan vuoden 2026 0,6 % ja vuoden 2027 0,4 % paikallinen erä jaetaan. Mahdollisia perusteita paikallisen erän jakamiselle on monenlaisia, mutta olennaista on, että sovittavaan paikallisen erän jakomalliin löytyy yhteisymmärrys. Paikallinen erä tulee lähtökohtaisesti kohdentaa siten, että se jää työntekijän palkkaan siten, ettei se tule syödyksi (esimerkkinä henkilökohtainen palkanosa ja vuosisidonnainen takuu).

Esimerkkejä:

Esimerkki 1: Paikallinen erä jaetaan työpaikan tehtäväkohtaisiin erityistekijöihin ja tehdään tarvittavia painotuksia, jotta työpaikan X palkkausjärjestelmä saadaan mahdollisimman kannustavaksi ja toimivaksi.

Esimerkki 2: Paikallinen erä kohdennetaan kannustimena erityisen ansioituneille työntekijöille työehtosopimuksen henkilökohtaisen palkanosan kriteerein.

Esimerkki 3: Paikallinen erä jaetaan pysyvänä osana palkkaa tasan kaikkien toimipaikan työntekijöiden kesken (osa-aikaisille työaikaan suhteutettuna), jotta työpaikan palkkausjärjestelmä saadaan mahdollisimman kannustavaksi ja toimivaksi.

Esimerkki 4: Paikallisesta erästä sovitaan puolet kohdennettavaksi erityistekijöihin, ja puolet jaetaan tasan kaikkien työntekijöiden kesken (osa-aikaisille työaikaan suhteutettuna), jotta työpaikan palkkausjärjestelmä saadaan mahdollisimman kannustavaksi ja toimivaksi.

JOS PAIKALLISEN ERÄN JAKAMISESTA EI PÄÄSTÄ SOPUUN?

Mikäli vuoden 2026 paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.10.2026 mennessä, päättää työnantaja erän kohdentamisesta.

Mikäli vuoden 2027 paikallisen erän jaosta ei päästä sopuun 31.5.2027 mennessä, päättää työnantaja erän kohdentamisesta.

KETKÄ NEUVOTTELEVAT

Paikallisen erän jakamisesta sovitaan siten, että jokaisen työpaikan henkilöstön näkemykset tulevat edustetuiksi keskusteluissa. Keskusteluosapuolina ovat:

- Työnantajan edustaja ja luottamusedustaja/luottamusedustajat.
- Mikäli luottamusmiehiä on useampia, kaikki osallistetaan työpaikalla erikseen sovittavalla tavalla.
- Ellei luottamusmiestä ole, paikallisen sopimisen työryhmä.
- Ellei luottamusmiestä tai paikallisen sopimisen työryhmää ole, valitsevat työntekijät keskuudestaan edustajan.
- Mikäli luottamusmiestä tai paikallisen sopimisen työryhmää ei ole tai edustajaa ei ole valittu, varataan koko henkilöstölle mahdollisuus osallistua ja neuvottelut käydään koko henkilöstön kanssa yhteisessä palaverissa.

NEUVOTTELUJEN KULKU

Vuoden 2026 paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan 31.10.2026 mennessä.

Vuoden 2027 paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan 31.5.2027 mennessä.

Neuvotteluille ei ole erityistä määrämuotoa tai vähimmäispituutta. Neuvottelijat käyvät yhdessä läpi ehdotuksensa erän kohdennukseksi perusteluineen ja katsovat, löytyykö sellainen yhteinen näkemys, jonka kaikki neuvottelun osapuolet hyväksyvät.

Suositus onnistuneelle neuvotteluille:

1. Neuvottelujen aikataulu ja kesto

Paikallisen erän jakamisesta neuvottelut käydään hyvissä ajoin ennen joulukuun palkanmaksuajankohtaa, viimeistään lokakuun loppuun mennessä vuonna 2026 ja viimeistään toukokuun loppuun mennessä vuonna 2027.

Erä maksetaan

- vuonna 2026 viimeistään joulukuun 2026 palkan yhteydessä
- vuonna 2027 viimeistään elokuun 2027 palkan yhteydessä.

Neuvotteluille ei ole vähimmäispituutta, mutta neuvottelukertoja on hyvä olla useampia, ellei yksimielisyyttä saavuteta jo ensimmäisessä neuvottelussa. Olennaista on, että asian yhteiselle käsittelylle on riittävästi aikaa yhteisymmärryksen saavuttamiseksi.

2. Neuvottelujen koolle kutsuminen

Neuvottelujen alussa todetaan, ketkä ovat neuvottelijat.

Työnantaja kutsuu neuvotteluosapuolet hyvissä ajoin koolle, esimerkiksi kaksi viikkoa ennen ensimmäistä tapaamista. Henkilöstön edustajalle on varattava riittävä aika neuvotteluihin valmistautumiseen ja

neuvotteluesityksen (ehdotuksen) laatimiseen. Tarvittaessa sovitaan lisäaikaa tai menettelyn tavoiteaikataulusta.

3. Tarvittavat tiedot asian käsittelemiseksi

Onnistuneen neuvottelun edellytys on, että molemmilla osapuolilla on saatavilla riittävät tiedot.

Työnantaja toimittaa henkilöstön edustajille hyvissä ajoin paikallisen erän käsittelyyn tarvittavat tiedot ennen neuvottelujen alkua. Tarvittavina ennakkotietoina neuvotteluiden alkaessa tarkoitetaan palkkasumman suuruutta ja henkilöstön lukumäärää. Henkilöstön edustaja voi esittää tietojentäydennyspyynnön perusteluineen.

Tietojen antamisessa on huomioitava työehtosopimuksen määräykset (mm. palkkasopimus ja luottamusmiessopimus).

4. Menettelytavat

Osapuolet käyvät tilannetiedot läpi, kuten palkkasumman suuruuden, jaettavan paikallisen erän suuruuden ja henkilöstön lukumäärän.

Osapuolet esittävät ehdotuksensa perusteluineen ja niitä käsitellään keskinäiseen yhteisymmärrykseen pääsemiseksi. Tarkoituksena on, että aktiivisesti tavoitellaan yhteisymmärrystä paikallisen erän jakamisesta.

Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa (liitteenä), johon kirjataan mm. paikallaolijat ja osapuolten näkemykset. Työnantaja kirjaa osapuolten kannat pöytäkirjaan, ellei pöytäkirjan pitämisestä toisin sovita.

5. Hyviä käytänteitä keskusteluun ja yhteisymmärryksen hakemiseen

- Vuorovaikutus ja yhteinen tilannekuva, tarvittavat tiedot asian käsittelemiseksi
- Tavoitteiden kirkastaminen, ymmärrys toisen osapuolen intresseistä, tavoitteista ja tilanteesta
- Tavoitteiden selvittäminen ja sanoittaminen puolin ja toisin
- Punninta: lyhyen aikavälin hyödyt vs. pidemmän aikavälin hyödyt
- Neuvotteluosapuolten itsenäisyys; ei sanelua, ei ulkopuolista ohjailua
- Tavoitteena yhteisymmärrys sekä molemmille osapuolille aito kokemus mielekkästä tuloksesta ja siihen sitoutuminen
- Viestinnän käytännöt

6. Neuvotteluiden lopputulos

Sopimus syntyy, jos ja kun sopijapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen.

Kun yhteisymmärrys sopimuksen sisällöstä on saavutettu, lopputulos kirjataan pöytäkirjaan (liitteenä) tai tehdään muutoin kirjallisesti (liitteenä).

Kun jakoperiaatteet on päätetty, niistä on informoitava koko henkilöstöä ennen paikallisen erän jakoa. Neuvotteluiden päättyessä lopputuloksen tiedottamisen käytännöistä on hyvä sopia yhdessä.

Koko henkilöstölle informoidaan:

- paikallisen erän kokonaismäärä
- kenenkään työntekijän henkilökohtaista palkkasalaisuutta vaarantamatta ne perusteet, joiden perusteella erä on jaettu
- samalla kerrotaan, että kyseessä on yhteisymmärrys.

7. Palkkatietojen salassapito

Luottamusmiehelle luovutetut tiedot ovat luottamuksellisia ja salassa pidettäviä, eikä hän saa luovuttaa tietoonsa tullutta yksittäisen henkilön palkka- tai muuta henkilötietoa kenellekään muulle kuin asianomaiselle henkilölle itselleen. Saadut tiedot ja asiakirjat tulee asianmukaisesti hävittää neuvotteluiden päätyttyä.