

## **1 Sopimuskausi**

Tämä työehtosopimus korvaa 1.3.2023 alkaen ajalle 1.3.2022–29.2.2024 sovitun työehtosopimuksen. Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2023 ja on voimassa 28.2.2025 saakka. Sopimus jatkuu 28.2.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

## **2 Palkankorotukset**

### **2.1 Paikallinen palkkaratkaisu**

Paikallisessa palkkaratkaisussa voidaan sopia esim. kertakorvauksesta, korotusten suuruudesta, korotusten toteutustavasta, kuten jakautumisesta yleiskorotukseen ja yrityskohtaiseen erään sekä korotusten ajankohdista. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden keskuudestaan valitseman yhden tai useamman edustajan kanssa. Paikallinen palkkaratkaisu tulee sopia kirjallisesti vuoden 2023 osalta 15.6.2023 mennessä ja vuoden 2024 osalta 15.4.2024 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

### **2.2 Vuoden 2023 palkkaratkaisu, ellei paikallisesta palkkaratkaisusta ole sovittu**

#### **Kertakorvaus**

Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan kertakorvauksena 12,5 % laskettuna hänen toukokuun kuukausipalkasta luontoisetuineen. Kertakorvaus ei korota ylemmälle toimihenkilölle maksettavaa palkkaa.

Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että ylemmän toimihenkilön yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana. Osa-aikaiselle ylemmälle toimihenkilölle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertakorvaus maksetaan kesäkuun 2023 säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

#### **Yleiskorotus**

Ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorolisiä ja sunnuntaikorotuksia) korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,0 prosentin yleiskorotuksella.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan mahdollisia yrityskohtaisia vuorolisiä yleiskorotuksen määrällä, ellei niitä ole korotettu edellisen yleiskorotuksen jälkeen taikka elleivät ne korotu tai ole korottuneet muutoin.

## **Yrityskohtainen erä**

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.7.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yrityskohtaisella 0,5 prosentin erällä, joka lasketaan sopimukseen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkoista.

Yrityskohtainen erä käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisesti henkilökohtaisten palkkojen tarkistuksiin. Työnantaja jakaa erän yritys tai työpaikkakohtaisesti työpaikalla palkoista päätettäessä noudatettavia menettelytapoja soveltaen.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kolmen kuukauden kuluessa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

## **2.2 Vuoden 2024 palkkaratkaisu, ellei paikallisesta palkkaratkaisusta ole sovittu**

### **Yleiskorotus**

Ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorolisiä ja sunnuntaikorotuksia) korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 prosentin yleiskorotuksella.

Samasta ajankohdasta lukien korotetaan mahdollisia yrityskohtaisia vuorolisiä yleiskorotuksen määrällä, ellei niitä ole korotettu edellisen yleiskorotuksen jälkeen taikka elleivät ne korotu tai ole korottuneet muutoin.

## **Yrityskohtainen erä**

Lisäksi palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yrityskohtaisella 1,2 prosentin erällä, joka lasketaan sopimukseen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkoista.

Yrityskohtainen erä käytetään yritys- tai toimipaikkakohtaisesti henkilökohtaisten palkkojen tarkistuksiin. Työnantaja jakaa erän yritys tai työpaikkakohtaisesti työpaikalla palkoista päätettäessä noudatettavia menettelytapoja soveltaen.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kolmen kuukauden kuluessa palkantarkistusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

### **3 Työryhmät**

#### **3.1 Tulevaisuuden osaajatarpeisiin vastaaminen**

Ylemmät toimihenkilöt ovat merkittävä ja kasvava henkilöstöryhmä energia-alan yrityksissä. Osapuolet haluavat yhteistyössä edistää energia-alan tunnettavuutta opiskelijoiden ja nuorten keskuudessa sekä korostaa alan yhteiskunnallista merkitystä ja roolia mm. ilmastonmuutokseen ja energiamurrokseen liittyvien haasteiden ratkaisijana. Energia-alan yritykset tarvitsevat kasvavassa määrin korkeasti koulutettua työvoimaa pystyäkseen vastaamaan yhteiskunnan ja asiakkaiden yrityksille asettamiin odotuksiin ja vaatimuksiin. Osapuolet kantavat huolta alan vetovoimaisuudesta osaavista ja koulutetuista työntekijöistä kilpailtaessa ja haluavat yhteistyössä jakaa tietoa alan yrityksissä tarjolla olevista merkityksellisistä ja mielenkiintoisista työtehtävistä.

Edellä mainitussa tarkoituksessa osapuolet perustavat työryhmän, joka sopimuskauden aikana toteuttaa yhteishankkeen eri tahojen kanssa yhteistyössä, tavoitteenaan lisätä alan vetovoimaisuutta (esim. mentorointiohjelma, alaan tutustumiset, kesätöiden ja muiden harjoittelujen edistäminen, diplomityöt/lopputyöt ja muu soveltuva yhteistyö).

#### **3.2 Etätöihin liittyvien käytäntöjen tarkastelu**

Osapuolet perustavat työryhmän, joka sopimuskauden aikana tarkastelee seuraavia etätöihin liittyviä asioita:

- Etätöikäytännöt työpaikoilla.
- Mitkä ovat parhaat käytännöt etä- ja hybridityön järjestämiseksi ja sen johtamiseksi.
- Mitä haasteita etätöiskentely asettaa ylemmälle toimihenkilölle ja johtamiselle.
- Työryhmä voi tarkastella etätöiden vaikutusta myös työhyvinvointiin.

### **4 Työaikojen yhtenäistäminen**

Osapuolten välillä 27.11.2019 sovittu pöytäkirja työajan yhtenäistämistä 38,25 tunnin viikkotyöaikaa sovellettaessa on edelleen voimassa ja sitä noudatetaan työehtosopimusvaikutuksin.

