PALKKAUKSEN KRITEERIT HENKILÖSTÖLLE

Tasa-arvolain (609/1986) 6 §:n 3 ja 4 momentti. Eduskunta hyväksyi säännökset 11.11.2026 (EV 168/2026 vp), ja niiden on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2027.

Yritys: Esimerkkikahvila Oy

Y-tunnus: 9876543-0

Osoite: Esimerkkikatu 1, 00100 Helsinki

Versio: 1 Voimassa alkaen: 1.1.2027

1. Tarkoitus

1.1. Tässä asiakirjassa yritys kertoo henkilöstölle kriteerit, joita se käyttää työntekijöidensä palkan ja palkkatasojen määrittämisessä (tasa-arvolain 6 §:n 3 momentti).

1.2. Kriteerit ovat objektiivisia ja sukupuolineutraaleja. Niitä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin samalla tavalla sukupuolesta riippumatta.

1.3. Asiakirjassa kerrotaan myös palkkakehityksen kriteerit. Alle 50 työntekijän yrityksessä se on vapaaehtoista.

2. Miten palkka määräytyy

2.1. Jokaisen tehtävän vaativuus on arvioitu neljällä tekijällä: osaaminen, kuormitus, vastuu ja työolot (tasa-arvolain 3 a §). Pisteiden perusteella tehtävät on jaettu vaativuusryhmiin. Saman ryhmän tehtävät ovat samaa tai samanarvoista työtä. Menetelmä on kuvattu asiakirjassa ”Työn vaativuuden arviointi ja työntekijäryhmät”.

2.2. Jokaiselle ryhmälle on määritelty alkupalkan vaihteluväli. Ryhmän vaihteluvälin sisällä palkkaan vaikuttavat tehtävään liittyvä työkokemus ja osaaminen. Uuden työntekijän palkka on yleensä vaihteluvälin alaosassa.

2.3. Palkkaa määritettäessä ei oteta huomioon sukupuolta, raskautta eikä muuta sukupuoleen liittyvää syytä.

3. Palkan osat

Palkka muodostuu peruspalkasta sekä mahdollisista täydentävistä ja muuttuvista eristä. Jaottelu vastaa tulorekisterin palkka-avoimuuden tulolajiryhmiä.

Ryhmä	Tehtävät	Peruspalkka	Täydentävät erät	Muuttuvat erät
Vaativuusryhmä 1	Siistijä	kuukausipalkka	lomaraha (työsopimus), ravintoetu (yrityksen käytäntö)	iltatyökorvaus, lauantai- ja sunnuntaityökorvaus, ylityö- ja lisätyökorvaukset
Vaativuusryhmä 2	Kahvilatyöntekijä	kuukausipalkka	lomaraha (työsopimus), ravintoetu (yrityksen käytäntö)	iltatyökorvaus, lauantai- ja sunnuntaityökorvaus, ylityö- ja lisätyökorvaukset
Vaativuusryhmä 3	Vuoropäällikkö, Kokki	kuukausipalkka	lomaraha (työsopimus), ravintoetu (yrityksen käytäntö)	iltatyökorvaus, lauantai- ja sunnuntaityökorvaus, ylityö- ja lisätyökorvaukset

Esikatselu. Käyttöön lisenssin aktivoinnin jälkeen.

Ryhmä	Tehtävät	Peruspalkka	Täydentävät erät	Muuttuvat erät
Vaativuusryhmä 4	Kahvilapäällikkö	kuukausipalkka	lomaraha (työsopimus), ravintoetu (yrityksen käytäntö)	iltatyökorvaus, lauantai- ja sunnuntaityökorvaus, ylityö- ja lisätyökorvaukset, tulospalkkio tai bonus

Muuttuvien erien perusteet:

- Iltatyökorvaus: klo 18.00 jälkeen tehdyiltä tunneilta (peruste: työsopimus; koskee: kaikkia ryhmiä).
- Lauantai- ja sunnuntaityökorvaus: lauantaina klo 13.00 jälkeen ja sunnuntaina tehdyiltä tunneilta (peruste: työsopimus; koskee: kaikkia ryhmiä).
- Ylityö- ja lisätyökorvaukset: säännöllisen työajan ylittävältä työltä lain ja työsopimuksen mukaan (peruste: laki; koskee: kaikkia ryhmiä).
- Tulospalkkio tai bonus: enintään 5 % vuoden peruspalkasta, jos kahvilan vuoden liikevaihtotavoite ylittyy (peruste: työsopimus; koskee: Vaativuusryhmä 4).

4. Palkan tarkistaminen

Palkat tarkistetaan kerran vuodessa tammikuussa kehityskeskustelujen jälkeen.

5. Palkkakehityksen kriteerit

Palkka voi nousta seuraavin objektiivisin ja sukupuolineutraalein perustein:

- Työsuoritus: vuosittainen kehityskeskustelu samoilla kirjallisilla kriteereillä kaikille (asiakaspalvelu, hygieniaohjeiden noudattaminen, täsmällisyys).
- Osaamisen kehittyminen: suoritettu tutkinto tai koulutus, josta on hyötyä tehtävässä, voi nostaa palkkaa ryhmän vaihteluvälin sisällä.
- Työkokemus tai palvelusaika: peruspalkka nousee 2 % ryhmän vaihteluvälin sisällä jokaisen kahden palvelusvuoden jälkeen.

6. Mistä kriteerit saa

Kriteerit annetaan henkilöstölle helposti saatavassa muodossa (6 §:n 3 momentti): perehdytyksessä, sähköpostilla ja ilmoitustaululla. Kriteerit ovat luettavissa kahvilan toimistossa. Kopio lähetetään sähköpostilla sitä pyytävälle.

Vammainen työntekijä saa tiedot saavutettavassa muodossa, ja hänen erityistarpeensa otetaan huomioon (6 §:n 4 momentti). Yhteyshenkilö: Kahvilapäällikkö, palkat@esimerkkikahvila.example.

7. Oikeus palkkatietoihin

Työntekijällä on oikeus saada pyynnöstä kirjallisesti tieto omasta palkkatasostaan sekä samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijäryhmän keskipalkkatasoista sukupuolen mukaan eriteltyinä (6 g §). Pyynnöt ottaa vastaan: Kahvilapäällikkö, palkat@esimerkkikahvila.example. Työntekijä saa aina kertoa oman palkkansa (6 g §:n 5 momentti).

8. Voimassaolo ja tarkistaminen

Kriteerit ovat voimassa 1.1.2027 alkaen. Ne tarkistetaan vuosittain viimeistään 31.1. ja aina, kun palkkausjärjestelmä muuttuu. Tarkistuksesta vastaa: Toimitusjohtaja.

Paikka ja päivämäärä: Helsinki, 10.12.2026

Esikatselu. Käyttöön lisenssin aktivoinnin jälkeen.

Työnantajan puolesta

_____

(allekirjoitus)

Liisa Esimerkki, Toimitusjohtaja

Palkkaselko-apuvälineen huomautus (ei lain tekstiä): Palkkakehityksen kriteerit on kerrottava, jos yrityksen palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Pienempi yritys voi kertoa ne vapaaehtoisesti. Asiakirja on laadittu apuvälineellä, eikä se ole oikeudellista neuvontaa. Työnantaja tarkistaa sisällön ennen hyväksymistä. Lopullinen päätös ja vastuu ovat työnantajalla. Huomautuksen voi poistaa, ennen kuin asiakirja annetaan henkilöstölle.

ESIKATSELU
ESIKATSELU
ESIKATSELU

Esikatselu. Käyttöön lisenssin aktivoinnin jälkeen.