

NEUVOTTELUTULOS

HY247 (HELSINGIN YLIOPISTON KIINTEISTÖPALVELUT OY) TYÖEHTOSOPIMUS

Aika: 17.6.2025 Klo 16:10

Paikka: Teams

Läsnäolijat:

Sivistysala ry (Sivista):

Akseli Vainionpää, Eija Meripaasi

HY247

Antti Mäntynen, Sari Hänninen

Ammattiliitto Pro ry (Pro):

Jukka Hämäläinen, luottamusmies Niina Vickholm

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry (JHL):

Sari Jokinen, luottamusmies Saana Savolainen

Sopimusosapuolten Sivistan, Pron ja JHL:n välillä on tänään saavutettu uutta HY247:n työehtosopimusta koskeva neuvottelutulos, joka on sisällöltään seuraava:

1. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämän neuvottelutuloksen mukainen työehtosopimus tulee voimaan, kun osapuolten hallinnot ovat sen hyväksyneet. Uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman sopimuksen määräyksiä.

Uusi sopimuskausi päättyy 31.3.2028. Kummallakin osapuolella on kuitenkin mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.3.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.1.2027 toiselle sopimusosapuolelle.

Sopimus jatkuu 1.4.2028 jälkeen vuoden aina kerrallaan, ellei sopimusta viimeistään kuutta viikkoa ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Irtisanomisesta huolimatta sopimus on voimassa, kunnes neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta on yhteisesti todettu päättyneiksi tai kunnes neuvotteluosapuoli kirjallisesti ilmoittaa siitä sopimuksen muille osapuolille.

2. Palkantarkistukset

2.1 Vuosi 2025

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2025 seuraavasti:

Yleiskorotus	1.8.2025	2,1 %
Paikallinen erä	1.12.2025	0,4 %

Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai henkilökohtaiseen palkanosaan. Paikallisen erän 1.12.2025 suuruus määräytyy syyskuun 2025 palkkasumman mukaan.

Työnantaja keskustelee luottamusmiesten kanssa paikallisen erän käyttö- ja jakoperusteista ennen päätöksen tekoa.

Paikallisen erän jakamisen jälkeen luottamusmiehelle annetaan tieto, miten erä on kohdennettu tehtävän vaatavuustasoihin ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Lisäksi annetaan tieto erän kohdentumisesta vaatavuustasoittain sekä lukumäärä, kuinka monelle henkilölle erä on kohdennettu.

Paikallisesta erästä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiesten kanssa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti.

2.2. Vuosi 2026

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2026 seuraavasti

Yleiskorotus	1.6.2026	2,25 %
Paikallinen erä	1.12.2026	0,65 %

Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai henkilökohtaiseen palkanosaan. Paikallisen erän 1.12.2026 suuruus määräytyy syyskuun 2026 palkkasumman mukaan.

Työnantaja keskustelee luottamusmiesten kanssa paikallisen erän käyttö- ja jakoperusteista ennen päätöksen tekoa.

Paikallisen erän jakamisen jälkeen luottamusmiehelle annetaan tieto, miten erä on kohdennettu tehtävän vaatavuustasoihin ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Lisäksi annetaan tieto erän kohdentumisesta vaatavuustasoittain sekä lukumäärä, kuinka monelle henkilölle erä on kohdennettu.

Paikallisesta erästä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiesten kanssa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti.

2.3. Vuosi 2027

Palkkoja tarkistetaan vuonna 2027 seuraavasti. Edellytyksenä, että työehtosopimusta ei ole irtisanottu.

Yleiskorotus	1.6.2027	2,0 %
Paikallinen erä	1.12.2027	0,4 %

Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai henkilökohtaiseen palkanosaan. Paikallisen erän 1.12.2027 suuruus määräytyy syyskuun 2027 palkkasumman mukaan.

Työnantaja keskustelelee luottamusmiesten kanssa paikallisen erän käyttö- ja jakoperusteista ennen päätöksen tekoa.

