

## SÄHKÖALAN TES ENERGIA-ICT-VERKOSTO TYÖEHTOSOPIMUKSEN NEUVOTTELUTULOS

*1. Sopimuskausi*

Tämä työehtosopimus korvaa 1.4.2023 alkaen ajalle 1.4.2022-31.3.2024 sovitun työehtosopimuksen. Työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2023 ja on voimassa 31.3.2025 saakka. Sopimus jatkuu 31.3.2025 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä kirjallisesti irtisanota.

*2. Palkankorotukset**2.1. Vuosi 2023*

Työntekijöiden tuntipalkkoja ja kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 1.8.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 3,5% suuruisella yleiskorotuksella ellei paikallisesti toisin sovita luottamusmiehen kanssa 15.7.2023 mennessä. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, ettei palkkoja koroteta lainkaan.

1.7.2023 palkanmaksun tai lähinnä sen jälkeen olevan palkanmaksun yhteydessä maksetaan työntekijälle 415 euron kertaerä. Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.4.2023 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä. Osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertaerää ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksupäivää.

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkaneriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

*2.2. Vuosi 2024*

Työntekijöiden tuntipalkkoja ja kuukausipalkkoja (vaativuuden mukainen palkka + henkilökohtainen palkanosa ilman ammattitutkintolisää) korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0% suuruisella yleiskorotuksella ja 0,5 % suuruisella yrityskohtaisella erällä, joka lasketaan sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuun 2024 tunti- ja kuukausipalkoista ellei luottamusmiehen kanssa ole sovittu muunlaista paikallista palkkaratkaisua 15.5.2024 mennessä. Paikallisesti ei kuitenkaan voida sopia, ettei palkkoja koroteta lainkaan.

Yrityskohtainen erä on tarkoitettu käytettäväksi henkilökohtaisten palkanosien tarkistuksiin. Yrityskohtaista erää ei voi kohdentaa 37.2. kohdan mukaisiin tarkistuksiin, mikäli työntekijän työsuhteen viiden vuoden

kestoedellytys täyttyy kesäkuun 2024 aikana. Työnantaja ei saa jakaa erää syrjivin tai epäasiallisin perustein.

Työnantaja jakaa yrityskohtaisen erän palkkausjärjestelmän pätevyysarviointijärjestelmää käyttäen. Ennen erän jakamista pääluottamusmiehen kanssa yhdessä todetaan arviointijärjestelmä, erän suuruus ja jakoperusteet. Jos pääluottamusmies voi perustellusti osoittaa järjestelmän toimimattomuuden, erä jaetaan prosentuaalisena yleiskorotuksena. Yksittäiset poikkeamat järjestelmän soveltamisessa eivät osoita sen toimimattomuutta.

Mikäli pääluottamusmiestä ei ole valittu, käy työnantaja läpi arviointijärjestelmän, erän suuruuden ja jakoperusteet henkilöstöryhmän kanssa.

### *2.3. Vaativuuden mukaiset palkat*

Vaativuuden mukaisia palkkoja korotetaan 1.8.2023 ja 1.6.2024 tai lähinnä niiden jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksen määrällä.

### *2.4 Erilliset lisät*

Erillisiä lisiä samoin kuin paikallisesti sovittuja lisiä korotetaan 1.8.2023 ja 1.6.2024 tai lähinnä niiden jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksen määrällä, ellei paikallisesti toisin sovita.

### *2.5 Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavat korvaukset*

Korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 1.8.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 5,5%:n suuruisella korotuksella.

### *2.6 Urakkahinnat*

Kiinteitä urakkahintoja ja keskeneräisiä urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta korotetaan 1.8.2023 ja 1.6.2024 tai lähinnä niiden jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksen määrällä.

## *3 Sopimuskauden aikaiset työryhmät ja toimeksiannot*

### *3.1. Paikallisen sopimisen edistämisen työryhmä*

Sopijaosapuolet asettavat työryhmän paikallisen sopimisen kehittämiseksi ja paikallisen sopimisen edellytysten parantamiseksi. Työryhmässä voidaan käsitellä esimerkiksi seuraavia asioita:

- Sopimisen pelisäännöt
- Oikea tie sopimiseen
- Mitä paikallisella sopimisella tavoitellaan?
- Luottamuksen rakentaminen

## *4 Siirtymäsäännöt*

Vuosina 2007-2017 sovittuja siirtymäpöytäkirjoja noudatetaan jatkossa työehtosopimusvaikutuksin.

#### *5 Keskeytymätön kolmivuorotyö*

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 (Tunnelilisiä), 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 2023 ja 2024 pöytäkirjalla, joka on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

#### *9 Palkkausjärjestelmä*

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

9.2 Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että tehtävän vaatavuustason nousu johtaa palkankorotukseen, jonka suuruus määräytyy uuden tehtävän vaatavuuden sekä työntekijän pätevyyden 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 pätevyyden kehittämiseksi. Esimies ja työntekijä arvioivat pätevyyden kehittymistä kolmen - kuuden kuukauden kuluessa tehtävän vaatavuuden muutoksesta ja toteavat yhdessä ne alueet, joita työntekijän tulee kehittää, jotta pätevyys ja työsuoritus vaativammassa tehtävässä paranisivat 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.

ENERGIATEOLLISUUS RY

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY