

Energiateollisuus ry
Ylemmät toimihenkilöt YTN ry

Neuvottelutulos 11.4.2025 klo 15.00

1 Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2025 ja on voimassa 29.2.2028 saakka. Sopimus jatkuu 29.2.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 marraskuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä energiateollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2 Palkankorotukset

2.1 Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa voidaan sopia esim. palkantarkistusten suuruudesta, toteutustavasta, kuten jakautumisesta yleiskorotukseen ja yritysکوhtaiseen erään sekä korotusten ajankohdista. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa tai ellei luottamusmiestä ole valittu tai hän on estynyt, ylempien toimihenkilöiden keskuudestaan valitseman yhden tai useamman edustajan kanssa. Paikallinen palkkaratkaisu tulee sopia kirjallisesti vuoden 2025 osalta 18.7.2025 mennessä, vuoden 2026 osalta 15.5.2026 mennessä ja vuoden 2027 osalta 14.5.2027, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kolmen kuukauden kuluessa palkantarkistuksen jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

2.2 Vuoden 2025 palkkaratkaisu, ellei paikallisesta palkkaratkaisusta ole sovittu

Yleiskorotus

Ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorolisiä ja sunnuntaikorotuksia) korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 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 1.8.2025 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 palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

2.2 Vuoden 2026 palkkaratkaisu, ellei paikallisesta palkkaratkaisusta ole sovittu

Yleiskorotus

Ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorolisiä ja sunnuntaikorotuksia) korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 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 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yrityskohtaisella 1,4 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 palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden

palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

2.3 Vuoden 2027 palkkaratkaisu, ellei paikallisesta palkkaratkaisusta ole sovittu

Yleiskorotus

Ylempien toimihenkilöiden kuukausipalkkoja (luontoisetuineen, mutta ilman vuorolisiä ja sunnuntaikorotuksia) korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,5 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 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yrityskohtaisella 0,9 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 palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvitys annetaan yksittäisen ylemmän toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta.

3 Työryhmät

3.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Ylemmän toimihenkilön työssä käytetään monipuolisesti erilaisia sähköisen viestinnän työvälineitä, jotka mahdollistavat työn tekemisen etätöinä tai muuten ajasta ja paikasta riippumatta. Työssä tarvittavat sovellukset ja ohjelmistot muuttuvat nopeasti ja edellyttävät jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja uusien työtapojen omaksumista. Työelämän muutos toisaalta helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, mutta voi myös lisätä ylemmän toimihenkilön kokemaa työn kuormitusta ja siten vaikuttaa kielteisesti hyvinvointiin ja työstä palautumiseen.

Osapuolet perustavat työryhmän, joka sopimuskauden aikana selvittää hyviä käytäntöjä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta. Työryhmässä voidaan tarkastella myös etä- ja hybridityön järjestämistä ja sen johtamista sekä etätöiden vaikutusta työhyvinvointiin.

4 Siirtymäsäännöt

Vuosina 2007–2017 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

Työehtosopimuksen tekstimuutokset

2 Paikallinen sopiminen

(Kohdan 2.1 uusi toinen kappale)

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, voidaan paikallinen sopimus tehdä työnantajan ja sopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvien ylempien toimihenkilöiden enemmistön kesken. Näin tehty sopimus sitoo myös niitä ylempiä toimihenkilöitä, jotka tulevat sopimuksen soveltamisen piiriin vasta sopimuksen tekemisen jälkeen. Sopimuksen kestoajan ja irtisanomisajan osalta sovelletaan edellisen kappaleen määräyksiä. Työnantajan lisäksi sopimuksen voi irtisanoa sopimuksen soveltamisen piirissä sen irtisanomishetkellä olevien ylempien toimihenkilöiden enemmistö, ellei irtisanomismenettelystä ole sopimuksessa toisin sovittu.

Pöytäkirjamerkintä: Luottamusmiehen puuttuessa paikallinen sopimus voidaan tehdä tämän kohdan mukaisesti kaikissa niissä tapauksissa, joissa paikallinen sopimus tulee työehtosopimuksen määräysten mukaan tehdä luottamusmiehen kanssa. Sopijapuolena voi olla myös muu henkilöstön edustaja, jos työehtosopimuksen ao. määräyksessä on näin todettu.