Paikallisen erän jakamisen jälkeen luottamusmiehelle annetaan tieto, miten erä on kohdennettu tehtävän vaatavuustasoihin ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Lisäksi annetaan tieto erän kohdentumisesta vaatavuustasoinen sekä lukumäärä, kuinka monelle henkilölle erä on kohdennettu.

Paikallisesta erästä voidaan sopia paikallisesti toisin luottamusmiesten kanssa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti.

2.4. Euromääräisiä palkkoja korotetaan 1.8.2025 lukien 2,1 %, 1.6.2026 lukien 2,25 % ja 1.6.2027 lukien 2,0 % (2027 vuoden osalta edellytyksenä, että työehtosopimusta ei ole irtisanottu).

2.5. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 1.8.2025 lukien 2,1 %, 1.6.2026 lukien 2,25 % ja 1.6.2027 lukien 2,0 % (2027 vuoden osalta edellytyksenä, että työehtosopimusta ei ole irtisanottu).

3. Stilistiset muutokset

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, ettei näillä stilistisillä muutoksilla ole ollut tarkoitusta muuttaa työehtosopimuksen sisältöä.

3.1 Työehtosopimuksen 1. luku

Muutetaan 1 §:n (sopimuksen soveltaminen) ensimmäinen momentti kuulumaan seuraavasti:

Sopimuksen soveltaminen

Tässä työehtosopimuksessa on sovittu ~~Sivistystyönantajat~~ Sivistysalary:n jäsenenä olevan Helsingin yliopiston kiinteistöpalvelut Oy:n työntekijöiden työehdot.

3.2. Työehtosopimuksen 3. luku

Poistetaan 8 §:n (ylityökorvaukset) laskentaesimerkki:

~~Laskentaesimerkki (ylityö keskimääräisessä työajassa):~~

Keskimääräisessä työajassa ylityötä on työ, joka tehdään työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi. Jos työvuorolistan mukainen työvuoro on lyhyempi kuin 7 tuntia 15 minuuttia, mahdollinen ”ylityö” on lisätyötä 8 tuntiin asti, kuitenkin enintään 3 tuntia 45 minuuttia viikossa.

työvuorot viikolla (h,min)	7,30	7,30	7,30	6,30	7,30	36,30
toteutuma	7,30	7,30	10,00	8,00	7,30	40,30
	ma	ti	ke	to	pe	yht.
yli listan tehty	0,00	0,00	2,30	1,30	0,00	
josta lisätyötä → 8 h asti			0,30	1,30		2,00
vuorokautinen 50 % ylityö max 2 h/pv			2,00	0,00		2,00
muu ylityö 100 % korotettua			0,00			0,00

Jos ylityötä tehdään viikoittaisena vapaapäivänä, tällöin ensimmäiset 3 tuntia 45 minuuttia on lisätyötä, sillä työ on ylityötä vasta, kun viikossa on tehty työtä yhteensä 40 tuntia. Sen jälkeen tehdyt tunnit ovat ylityötä ja siitä ensimmäiset 8 tuntia 50 % korotettua viikkoylityötä, ja sen jälkeen 100 % korotettua viikkoylityötä.

työvuorot viikko (h,min)	36,15	0,00	0,00	
toteutuma	36,15	10,00	4,00	yhteensä
	vko yht.	la	su	
yli listan tehty	0,00	10,00	4,00	14,00
lisätyötä ensimm. 3,45	0	3,45	0,00	3,45
viikoitt. ylityö 50 % → 8h	0	6,15	1,45	8,00
viikoittainen 100 % ylityö	0	0,00	2,15	2,15

3.3 Työehtosopimuksen 5. luku

Lisätään 8 §:n (Lääkärintarkastukset) luettelomerkit takaisin a-e -kohdiksi seuraavasti:

