



**JHL**



**HY247 (HELSINGIN YLIOPISTON  
KIINTEISTÖPALVELUT OY)  
työehtosopimuksen  
neuvottelutulos 20.4.2022**

JHL:n hallitus  
2022

# HY247:n työehtosopimus

---

- Tässä työehtosopimuksessa on sovittu Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevan Helsingin yliopiston kiinteistöpalvelut Oy:n työntekijöiden työehdot. Sopimusta ei sovelleta yrityksen ylimpään johtoon tai näihin rinnastettaviin henkilöihin eikä työnantajan edustajina työsuhdeasioita hoitaviin henkilöihin.
- Sopijaosapuolet ovat Sivistystyönantajat ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Ammattiliitto PRO.
- Sopimuskausi: sopimus tulee voimaan kun hallinnot ovat sen hyväksyneet. Sopimus päättyy 31.3.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 31.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.3.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 17.2.2023 toiselle sopijaosapuolelle.

# Palkankorotukset 2022

---

- Vuoden 2022 aikana palkkoja tarkistetaan seuraavasti:
- Yleiskorotus 1.6.2022 1,45 %
- Paikallinen erä 1.12.2022 0,45 %
- Paikallinen erä käytetään työnantajan päättämällä tavalla tehtäväkohtaiseen palkanosaan tai henkilökohtaiseen palkanosaan.
- Työnantaja keskustelelee luottamusmiesten kanssa paikallisen erän käyttö- ja jakoperusteista ennen päätöksen tekoa.
- Paikallisen erän jakamisen jälkeen luottamusmiehille annetaan tieto, miten erä on kohdennettu tehtävän vaativuustasoihin ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Lisäksi annetaan tieto erän kohdentumisesta vaativuustasoittain sekä lukumäärä, kuinka monelle henkilölle erä on kohdennettu.
- Paikallisen erän 1.12.2022 suuruus määräytyy syyskuun 2022 palkkasumman mukaan.

# Palkankorotukset

---

- Euromääräisiä palkkoja korotetaan kustannusvaikutusta vastaavasti 1.6.2022 (1,45 %), 1.12.2022 (0,45 %).
- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 1.6.2022 lukien 1,9 %:lla.
- Sopimusosapuolet neuvottelevat 31.1.2023 mennessä vuoden 2023 palkkaratkaisusta. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkantarkistuksista voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.3.2023.

# Tekstimuutokset

---

- **Stilistiset muutokset:**
  - Työehtosopimukseen tehdään liitteessä 1 olevat ns. stilistiset muutokset. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, ettei näillä stilistisillä muutoksilla ole ollut tarkoitusta muuttaa työehtosopimuksen sisältöä (tes 2020–2022 vrt. tes 2022–).
  - Työehtosopimuksessa olevat seuraavat ilmaiset muutetaan:
    - esimies esihenkilöksi
- **Muutokset työehtosopimuksen 3. lukuun (Työaika)**
  - Muutetaan 1 § säännöllinen työaika 3 momentti kuulumaan seuraavasti: Työajan on tasoitettava 1 momentissa tarkoitettuun keskimääräiseen enimmäismäärään enintään 40 26 viikon pituisen ajanjakson kuluessa (paikallisesti sopien 26 52 viikkoa)

# Perhevapaaudistus

---

- Lisätään Perhevapaa -otsikon alle ennen 9 §:ä seuraava teksti:
  - Siirtymäsäännös: 1.8.2022 voimaan tulevan 9 §:n tekstejä noudatetaan niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulevia sairausvakuutuslain perhevapaita koskevia muutoksia. Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain määräyksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.7.2022 voimassa ollutta työehtosopimuksen 9 §:ä.

# Perhevapaauudistus

---

- Muutetaan 9 § kuulumaan seuraavasti:
- Oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen, hoitovapaaseen sekä osittaiseen hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain sekä sairausvakuutuslain mukaan.
- Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (28/2022) mukaiseen raskausrahaan, maksetaan työehtosopimuksen 2 luvun 5 §:n 7 momentin mukainen säännöllisen työajan palkka raskausrahakauden alusta lukien 40 arkipäivän ajalta.
- Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momenttien tai 9 luvun 9 §:n (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan työehtosopimuksen 2 luvun 5 §:n 7 momentin mukainen säännöllisen työajan palkka vanhempainvapaan 32 ensimmäisen arkipäivän ajalta.
- Raskaus- ja vanhempainvapaan palkanmaksun edellytyksenä on, että:
  - työntekijällä muutoin olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa,
  - työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta välittömästi ennen raskaus- tai vanhempainvapaan alkamista,
  - työntekijällä on oikeus raskaus- tai vanhempainpäivärahaan ja hän noudattaa sairausvakuutuslain mukaisia päivärahan hakemista koskevia säännöksiä.



# Muutokset työehtosopimukseen 6. lukuun (Vuosiloma)

---

- Muutetaan 12 §:n 2 momentti kuulumaan seuraavasti (1.8.2022 lukien):
- Lomarahaa maksetaan myös työsuhteen päättyessä siten kuin palkan maksamisesta työsuhteen päättyessä on sovittu.
- Työsuhteen päättyessä maksetaan lomarahaa kaikilta niiltä lomapäiviltä, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa, mikäli työsuhde päättyy työntekijästä johtumattomista syistä. Em. lomarahasta maksetaan työsuhteen päättyessä puolet, mikäli työsuhde päättyy:
  - työntekijän itsensä suorittaman koeaikapurun johdosta
  - työntekijän itse irtisanoutuessa muun kuin eläköitymisen vuoksi
  - työsuhteen purkautuneena pitämiseen (TSL 8:3 §) tai
  - työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla (TSL 7:1–2 §, TSL 8:1 §), ei kuitenkaan irtisanomisperusteen johtuessa työntekijän olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn heikkenemisestä (TSL 7:2 § 2 mom. 1.kohta).

# Tekstimuutokset

---

- Muutetaan 13 §:n 1 momentti kuulumaan seuraavasti:
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahen vaihtamisesta vapaaksi kunkin lomarahen maksuvuoden huhtikuun loppuun mennessä.
- 4.5. Muutokset 1.8.2022 lukien työehtosopimuksen 11. lukuun (Sopimus työaikapankista)
- Muutetaan 10. kappale kuulumaan seuraavasti:
- Jos työntekijän oikeus äitiys raskaus- tai isyys vanhempainvapaaseen tai adoptiovanhempainvapaaseen alkaa sovitun työaikapankkivapaan aikana, vapaa muuttuu äitiys raskaus- tai isyys vanhempainvapaaksi tai adoptiovanhempainvapaaksi.

# Allekirjoituspöytäkirjaan

---

- 5.1. Lainsäädäntömuutosten huomioiminen: Osapuolet ovat kirjoittaneet 1.8.2022 voimaan tulevaan perhevapaa uudistukseen 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.
- 5.2. Omailmoitusmenettely: Osapuolet suosittelevat, että yrityksessä tarkastellaan mahdollisuutta omailmoitusmenettelyyn enintään 5 päivän osalta.
- 5.3. Poissaolot ja työjärjestelyt: Työnantaja käy luottamusmiesten kanssa läpi poissaoloihin ja työjärjestelyihin liittyviä asioita.
- 5.4. Palkkausjärjestelmän liitteet: Työehtosopimuksen 4. luvun (palkkausjärjestelmä) 11 §:ssä mainitut liitteet liitetään työehtosopimuksen oheen.