Tämän kappaleen määräyksiä sovelletaan 1.5.2025 alkaen tehtyihin paikallisiin sopimuksiin.

2.3 Selviytymislauseke

Mikäli yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka saattaisivat johtaa työvoiman vähentämiseen, muuttuneiden olosuhteiden pohjalta voidaan sopia luottamusmiehen tai sellaisen puuttuessa muun henkilöstön edustajan kanssa paikallisesti työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta. Ennen neuvotteluiden aloittamista yrityksen tulee toimittaa luottamusmiehelle selvitys yhtiön sen hetkisestä taloudellisesta tilanteesta sekä yhtiön toteuttamista talouden tervehdyttämistoimista.

Sopimus tehdään enintään vuoden määräajaksi ja se voidaan tarvittaessa uudistaa, jos sopimuksen tekemiseen johtaneet olosuhteet ovat edelleen voimassa.

3 Työaika

(Kohdan 3.8. alle pöytäkirjamerkintä)

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet toteavat, että ylemmällä toimihenkilöllä on vastuu liukuvan työajan enimmäiskertymien pysymisestä työaikalain mukaisissa tai paikallisesti sovituissa rajoissa sekä velvollisuus seurata kertymiä. Jos liukuvan työajan enimmäiskertymät

uhkaavat toistuvasti ylittyä, osapuolet suosittelevat, että työnantaja ja ylempi toimihenkilö keskustelevat enimmäiskertymistä. Keskustelussa voidaan käydä läpi ylempään toimihenkilön työtilanne ja enimmäiskertymät sekä se, miten jatkossa varmistutaan, että liukuvan työajan kertymät pysyvät enimmäis- ja vähimmäiskertymien rajoissa.

5 Yhteistoiminta, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

5.13 Luottamusmiehen kuukausikorvauksia korotetaan 1.8.2025 alkaen 2,5 %:lla, 1.6.2026 alkaen 2,9 %:lla ja 1.6.2027 alkaen 2,4 %:lla.

8 Työkyvyttömyys

8.2 Palkanmaksun edellytyksenä on, että työkyvyttömyyttä ei ole aiheutettu omalla törkeällä tuottamuksella ja että sairautta ei ole tietten salattu työsopimusta solmittaessa. Lisäksi edellytyksenä on, että ylempi toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon hänellä olisi oikeus palkallisen työkyvyttömyysjakson aikana. **Ylemmällä toimihenkilöllä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos sairauspäivärahan saaminen estyy ylempästä toimihenkilöstä johtuvasta syystä.**

Soveltamisohje: Ylemmällä toimihenkilöllä ei ole oikeutta sairausajanpalkkaan esimerkiksi silloin, jos hän ei toimita sairauslomatoimistusta ohjeistuksesta huolimatta kohtuullisessa ajassa.

(uusi) 15 Takaisinottovelvollisuus (nykyiset kohdat 15–19 siirtyvät vastaavasti)

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia toisin työsopimuslain mukaisesta takaisinottovelvoitteesta. Tällainen sopimus voidaan tehdä työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa.

Työehtosopimuksen liitepöytäkirjat

Työehtosopimuksen liitteenä olevien pöytäkirjojen voimassaolo jatkuu uuden sopimuskauden.

PÖYTÄKIRJA "TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA" KESÄHARJOITTELUOHJELMASTA VUOSILLE 2025–2027

"Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 375 euroa vuonna 2025, 385 euroa vuonna 2026 ja 390 euroa vuonna 2027.

Muita sovittuja asioita

Allekirjoituspöytäkirjan kohta 4 (Työaikojen yhtenäistäminen) siirretään työehtosopimuksen 3 kohtaan työajan lyhennystä koskevien määräysten yhteyteen.

Allekirjoituspöytäkirjan kohta 5 poistetaan tarpeettomana, koska "Tutustu työelämään ja tienaa" -pöytäkirja on liitetty työehtosopimukseen.

Tarkastettu

ENERGIATEOLLISUUS RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY