

Yrityskohtaista erää koskeva ohjeistus

media- ja painoalan työntekijät

2026



Paikallinen palkkaratkaisu 2026

Vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotuksista voidaan sopia paikallisesti toisin. Palkkaratkaisussa paikallisesti sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Vuoden 2026 palkantarkistuksista sopimus tehdään kirjallisesti pääluottamushenkilön tai mikäli yrityksessä ei ole pääluottamushenkilöä, paikallisen sopimisen työryhmän (ks. TES 8.3) kanssa 24.4.2026 mennessä, ellei pidemmästä käsittelyajasta paikallisesti sovita.

Palkkojen korottaminen 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta, ellei paikallista palkkaratkaisua

Kesällä 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutetaan 2,0 %:n suuruinen yleiskorotus, minkä lisäksi työpaikoilla tulee neuvotella 5.5.2026 mennessä 0,9 %:n suuruinen yritysکوhtaisen erän jakamisesta. Mikäli erän käytöstä ei sovita 5.5.2026 mennessä, 0,6 % yritysکوhtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,3 % jaetaan yleiskorotuksena. Yritysکوhtainen erä jaetaan yritysکوhtaisesti. Jos yrityksessä kuitenkin on toimipaikkoja, jotka toimivat eri ammattiosastojen piirissä, neuvotellaan erä toimipaikkakohtaisesti.

Yritysکوhtaisen erän laskeminen

- Yritysکوhtainen erä lasketaan yrityksen **media- ja painoalan työntekijöille** maaliskuussa 2026 maksetuista yhteenlasketuista palkoista. Palkkapotti lasketaan yleiskorotuksella korottamattomista henkilöکوhtaisista viikko- tai kuukausipalkoista. Olosuhteista tai työajasta johtuvat lisät eivät kuulu pottiin.
- Maaliskuun 2026 palkkasummassa ovat mukana kaikki yrityksessä maaliskuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskennelleet. Työsuhteen laadulla ei ole merkitystä: myös määräaikaiset, osa-aikaiset ja tarvittaessa työhön tulevat lasketaan mukaan palkkapottiin. Kuulumisella ammattiliittoon ei ole merkitystä.
- Palkkapottiin kuuluvat
 - ✓ peruspalkka (viikko- tai kuukausipalkka)
 - ✓ jatkuvasti maksettavat palkan lisät (esim. korvaus jatkuvasta koneiden käynnissä pitämisestä)

- ✓ palkallisten poissaolojen ajalta maksettava palkka (esim. vuosiloma, talviloma, sairausloma, ylityövapaa, työajan lyhennysvapaa, tasoitusvapaa, vapaaksi vaihdettu lomaraha). Poissaolevan työntekijän palkkaa ei oteta huomioon, jos hänelle on palkattu sijainen.
- ✓ viikkopalkkaan kiinteäksi paikallisesti sovittu vuorolisä (3b-työaikamääräykset)
- 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
 - ✓ perehdyttämisen- tai työnopastuslisä
 - ✓ aloitepalkkio
 - ✓ varallaolokorvaus tai hälytysraha
 - ✓ kustannusten korvaukset (mm. kilometrikorvaus ja päiväraha)

Neuvotteluaikataulu

- Eräneuvottelut käydään yrityksissä 5.5.2026 mennessä.

Neuvotteluosapuolet

- Neuvotteluosapuolina ovat työnantajan edustaja ja pääluottamushenkilö. Mikäli yrityksessä ei ole pääluottamushenkilöä, kollektiivisena neuvotteluosapuolena voi olla paikallisen sopimisen työryhmä (ks. TES 8.3)
- Mikäli yrityksessä ei ole pääluottamushenkilöä eikä paikallisen sopimisen työryhmää (ks. TES 8.3), työnantaja käy eräneuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa tai henkilöstöryhmän erikseen neuvotteluja varten nimeämän edustajan kanssa.
- Erä neuvotellaan koko henkilöstöryhmän osalta. Jos yrityksessä kuitenkin on toimipaikkoja, jotka toimivat eri ammattiosastojen piirissä, neuvotellaan erä toimipaikkakohtaisesti toimipaikan neuvotteluosapuolten kesken.

Neuvotteluja varten annettavat tiedot

- Työnantaja antaa ennen neuvotteluja neuvotteluosapuolelle tiedon jaettavan erän summasta ja siitä, miten erän suuruus on laskettu.
- Neuvotteluosapuolelle 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.
- Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia, ja niitä voidaan käyttää vain yritysکوhtaisen 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.

- Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Työntekijöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisten korotusten jakamisessa. Erää voidaan 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 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

- Mikäli erän käytöstä ei sovita 5.5.2026 mennessä, 0,6 % yrityskohtaisesta erästä jaetaan työnantajan päättämällä tavalla ja 0,3 % jaetaan yleiskorotuksena.

Erän käytöstä tiedottaminen

- Mikäli erän käytöstä sovitaan, työnantaja tiedottaa pääluottamushenkilöä, paikallisen sopimisen työryhmää (ks. TES 8.3) tai henkilöstöryhmää periaatteista, joita on käyttänyt erää jakaessa.
- Mikäli erän käytöstä ei sovita, työnantaja selvittää luottamushenkilölle, paikallisen sopimisen työryhmälle (ks. TES 8.3) tai henkilöstöryhmälle, kuinka erä on käytetty sekä palkankorotusten kohdentamisten perusteet.
- Esihenkilö kertoo henkilökohtaisia palkankorotuksia saaneille henkilökohtaisesti korotuksesta ja sen perusteista.
- Työnantaja kertoo erän jaon periaatteet koko henkilöstöryhmälle.