



YKSITYISEN OPETUSALAN JA AMMATILLISTEN AIKUISKOULUTUSKESKUSTEN HALLINTO- JA TUKIPALVELUHENKILÖSTÖN TYÖEHTOSOPIMUSTEN PALKANKOROTUKSIIN LIITTYVÄ NEUVOTTELUOSAPUOLTEN YHTEINEN OHJE

Palkantarkistukset vuonna 2025

A. Yleiskorotus

Vuonna 2025 toteutetaan 1,75 %:n yleiskorotus 1.8.2025. Yleiskorotuksella korotetaan sellaisten hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöön kuuluvien työntekijöiden palkkoja, joiden työsuhte on voimassa yleiskorotusajankohtana.

Yleiskorotus korottaa sekä taulukkopalkkoja ja työehtosopimuksessa mainittuja euromääräisiä palkkioita (Yksityisen opetusalan hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö [Palkkataulukot - Sivista](#), Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö [Palkkataulukot - Sivista](#)) että henkilökohtaisia palkkoja. Korotettava henkilökohtainen palkka sisältää seuraavat palkkaerät:

- peruspalkka
- henkilökohtaiset, työehtosopimukseen perustuvat euromääräiset lisät
- tehtäväkohtaiset, työehtosopimukseen perustuvat euromääräiset lisät
- takuupalkka (siirtymälisä tms.)

Yleiskorotus korottaa myös sopimuspalkkoja, jos työntekijä on työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä. Yleiskorotus ei koske sellaisia oppilaitoksen, opintokeskuksen sekä ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen johtoon kuuluvia työntekijöitä, joihin ei sovelleta työehtosopimusta (ks. 1 luvun 1 §, työehtosopimuksen soveltamisala). Heidän mahdolliset palkankorotuksensa työnantaja päättää erikseen.

Työehtosopimuksessa sovitut euromääräiset lisät (esim. kielilisiä, kielitaitolisiä) on korotettu yleiskorotuksella. Korotettujen euromääräisten lisien määrät löytyvät työehtosopimuksesta ja sen palkkataulukoista.

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön vaativuusryhmän mukaista palkkaa korotetaan yleiskorotuksella ja tästä korotetusta palkasta lasketaan prosentuaalinen tehtäväkohtainen palkanosa.



B. Paikallinen erä

Vuoden 2025 palkankorotukset sisältävät myös paikallisen erän. Paikallinen erä on maksettava elokuun 2025 palkanmaksun yhteydessä.

Paikallinen erä 0,75 % jaetaan paikallisesti työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden ja /tai työssä suoriutumisen perusteella. Paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan luottamusmiesten kanssa jäljempänä kerrotulla tavalla.

1. Paikallisen erän laskeminen

Paikallisen erän suuruus lasketaan oppilaitoksen, opintokeskuksen tai ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen vuoden 2025 helmikuun hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkasummasta.

Tarkoituksena on, että palkkasumma vastaa tavanomaista ja keskimääräistä kuukausittaista palkkasummaa. Jos helmikuun palkkasumma jostain syystä poikkeaa tavanomaisesta, voidaan käyttää jonkun muun kuun palkkasummaa, joka paremmin vastaa keskimääräistä. Jos helmikuussa on teetetty esimerkiksi joitain poikkeuksellisia työtehtäviä tai maksetaan merkittävästi takautuvia palkkasuorituksia, voidaan tällaiset palkkaerät jättää pois. Vastaavasti, jos palkkasumma jostain syystä on tavanomaista pienempi, on syytä hakea oikea palkkasumma jonkun muun kuukauden kohdalta.

Palkkasummaan lasketaan:

- Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö:
 - säännölliseltä työajalta maksettu palkka lisineen
 - kuukausi- sekä tuntipalkkaiset
- Jos hallinto- ja tukipalveluhenkilön tehtävä koostuu sekä HTP- tehtävistä että opetuksesta (lisätehtävä), otetaan palkka huomioon hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön ryhmässä kokonaisuudessaan
 - Toisin sanoen yhden työntekijän palkka otetaan huomioon vain yhdessä henkilöstöryhmässä
- Määräaikaiset huomioidaan kuten toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet

Palkkasummaan ei lasketa:

- Rehtori/toimitusjohtaja



- Muu ylin johto (työehtosopimusten 1 luvun 1 §)
- Sijaisten palkka siltä osin, kun samaan aikaan maksetaan palkkaa tehtävän vakinaiselle työntekijälle/sijaistettavalle
- Satunnaiset, oppilaitoksen, opintokeskuksen tai ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen normaaliin toimintaan kuulumattomat määräaikaissäädökset
- Lomakorvauksia tai lomarahaa

2. Paikallisen erän jakoperusteet

Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla työn vaativuuden ja /tai työssä suoriutumisen perusteella. Erä tulisi jakaa siten, että se koetaan palkitsevaksi oppilaitoksen, opintokeskuksen tai ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen tavoite ja toiminta huomioiden. Jakoperusteita mietittäessä tavoitteena on kehittää pitkäjänteisesti oppilaitoksen, opintokeskuksen tai ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen palkkausta ja palkitsemista.