Työntekijällä on oikeus käydä tarkastuksissa ja tutkimuksissa ansiota menettämättä seuraavissa tapauksissa, mikäli lääkärintarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä. Em. toimenpiteistä on ilmoitettava, mikäli mahdollista etukäteen työnantajalle. Palkkaa ei kuitenkaan makseta, kun lääkärisäkäynti johtuu omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta.

a) Sairauden toteaminen

Sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolelta.

b) Syöpäsairaus

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen ajalta, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolelta. Hoitotoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys korvataan 2 luvun 5 §:n 7 momentin mukaan.

c) Äkillinen hammassairaus

Äkillisen, työkyvyttömyyden aiheuttavan hammassairauden hoitaminen, jos sairaus vaatii hoitoa samana päivänä. Edellytyksenä on, että hammaslääkäri antaa todistuksen työkyvyttömyydestä ja hoidon kiireellisyydestä.

d) Raskaus

Työntekijä käy tarkoitetuissa synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa.

e) Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan hyväksytyissä tarkastuksissa käyminen
- nuorista työntekijöistä annetun lain 11 §:n mukaisessa tarkastuksessa käyminen

Työnantaja maksaa työntekijälle välttämättömät matkakustannukset kohdan e) mukaisiin tutkimuksiin tai jälkitarkastuksiin. Päivärahat maksetaan tämän työehtosopimuksen 1 luvun 4 §:n mukaan.

3.4 Työehtosopimuksen 6. luku

Poistetaan 12 §:n (Lomarahan maksaminen) toisesta ja kolmannesta momentista seuraavat kohdat:

~~31.7.2022 asti: Lomараha maksetaan myös työsuhteen päättyessä siten kuin palkan maksamisesta työsuhteen päättyessä on sovittu.~~

~~1.8.2022 alkaen:~~

4. Tekstimuutokset

4.1 Tekstimuutokset työehtosopimuksen 4. lukuun (Palkkausjärjestelmä)

Muutetaan 5 §:n (tehtäväkohtainen palkanosa) **kohta 5.1** (Tehtävien arviointi työsuhteen alussa) kuulumaan seuraavasti:

Työsuhteen alussa työnantaja vahvistaa tehtävän vaativuustason. ~~Mikäli kyseessä on uusi tehtävä asia käsitellään arviointiryhmässä ennen vaativuustason vahvistamista.~~ **Mikäli kyseessä on uusi tehtävä, käsittelevät työnantaja ja luottamusmiehet asiaa ennen vaativuustason vahvistamista.**

Muutetaan 5 §:n (tehtäväkohtainen palkanosa) **kohdan 5.2** (Tehtävien arviointi muuttuneessa tehtävässä) **neljäs momentti** kuulumaan seuraavasti:

Esihenkilön ehdotus vaativuustason muuttamisesta käsitellään arviointiryhmässä **työnantajan ja luottamusmiesten välillä.**

Poistetaan 5 §:n (tehtäväkohtainen palkanosa) **kohta 5.3** (Arviointiryhmä)

~~5.3 Arviointiryhmä~~

~~Yritys nimeää arviointiryhmään työnantajan edustajat ja näille varaedustajat. Henkilöstöä edustavat työehtosopimusosapuolet nimeävät edustajansa ja näille varaedustajat. Ryhmän puheenjohtajana toimii yrityksen nimeämä työnantajan edustaja.~~

~~Työnantaja määrittää arviointiryhmän koon. Järjestöjen nimeämiä edustajia tulee olla vähintään yhtä monta kuin työnantajan nimeämiä edustajia. Arviointiryhmien kokoonpanossa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon tasa-arvonäkökulma.~~

~~Arviointiryhmänä voi toimia yhteistoimintalain 9 §:n mukainen neuvottelukunta.~~

Poistetaan 6 §:n (henkilökohtainen palkanosa) **kohdan 6.1** (Arviointikeskustelu) **neljäs momentti:**

~~Arviointikeskustelut voidaan käydä myös tiimikeskusteluina. Tiimikeskusteluiden periaatteista keskustellaan henkilöstön edustajien kanssa. Työntekijällä on kuitenkin oikeus henkilökohtaiseen arviointikeskusteluun sitä pyytäessään.~~

Muutetaan 10 §:n (Erimielisyyksien ratkaiseminen) **toinen momentti** kuulumaan seuraavasti:

Vaativuusarviointia koskeva erimielisyys käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esihenkilön tai muun työnantajan edustajan kanssa. ~~ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointiryhmässä.~~ **Asiaa voidaan tarvittaessa käsitellä myös työnantajan ja luottamusmiesten välillä.**

4.2 Tekstimuutokset työehtosopimuksen 10. lukuun (Paikallinen sopiminen)

Muutetaan 2-8 §:t seuraavasti:

2 § Työehtosopimuksen määräyksistä toisin sopiminen

Paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti, mikäli perusteltu syy sitä edellyttää.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä lainsäädännön säätämässä rajoissa. Paikallisesti ei kuitenkaan saa sopia koko työehtosopimuksen tai sen oleellisen osan, kuten työaikajärjestelmän syrjäyttämistä ellei työehtosopimuksessa ole tästä erikseen sovittu (kuten 4 luku 2 § 4 palkkausjärjestelmää koskien).

Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet.

Sopijaosapuolina ovat työnantaja sekä luottamusmies, joiden edustettavia asia koskee taikka työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön alainen rekisteröity paikallinen yhdistys, jota asia koskee.

~~Ennen neuvottelun alkamista todetaan neuvotteluosapuolet.~~

Esityksessä paikalliseksi sopimukseksi on mainittava, mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia sekä esitettävä perustelu poikkeamiselle.

3 § Sopimuksen muodosta ja sisällöstä

Paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti.

Sopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin seuraavat asiat:

- sopimuksen tarkoitus
- sopimuksen osapuolet
- **sopimuksen piirissä oleva henkilöstö**
- kohteena oleva työehtosopimuksen määräys

- perusteet määräyksestä poikkeamiselle
- sopimuksen yksityiskohtainen sisältö
- sopimuksen voimassaolo ja irtisanomisehdot
- päiväys ja allekirjoitukset

4 § Paikallisen sopimuksen voimassaolo ja päättyminen

Sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi.

~~Tämän sopimuksen 5 §:n mukainen sopimus voidaan tehdä vuoden määräajaksi ja se voidaan uudistaa vuodeksi kerrallaan, jos sen tekemisen edellytykset ovat määräajan päätyttyä edelleen olemassa ja sopijapuolet tämän yhteisesti toteavat. Sopimuksen voimassaoloaikana työnantaja ei voi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n nojalla päättää tai työsopimuslain 5 luvun 2 §:n nojalla lomauttaa työsuhteita yrityksessä.~~

~~Mikäli osapuolet 5 §:n mukaisen sopimuksen voimassa ollessa yhteisesti toteavat, että sopimuksen edellytyksenä oleva taloudellinen kriisitilanne on väistynyt eikä sopimukselle enää ole taloudellista tarvetta, sopimus voidaan päättää kesken määräajan ja taloudelliset etuudet palaavat tällöin työehtosopimuksen mukaisiksi 3 §:n mukaisen sopimuksen päättymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.~~

Jos toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisesta ei ole muuta sovittu, se voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

~~Muu kuin 5 §:ssä tarkoitettu Yli kolmeksi vuodeksi tehty määräaikainen sopimus on kolmen vuoden jälkeen irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.~~

Paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä noudatetaan voimassa olevia työehtosopimuksen määräyksiä ja lainsäädäntöä.

5 § Palkasta ja muista taloudellisista etuuksista koskevista vähimmäismääräyksistä poikkeaminen

Työehtosopimuksen palkkaa tai muita taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäismääräyksistä voidaan paikallisesti sopia poiketa siten, kuin tässä pykälässä on sovittu.

Sopimuksen edellytyksenä on taloudellinen kriisitilanne, joka voi johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Sopiminen voi tulla kyseeseen, jos yrityksen toiminta tehtävien hoito vaarantuvat yrityksen taloudellisen tilanteen heikkenemisen vuoksi uhaten yrityksen toimintaa ja työpaikkojen säilymistä. Paikalliset sopijapuolet toteavat yksimielisesti neuvottelujen aluksi tilanteen, jonka johdosta neuvottelut paikallisen sopimuksen saavuttamiseksi aloitetaan.

Tämän pykälän mukaisen paikallisen sopimuksen tulee koskea koko työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevaa henkilöstöä.

Neuvoteltaessa tässä pykälässä tarkoitettusta sopimuksesta työnantaja noudattaa neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita. Henkilöstön edustajille annetaan ajankohtaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta, muun muassa tilinpäätös, talousarvio, investointisuunnitelma ja tarvittavassa laajuudessa muita työnantajan taloudellista tilannetta kuvaavia asiakirjoja.

Tämän pykälän mukaisten neuvottelujen ajaksi sovitaan paikallisesti neuvotteluihin osallistuvien henkilöstön edustajien työstä vapautuksen määrästä ja muista heidän asemaansa liittyvistä seikoista ottaen huomioon neuvottelujen aiheuttama luottamusmiestehtävien työmäärän lisäys. Henkilöstön edustajilla tulee olla riittävät mahdollisuudet osallistua neuvotteluihin ottaen huomioon neuvoteltavana oleva sopimuskokonaisuus ja sen asettamat vaatimukset neuvottelujen sisältöön.

Tämän pykälän mukainen sopimus voidaan tehdä vuoden määräajaksi ja se voidaan uudistaa vuodeksi kerrallaan, jos sen tekemisen edellytykset ovat määräajan päätyttyä edelleen olemassa ja sopijapuolet tämän yhteisesti toteavat. Sopimuksen voimassaoloaikana työnantaja ei voi irtisanoa työntekijöitä työehtosopimuslain 7 luvun 3 §:n nojalla tai lomauttaa työntekijöitä työehtosopimuslain 5 luvun 2 §:n nojalla.

Mikäli osapuolet tämän pykälän mukaisen sopimuksen voimassa ollessa yhteisesti toteavat, että sopimuksen edellytyksenä oleva taloudellinen kriisitilanne on väistynyt eikä sopimukselle enää ole taloudellista tarvetta, sopimus voidaan päättää kesken määräajan ja taloudelliset etuudet palaavat tällöin työehtosopimuksen mukaisiksi tämän pykälän mukaisen sopimuksen päättymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

6 § Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset ja tiedoksianto

Paikallisella sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin työehtosopimuksella.

Tämän ~~sopimuksen~~ luvun 2 §:n ja 5 §:ien tarkoittama paikallinen sopimus on annettava tiedoksi työehtosopimuksen sopijajärjestöille ja 5 §:n mukainen sopimus myös työvoimahallinnolle.

7 § Paikallisten sopimusten ~~Sopimuksen~~ tulkinta ja erimielisyydet

~~Tämän sopimuksen ja tähän sopimukseen perustuvien Paikallisten sopimusten tulkintaa koskevat erimielisyydet ratkaistaan kuten työehtosopimuksen erimielisyydet.~~

8 § Työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen vaikutus

~~Tämä sopimus on voimassa saman ajan kuin työehtosopimus, jonka perusteella se on tehty.~~

Tämän **työehtosopimuksen** voimassaoloaikana tehdyt paikalliset sopimukset ovat kuitenkin voimassa sen mukaan, mitä niiden voimassaolosta on sovittu.

