

**ENERGIATEOLLISUUS RY
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY
SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY**

Aika: 24.4.2025 klo 19.40
Paikka: Etäyhteyksin/Helsinki

Läsnä neuvottelussa:	ET	SL
	Timo Yli-Koivisto	Jari Ollila
	Kati Heininen	Juha Lujanen
	Markus Saimio	Perttu Sarja
	Petra Pynnönen	Arto Mäkinen
	Tiina Aho	Paavo Karinkanta
		Juha Viberg
	PALTA	JHL
	Kaisa Lakovaara	Kari Lehtinen
	Sara Välimaa	Timo Viljanen
	Soile Rissanen	Pekka Remes
	Pauliina Kyynäräinen	Kyösti Vaittinen
		Ossi Munnukka
		Sami Tampio

SÄHKÖALAN TES-ENERGIA-ICT-VERKOSTO TYÖEHTOSOPIMUS, NEUVOTTELUTULOS

1. Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2025 ja on voimassa 31.3.2028 saakka. Sopimus jatkuu 31.3.2028 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 joulukuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä alalla. Arvioinnin perusteella kullakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 31.1.2027 toisille sopijaosapuolille ja tiedoksi valtakunnan sovittelijalle.

2. Palkankorotukset

2.1. Vuosi 2025

Ellei paikallisesti toisin sovita 18.7.2025 mennessä, työntekijöiden tuntipalkkoja ja kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman

ammattitutkintolisää) korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,1 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,4 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2025 tunti- ja kuukausipalkoista.

Yrityskohtainen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla yritys- tai toimipaikkakohtaisesti henkilökohtaisten palkanosien tarkistuksiin. Työnantaja jakaa yrityskohtaisen erän palkkausjärjestelmän pätevydenarviointijärjestelmää käyttäen.

Yrityskohtaista erää ei voi kohdentaa 37.2. kohdan mukaisiin tarkistuksiin, mikäli työntekijän työsuhteen viiden vuoden kestoedellytys täyttyy elokuun 2025 aikana. Työnantaja ei saa jakaa erää syrjivin tai epäasiallisin perustein.

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

2.2. Vuosi 2026

Ellei paikallisesti toisin sovita 12.6.2026 mennessä, työntekijöiden tuntipalkkoja ja kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkansa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,3 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,6 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2026 tunti- ja kuukausipalkoista.

Yrityskohtainen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla yritys- tai toimipaikkakohtaisesti henkilökohtaisten palkanosien tarkistuksiin. Työnantaja jakaa yrityskohtaisen erän palkkausjärjestelmän pätevydenarviointijärjestelmää käyttäen.

Yrityskohtaista erää ei voi kohdentaa 37.2. kohdan mukaisiin tarkistuksiin, mikäli työntekijän työsuhteen viiden vuoden kestoedellytys täyttyy heinäkuun 2026 aikana. Työnantaja ei saa jakaa erää syrjivin tai epäasiallisin perustein.

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

2.3. Vuosi 2027

Ellei paikallisesti toisin sovita 18.6.2027 mennessä, työntekijöiden tuntipalkkoja ja kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 % suuruisella yleiskorotuksella ja 0,4 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2027 tunti- ja kuukausipalkoista.

Yrityskohtainen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla yritys- tai toimipaikkakohtaisesti henkilökohtaisten palkanosien tarkistuksiin. Työnantaja jakaa yrityskohtaisen erän palkkausjärjestelmän pätevyysarviointijärjestelmää käyttäen.

Yrityskohtaista erää ei voi kohdentaa 37.2. kohdan mukaisiin tarkistuksiin, mikäli työntekijän työsuhteen viiden vuoden kestoedellytys täyttyy heinäkuun 2027 aikana. Työnantaja ei saa jakaa erää syrjivin tai epäasiallisin perustein.

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

2.4. Vaativuudenmukaiset palkat

Vuosi 2025

Vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.

Vuosi 2026

Vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.

Vuosi 2027

Vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

2.5. Erilliset lisät

Vuosi 2025

Erillisiä lisiä samoin kuin paikallisesti sovittuja lisiä korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vuosi 2026

Erillisiä lisiä samoin kuin paikallisesti sovittuja lisiä korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vuosi 2027

Erillisiä lisiä samoin kuin paikallisesti sovittuja lisiä korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla, ellei paikallisesti toisin sovita.

2.6. *Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavat korvaukset*

Vuosi 2025

Korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.

Vuosi 2026

Korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.

Vuosi 2027

Korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

2.7. *Urakkahinnat*

Vuosi 2025

Kiinteitä urakkahintoja ja keskeneräisiä urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta korotetaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.

Vuosi 2026

Kiinteitä urakkahintoja ja keskeneräisiä urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta korotetaan 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.

Vuosi 2027

Kiinteitä urakkahintoja ja keskeneräisiä urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta korotetaan 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,4 %:lla.

3. Sopimuskauden aikaiset työryhmät

Alan vähimmäistyöehdot-työryhmä

Sopijaosapuolet asettavat sopimuskaudelle työryhmän, jossa käsitellään ulkomaisen työvoiman käyttöä sekä käydään läpi ja päivitetään alan vähimmäistyöehdot-opas 30.12.2025 mennessä.

Palkkausjärjestelmätyöryhmä

Sopijaosapuolet asettavat sopimuskaudelle työryhmän, jossa käsitellään työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän käytettävyyttä. Osapuolet järjestävät yhteistä koulutusta palkkausjärjestelmiin liittyen.

4. Siirtymäsäännöt

Vuosina 2007-2017 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

5. Keskeytymätön kolmivuoro

Allekirjoituspöytäkirjan (20.12.2011) 6.2 ja 6.3 kohdat ovat edelleen voimassa.

6. Paketoidut asiat

Sopijaosapuolten välisen työehtosopimuksen 20.12.2011 allekirjoituspöytäkirjan kohtia 10 (Erittäin likaisen työn lisä), 11 (Tunnelilisä), 12 (Ylitöiden pyörityssääntö) ja 13 (Varallaolo) sovelletaan yrityksissä 20.12.2011 vallinneen tilanteen mukaisesti, kunnes sopijaosapuolet toisin sopivat.

7. Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten määrät määräytyvät sopimuskauden aikana verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

8. Tutustu työelämään ja tienaa-kesäharjoitteluohjelma

Osapuolten välillä on sovittu ”Tutustu työelämään ja tienaa” – kesäharjoitteluohjelman jatkamisesta vuosille 2025 (375€), 2026 (385€) ja 2027 (390€) pöytäkirjalla, joka on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

9. Palkkausjärjestelmä

9.1 Sopijaosapuolet korostavat, että palkkausjärjestelmän toimivuuden takia henkilökohtaisia palkanosia tarkistettaessa käytetään hyväksi pätevydenarviointien tuloksia.

9.2 Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tehtävän vaativuustason nousu johtaa palkankorotukseen, jonka suuruus määräytyy uuden tehtävän vaativuuden sekä työntekijän pätevyys ja työsuorituksen arvioinnin perusteella.

9.3 Jos työntekijän pätevyys ja työsuoritus vaativammassa tehtävässä eivät vastaa tasoltaan aikaisemmassa tehtävässä saavutettua pätevyyttä ja työsuoritusta, yhdessä esimiehen kanssa tehdään suunnitelma pätevyyskehittämiseksi. Esimies ja työntekijä arvioivat pätevyyskehittämistä kolmen - kuuden kuukauden kuluessa tehtävän vaativuuden muutoksesta ja toteavat yhdessä ne alueet, joita työntekijän tulee kehittää, jotta pätevyys ja työsuoritus vaativammassa tehtävässä paransivat ja johtaisivat palkan nousemiseen. Mikäli muuta ei sovita eikä suunnitelmaa työntekijän pyynnöstä huolimatta laadita, voidaan suunnitelman laatimatta jättäminen saattaa 89 kohdan mukaiseen käsittelyyn.

10. Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

11. Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

12. Jatkuvan neuvottelun periaate

Muilta osin osapuolet jatkavat vireillä olevien ja esille nousevien asioiden käsittelyä jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

13. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

3.4 Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä työnantaja- ja työntekijäliitolle vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

4 Paikallinen sopiminen

Uusi 4.3.3 ja muut kohdat siirtyvät vastaavasti

4.3.3 Paikallinen sopiminen tilanteessa, kun työpaikalle ei ole valittu pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä

Jos työehtosopimus edellyttää sopimista pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen kanssa ja jos näitä ei ole työpaikalle valittu, paikallinen sopimus tehdään paikallisen sopimisen työryhmässä. Työryhmä perustetaan jommankumman osapuolen esityksestä. Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään kaksi edustajaa. Työryhmän kokoonpano toimii pariteettiperiaatteella. Työryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan, ellei toisin sovita.

Paikallisen sopimisen työryhmän jäsenillä on oikeus osallistua liittojen yhteisesti sopimaan paikallista sopimista koskevaan koulutukseen, jos koulutukseen osallistuminen ei aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle tai töiden hoidolle.

4.3.4 Paikallinen sopimus voidaan solmia joko määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin sovita. Paikallinen sopimus on solmittava kirjallisena, jos toinen sopijaosapuoli sitä pyytää tai jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea työntekijöitä yleisesti.

Tätä määräystä sovelletaan 1.7.2025 alkaen. Tätä ennen solmittuihin sopimuksiin sovelletaan 1.4.2023-31.3.2025 voimassaolleen työehtosopimuksen kohdan 4.3.3 määräystä.

7.10 Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Työnantajalla on työsopimuslain mukaisesta takaisinottovelvollisuudesta poiketen velvollisuus tarjota työtä työsopimuslaissa tarkoitetuilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle neljän kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä lukien, riippumatta työsuhteen kestosta.

Uusi kohta 27.4. ja muut kohdat siirtyvät vastaavasti

27.4. Työajan lyhennystä alkaa kertyä työsuhteen kestänyt kaksi täyttä kalenterikuukautta. Mikäli työntekijälle on kertynyt alan työkokemusta vähintään kolme vuotta, kertyy työajan lyhennystä työsuhteen alusta alkaen.

Siirtymäsäännös: Tätä määräystä sovelletaan 1.7.2025 tai sen jälkeen alkavissa työsuhteissa.

Uusi 28.4. Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuslain mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein tai työntekijän irtisanoutuessa itse työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.

31.1 Työntekijälle maksetaan palkkaa sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden ajanjakson sisältämillä työpäiviltä tai vuorovapaapäiviltä seuraavasti:

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

34 Perhevapaat

34.1. Työntekijän oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

34.2. Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan palkka raskausvapaalta 40 arkipäivältä ja vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä, jos työsuhte on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja työntekijä valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon työntekijällä olisi oikeus palkallisen raskausvapaan ja vanhempainvapaan aikana.

34.3. Ei-synnyttävälle vanhemmalle maksetaan säännöllisen työajan palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä. Tämän kohdan perusteella maksettavan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin synnyttävän

vanhemman palkan maksamisessa. 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.

34.4 Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt 7 vuotta. Tämän kohdan perusteella maksettavan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin synnyttävän vanhemman palkan maksamisessa. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollen ennen vanhemmaksi vahvistamispäivää.

Nykyinen kohta 34.3 siirtyy kohdaksi 34.5 jne.

Siirtymäsäännös:

Työehtosopimuksen kohdan 34 määräyksiä sovelletaan niissä tilanteissa, joissa raskaus- tai vanhempainvapaan ensimmäinen jakso alkaa 1.6.2025 tai sen jälkeen.

48 Paikallinen sopiminen

Paikallisesti voidaan tämän luvun (V palkkaus) määräyksistä sopia toisin.

Tunti- tai kuukausipalkasta paikallisesti toisin sovittaessa, työntekijän tunti- tai kuukausipalkan tulee olla vähintään vaativuustason 1 suuruinen.

Soveltamisohje: Mikäli henkilölle ei voida osoittaa vaativuusluokan 1 tasoista tehtävää, esimerkiksi alentuneen työkyvyn vuoksi, voidaan paikallisesti sopia poiketa vaativuustason 1 palkasta.

Siirtymäsäännös: Tätä määräystä sovelletaan 1.7.2025 alkaen. Tätä ennen solmittuihin sopimuksiin sovelletaan 1.4.2023-31.3.2025 voimassaolleen työehtosopimuksen kohdan 48 määräystä.

ENERGIATEOLLISUUS RY

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY