

Yrityskohtaista erää koskeva ohjeistus

viestintäalan toimihenkilöt

2022



Palkkojen korottaminen 1.6.2022

Kesällä 1.6.2022 toteutetaan 1,3 %:n suuruinen yleiskorotus, minkä lisäksi työpaikoilla neuvotellaan 15.5.2022 mennessä 0,6 %:n suuruisen yrityskohtaisen erän jakamisesta. Palkankorotus tulee voimaan 1.6.2022. Ohje koskee viestintäalan toimihenkilöitä.

Yrityskohtaisen erän laskeminen

- Yrityskohtainen erä on 0,6 % yrityksen **viestintäalan toimihenkilöille** maaliskuussa 2022 maksetuista yhteenlasketuista palkoista. Palkkapotti lasketaan yleiskorotuksella korottamattomista henkilökohtaisista kuukausipalkoista. Olosuhteista tai työajasta johtuvat lisät eivät kuulu pottiin.
- Maaliskuun 2022 palkkasummassa ovat mukana kaikki yrityksessä maaliskuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskennelleet. Työsuhteen laadulla ei ole merkitystä: myös määräaikaiset ja osa-aikaiset lasketaan mukaan palkkapottiin. Kuulumisella ammattiliittoon ei ole merkitystä.
- Provisiopalkkaiset

Yrityskohtaista erää koskevat työehtosopimusmääräykset koskevat myös provisiopalkalla työskenteleviä. Erän laskentapohjaan lasketaan sekä palkan kiinteä osa että proviisio-osa. Provisio-osa voidaan määritellä keskimääräisenä esimerkiksi edellisen kuuden kuukauden ajanjakson pohjalta. Kunkin provisiopalkalla työskentelevän palkankorotuksen kustannusvaikutuksen tulee olla yleiskorotuksen suuruinen. Paikallisesti voidaan myös sopia, ettei erillistä erää ole, jolloin palkankorotusten kustannusvaikutusten tulee olla yleiskorotuksen ja erän yhteenlaskettu summa (1,9 %).

- 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
 - ✓ lomaraha
 - ✓ 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 15.5.2022 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.

- Yrityksissä, joissa on valittu sekä Teollisuusliitto/Grafinetin että Ammattiliitto Pron jäseniä edustava luottamushenkilö, paikalliseen erään liittyvät kysymykset käsitellään kolmikantaisesti.

Luottamushenkilölle neuvotteluja varten annettavat tiedot

- Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamushenkilölle (tai henkilöstöryhmälle, jos luottamushenkilöä ei ole) 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

- 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 15.5.2022 mennessä, jaetaan 0,2 % prosentuaalisena yleiskorotuksena ja työnantaja päättää 0,4 %:n osalta erän jakamisesta.
- Työnantaja selvittää luottamushenkilölle tai henkilöstöryhmälle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdentamisten perusteet.

Erän jakamisesta tiedottaminen

- Luottamushenkilölle (tai henkilöstöryhmälle, jos luottamushenkilöä ei ole) 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.