5 Allekirjoituspöytäkirjaan:

Kokeilu 12 tunnin työpäivästä ja kokeilua varten perustettava työryhmä

HY247:ssä järjestetään kokeilu 12 tunnin ja 15 minuutin työajasta (12 tunnin työpäivä) 1.1.2026 alkaen sopimuskauden päättymiseen saakka. Kokeilussa säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on työntekijän erillisellä kirjallisella suostumuksella enintään 12 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 50 tuntia viikossa.

Työntekijä ja työnantaja voivat peruuttaa suostumuksen ilmoittamalla asiasta toiselle osapuolelle. Muutokset tulevat voimaan seuraavan mahdollisen työvuoroluettelon alusta lukien. 12 tunnin työpäivässä työajan on tasoitettava 3 luvun 1 momentissa tarkoitettuun keskimääräiseen enimmäismäärään enintään 26 viikon pituisen ajanjakson kuluessa (paikallisesti sopien 52 viikkoa).

Kokeilun tarkoitus on tuoda joustoa työpaikalle, koska päivittäinen pidempi työaika mahdollistaa uuden tavan työntekijälle vapaaehtoisuuteen perustuen yhteensovittaa työtä ja vapaa-aikaa. Myös työmatkoihin käytettävä aika vähenee. 12 tunnin työpäivä on työntekijälle vapaaehtoinen ja siihen tarvitaan työntekijän suostumus. Siirtyminen työaikaan tapahtuu suostumuksen antamista seuraavan mahdollisen työvuoroluettelon alusta lukien. Sekä työntekijä että työnantaja voivat milloin tahansa peruuttaa suostumuksensa, jolloin siirtyminen pois sovitusta työajasta tapahtuu seuraavan mahdollisen työvuoroluettelon alusta lukien.

Kokeilua varten perustetaan työryhmä, jonka tarkoitus on valmistella kokeilua koskeva ohjeistus 31.10.2025 mennessä. Ohjeistuksessa sovitaan mm. peräkkäisten työvuorojen maksimimäärä, lepoajat, tauot ja vuosilomien kertyminen.

Sopimuskauden lopussa työryhmä tarkastelee kokeilun tuloksia. Mikäli paikalliset osapuolet työpaikalla ovat kokeiluun tyytyväisiä, liitot voivat laatia työehtosopimukseen tarpeelliset määräykset kokeilun mukaisesta työajasta seuraavia työehtosopimusneuvotteluja varten.

Lainsäädäntömuutosten huomioiminen

Osapuolet ovat kirjoittaneet 1.8.2022 voimaan tulleeseen perhevapaaudistukseen liittyvät työehtosopimustekstit siten, että ne vastaavat pakottavaa lainsäädäntöä ja kohtelevat työntekijöitä ja heidän erilaisia perheitään yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Mikäli osapuolten arvio osoittautuisi myöhemmin virheelliseksi, sitoutuvat

osapuolet korjaamaan työehtosopimuksen tekstit siten, etteivät työehtosopimuksen kustannukset nouse.

Työehtosopimuksen määräysten stilisoiminen

Osapuolet tarkastelevat sopimuskauden aikana mahdollisuutta siirtää paikallisen sopimisen määräyksissä oleva määräys ”Palkasta ja muista taloudellisista etuuksista koskevista vähimmäismääräyksistä poikkeaminen” tarkoituksenmukaisempaan kohtaan työehtosopimuksessa. Siirto voidaan tehdä sopimuskauden aikana.

Osapuolet tarkastelevat sopimuskauden aikana siirtymämääräysten stilisoimista. Stilisointi voidaan tehdä sopimuskauden aikana.

Omailmoitusmenettely

Osapuolet suosittelevat, että yrityksessä noudatetaan omailmoitusmenettelyä enintään 5 päivän osalta. Yritys määrittelee omailmoitusmenettelyn periaatteet.

Helsingissä, 17.6.2025 (päivämäärä muutetaan allekirjoituspöytäkirjaan.
Päivämääräksi tulee se päivämäärä, jolloin viimeinen hyväksyntä on saatu.)

SIVISTYSALA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

AMMATTILIITTO PRO RY