### **5 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma**

Osapuolten välillä on sovittu "Tutustu työelämään ja tienaa" – kesäharjoitteluohjelman jatkamisesta vuosille 2023 ja 2024 pöytäkirjalla, joka on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

### **6 Siirtymäsäännöt**

Vuosina 2007–2017 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

## Työehtosopimuksen tekstimuutokset

### 5 Yhteistoiminta, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

5.13 Luottamusmiehen kuukausikorvauksia korotetaan yleiskorotuksella 1.7.2023 ja 1.5.2024.

### 8 Työkyvyttömyys

8.1 Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta seuraavasti:

Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti	Palkka
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

### 9 Perhevapaat

9.1 Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen yhteensä enintään 68 arkipäivältä.

9.2 Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen enintään vanhempainvapaan ensimmäiseltä 28 arkipäivältä. Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenteissa tarkoitettuja ei-synnyttänyttä vanhempaa, joka on lapsen huoltaja, lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä sekä muun kuin aviopuolison lapsen adoptoinutta henkilöä.

9.3 Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt 7 vuotta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollen vanhemmaksi vahvistamispäivästä.

9.4 Edellä mainittujen kohtien mukaisen palkanmaksun edellytyksenä on se, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon hänellä olisi oikeus palkallisen raskaus- ja vanhempainvapaan aikana.

9.5 Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaisen tilapäisen hoitovapaan ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen.

## **Siirtymäsäännös:**

Kohtien 9.1–9.4 määräyksiä sovelletaan ylempään toimihenkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy 1.8.2022 voimaantulleiden sairausvakuutuslain säännösten mukaisesti. Lisäksi määräysten soveltamisen edellytyksenä on synnyttävän vanhemman osalta se, että hänen raskausvapaansa alkaa syntyneen lapsen osalta ensimmäisen kerran 1.3.2023 tai sen jälkeen. Ei-synnyttävän vanhemman osalta edellytyksenä on hänen vanhempainvapaansa alkaminen syntyneen lapsen osalta ensimmäisen kerran 1.3.2023 tai sen jälkeen. Adoptiovanhempaan määräyksiä sovelletaan, jos hänen vanhempainvapaansa adoptoidun lapsen osalta alkaa ensimmäisen kerran 1.3.2023 tai sen jälkeen.

Muissa kuin edellä mainituissa tapauksissa sovelletaan 28.2.2023 päättyneen työehtosopimuksen kohtien 9.1–9.3 määräyksiä.

## **12 Lomapalkka ja lomarahaa**

12.5 Työnantajan irtisanoessa ylemmän toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein tai ylemmän toimihenkilön irtisanoutuessa itse työnantaja voi määrätä ylemmän toimihenkilön pitämään ansaitut lomat pidettäväksi irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.

## **13 Neuvottelumenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä**

Jos yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvalla työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa ylempiä toimihenkilöitä tai muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa yksipuolisesti, on työnantajan noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin.

*Soveltamisohje: Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.*

Yhteistoimintalain 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen käytettävissä olevien tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti. Työnantajan on huolehdittava, että yhteistoimintalain 19 §:n mukaisesti ennen neuvotteluja annettavat käytettävissä olevat tiedot ovat riittäviä neuvottelujen aloittamiseksi.

- a) Työnantajan neuvotteluelvoite katsotaan täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu seitsemän päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, jos
- neuvottelut koskevat alle kymmenen henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista
  - neuvottelut koskevat lomauttamista
  - työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30
  - työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.

- b) Työnantajan neuvotteluelvoite katsotaan täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu 28 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, jos neuvottelut koskevat vähintään kymmenen henkilön irtisanomista, osaaikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

*Pöytäkirjamerkintä: Liitot korostavat, että muutosneuvotteluiden sisällölliset vaatimukset määräytyvät yhteistoimintalain mukaan eikä pelkkä neuvotteluajan täytyminen vapauta niistä. Yhteistoimintalain mukaisia sisältövaatimuksia on käsiteltävä lain tarkoittamalla tavalla yhteishengessä. Tämän toteuttamiseksi liittojen näkemyksen mukaan neuvottelukertoja tulee olla useampia. Muutosneuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja ylemmille toimihenkilöille aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi. Yhteistoimintalain mukaisen sisältövaatimuksen noudattamatta jättäminen voi johtaa hyvityksen maksamiseen ylemmälle toimihenkilölle lain 44 §:n mukaisesti.*

## **14 Lomauttaminen**

Lomautusilmoitusaika on 7 vuorokautta. Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

## **Työehtosopimuksen liitepöytäkirjat**

### **PÖYTÄKIRJA "TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA" KESÄHARJOITTELUOHJELMASTA VUOSILLE 2023 JA 2024**

Pöytäkirjassa nykyisin mainitut VALMA ja LUVA-koulutukset on 1.8.2022 alkaen yhdistetty tutkintokoulutukseen valmentavaksi koulutukseksi (TUVA). Muutetaan pöytäkirjasta VALMA ja LUVA-koulutukset TUVA-koulutukseksi.

### **PÖYTÄKIRJA TYÖAJAN YHTENÄISTÄMISESTÄ 38,25 TUNNIN VIIKKOTYÖAIKAA SOVELLETTAESSA**

Ei sisällytetä pöytäkirjaa enää työehtosopimuksen liitteeksi, vaan todetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa työajan yhtenäistämispöytäkirjan olevan edelleen voimassa työehtosopimusvaikutuksin.

## **Tarkastettu**

## **ENERGIATEOLLISUUS RY**

## **YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY**