



## YKSITYISEN OPETUSALAN JA AMMATILLISTEN AIKUISKOULUTUSKESKUSTEN HALLINTO- JA TUKIPALVELUHENKILÖSTÖN TYÖEHTOSOPIMUSTEN PALKANKOROTUKSIIN LIITTYVÄ NEUVOTTELUOSAPUOLTEN YHTEINEN OHJE VUODELLE 2026

### Palkantarkistukset vuonna 2026

#### A. Yleiskorotus

Vuonna 2026 toteutetaan 2,03 %:n yleiskorotus 1.7.2026. 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 2026 palkankorotukset sisältävät myös paikallisen erän. Paikallisen erän suuruus on 0,87 %.

Paikallisesta erästä 0,47 % on järjestelyerää, joka käytetään neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla yleiskorotusluonteisesti taulukkopalkkojen tarkistamiseen 1.7.2026. Tämä järjestelyerä korottaa taulukkopalkkojen lisäksi 30.6.2026 voimassa olevia henkilökohtaisia palkkoja sekä euromääräisiä lisiä ja palkkioita (ks. yleiskorotusta koskeva kohta).

Jäljelle jäävä 0,4 % jaetaan paikallisesti työpaikoilla. Paikallisen erän jakamisesta neuvotellaan luottamusmiesten kanssa. Perusteena erän jakamiseen käytetään tehtävän vaativuutta ja/tai työssä suoriutumista. Paikallinen erä on maksettava **viimeistään** syyskuun 2026 palkanmaksun yhteydessä. Tässä tapauksessa se maksetaan takautuvasti 1.7.2026 lukien niille, joiden työsuhde on ollut voimassa heinäkuussa 2026 ja joilla palkka on maksussa syyskuussa. Takautuvalle erälle ei makseta korkoa.

### 1. Paikallisen erän laskeminen

Paikallisen erän suuruus lasketaan oppilaitoksen, opintokeskuksen tai ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen vuoden 2026 maaliskuun hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkasummasta.

#### 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 määräaikaisuudet
- Lomakorvauksia tai lomarahaa

### **Esimerkki paikallisen erän laskemisesta hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön henkilöstöryhmässä**

Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkasumma maaliskuussa 2026 on 56 000 €. Tästä summasta paikallinen erä on 224 euroa. Työnantaja on neuvotellut luottamusmiesten kanssa (JYTY/JHL) erän käytön perusteista toukokuussa 2026. Työnantaja jakaa erän kolmelle ao. henkilöstöryhmän työntekijälle, joille maksetaan heinäkuun 2026 palkanmaksun yhteydessä 74,67 euroa kuukaudessa. Erä maksetaan kuukausittain toistaiseksi sisällyttämällä se työntekijän kuukausipalkkaan.

## **2. Paikallisen erän jakoperusteet**

Paikallinen erä jaetaan 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 opetuslalla 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



JHL



Ammattiopisto  
Jyty



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

Paikallista erää ei voida jakaa määräaikaisena korotuksena, jonka maksaminen päättyy kokonaan määräajan jälkeen. Mikäli näin on aiemmin toimittu, paikallinen erä tulee muuttua pysyväksi korotukseksi joko jakamalla se uudelleen tai muuttamalla se pysyväksi palkanosaksi työntekijälle, jolle se on määräajaksi jaettu.

**Esimerkki:** Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle työntekijälle A on jaettu 1.8.2025 paikallista erää 50 euroa. Työnantaja on jakanut paikallisen erän työntekijälle A määräajaksi 1.8.2025-31.7.2026, minkä jälkeen työnantaja on aikeissa lopettaa paikallisen erän maksamisen. Tällainen paikallisen erän jakomalli ei ole mahdollinen. Paikallinen erä on jaettava pysyvänä palkanosana, jonka maksaminen päättyy vain, mikäli sitä saavan työntekijän työsuhde päättyy.

### 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 2026 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.