Harkinnassaan työnantaja käyttää apuna yksityisellä opetusallalla työehtosopimuksen 5 luvun tai ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa työehtosopimuksen 6 luvun tehtäväkohtaista palkanosaa ja henkilökohtaista palkanosaa koskevia määräyksiä.

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön työn vaativuuden arvioinnin perusteena voi olla mm. vaativuusryhmässä olevien tehtävien keskinäinen vaativuus, tehtävien monipuolisuus ja niiden vaatima erityinen osaaminen tai vaativampaan tehtävään kuuluva osatehtävä.

Henkilökohtaisella osaamisella tai suoriutumisella tarkoitetaan henkilön kykyä tai työskentelytapaa, joka ylittää tehtävälle asetetut vaatimukset. Henkilökohtaisena perusteena voivat olla esimerkiksi:

- innovatiivisuus työssä
- toiminta työyhteisössä, joka tukee oppilaitoksen, opintokeskuksen tai ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen tavoitteita ja toimintaa
- kyky ja halu kehittyä omassa työssä
- kyky ja halu kehittää työyhteisöä
- monitaitoisuus ja laaja-alaisuus
- tuloksellisuus ja aikaansaavuus
- asiakastyytyväisyys, laatu ja vaikuttavuus
- henkilökohtaiseen osaamiseen liittyviä tekijöitä



3. Menettely

Ennen kuin työnantaja tekee päätöksen paikallisen erän jakamisesta, asiasta on neuvoteltava HTP- henkilöstöryhmää edustavien luottamusmiesten kanssa.

Neuvotteluissa käsitellään esimerkiksi seuraavia asioita:

- miten paikallisesti jaettava erä on laskettu tai millä perusteilla palkkasumman laskemiseen otetut henkilöt määräytyvät
- jaetaanko erä vaativuuden ja / tai työssä suorituksen perusteella ja mitkä ovat ne tarkemmat kriteerit em. perusteen sisällä, joilla korotus annetaan
- minkä suuruinen yksittäiselle työntekijälle tuleva korotus voisi olla, jotta se koettaisiin palkitsevaksi

Neuvotteluille ei ole määräaikaa tai määrämuotoa. Kuitenkin työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että paikallisen erän jakamisesta neuvoteltaisiin hyvissä ajoin, viimeistään toukokuun 2025 loppuun mennessä. On suositeltavaa tehdä neuvotteluista osapuolten yhteinen muistio, josta ilmenee, mitä asioita neuvotteluissa on käsitelty.

Työnantajan edustajien ja HTP-henkilöstön luottamusmiesten kesken neuvotellaan aidosti niistä perusteista, joilla paikallinen palkkaerä jaetaan. Tavoitteena on, että osapuolet pääsevät erän jakamisen perusteista yhteisymmärrykseen. Jos henkilöstöryhmä ei ole valinnut luottamusmiestä, ei neuvotteluja voida käydä. Suositus tässä tilanteessa on, että työnantaja kertoo perusteista esim. henkilöstö - infossa ja henkilöstö voi niitä kommentoida ennen kuin työnantaja tekee erän jakamisesta päätöksen.

Käytyään neuvottelut erän jakamisesta HTP-henkilöstön luottamusmiesten kanssa työnantaja päättää, miten ja minkä suuruisina korotuksina erä jaetaan. Korotuksen saajien nimiä ei julkisteta, koska palkkatiedot eivät ole julkisia.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön henkilöstöryhmässä

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkasumma helmikuussa 2025 on 56 000 €. Tästä summasta paikallinen erä on 420 euroa. Työnantaja on neuvotellut luottamusmiesten kanssa (JYTY/JHL) erän käytön perusteista toukokuussa 2025. Työnantaja jakaa erän kolmelle ao. henkilöstöryhmän työntekijälle, joille maksetaan elokuun 2025 palkanmaksun yhteydessä 140 euroa kuukaudessa. Erä maksetaan kuukausittain toistaiseksi sisällyttämällä se työntekijän kuukausipalkkaan.