



JÄRVENPÄÄ

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNASTA

1. YLEISTÄ

Työnantaja ja pääsopijajärjestöt tekivät sopimuksen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittämiseksi, toteuttamistavoista ja toteuttamisrakenteista 1.1.2013 lähtien. Sopimuksen lähtökohtana ovat laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006) sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (2008) mukaisen yhteistoiminnan toteuttamisrakenteesta. Tällä sopimuksella sovitaan ja päivitetään yhteistoiminnasta, työsuojelun yhteistoiminnasta, niiden toteuttamistavoista sekä -rakenteista 1.1.2016 lukien.

Lain (449/2007) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä parantaa työympäristöä, työolosuhteita, työhyvinvointia ja työsuojelun viranomaisvalvontaa työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.

Tavoitteena on siirtää yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan painopistettä työpaikoille. Suuri osa yhteistoiminnasta tulee tapahtua lain hengen mukaisesti palvelualueella, avainalueella, työyhteisössä tai yksittäisen työntekijän kanssa.

2. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamisrakenteet ovat Järvenpään kaupungissa: yhteistyötoimikunta (YTT), pikku YT, palvelualue, avainalue, työpaikkataso ja työntekijätaso. Yhteistoiminnassa ja työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltävät asioita ja toteuttamistapoja eri toteuttamisrakenteissa on kuvattu seuraavassa.

Kaupunkitason yhteistoiminnassa käsitellään laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 § mukaan seuraavia asioita:

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset tai irtisanomiset

Lain työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta 26 § mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään:

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot
- edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta

2.1. Kaupunkitasolla

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta 14 §:n mukaan jokaisessa kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Yhteistoimintaelimen toimikausi on neljä vuotta.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 38 §:n mukaisesti työpaikalla on oltava työnantajan ja työntekijöiden edustajista muodostuva työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnan toimikausi on kaksi vuotta.

Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä ja työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta (YTT), jonka tehtävänä on ohjata ja varmistaa yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan toteutuminen kaupungin työyhteisöissä sekä käsitellä ne laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat, jotka lain mukaan on nimenomaisesti käsiteltävä yhteistoimintaelimessä.

Yhteistyötoimikunta (YTT) muodostuu seuraavasti:

Varsinainen jäsen

Kaupunginjohtaja, pj
Talous- ja hallintojohtaja, varapj
Henkilöstöjohtaja, esittelijä
Kaupunginhallituksen nimeämä edustaja
Palvelualuejohtajat
Avainaluejohtaja, joka vastaa kaupunkikehityksen johtamisesta
Teknisen palvelukeskuksen päällikkö
Työhyvinvointipäällikkö, työsuojelupäällikkö
Palvelussuhdepäällikkö
Lakimies (tarvittaessa)
Henkilöstöjärjestöjen paikallisyhdistysten/
-osastojen puheenjohtajat (6 kpl)
Pääluottamusmiehet (6 kpl)
Työterveyspalvelujen päällikkö
Työsuojeluvaltuutetut
Viestintäassistentti (sihteeri)

Henk.koht. varajäsen (tarvitt.)

Palvelussuhdepäällikkö
Kh:n nimeämä
Palvelualuejohtajan sijainen
Palvelussuhdepäällikkö
Rekrytointipäällikkö
Varapuheenjohtajat
Varapääluottamusmiehet
Työterveyslääkäri
1. varatyösuojeluvaltuutettu

Yhteistyötoimikunta voi tarvittaessa kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita kuultavaksi. Yhteistyötoimikunta kokoontuu tarvittaessa, kuitenkin vähintään 2–3 kertaa vuodessa.

Yhteistyötoimikunnan lisäksi kokoontuu ns. *suppea kokoonpano* eli "**pikku YT**" kerran kuukaudessa. Se käsittelee ja päättää yhteistoiminnan ja työsuojelun asiapiiriin kuuluvia kaupunkitason asioita. Pikku YT:ssä ovat edustettuina työnantajan edustajat, henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Pääluottamusmiesten ollessa estyneitä osallistumaan kokoukseen, heidän varajäseninään toimivat varapääluottamusmiehet. Työsuojeluvaltuutettujen varajäseninä toimivat varatyösuojeluvaltuutetut. Pikku YT:n kokoonpano on siten seuraava:

Henkilöstöjohtaja, pj, varalla palvelussuhdepäällikkö

Palvelussuhdepäällikkö

Työhyvinvointipäällikkö, työsuojelupäällikkö

HR-asiantuntija

Lakimies tarvittaessa

Pääluottamusmiehet (6 kpl)

Työsuojeluvaltuutetut

Viestintäassistentti (sihteeri)

Mikäli asia on laajakantoinen ja merkittävä, valmistelee pikku YT asian *laajan kokoonpanon* eli **yhteistyötoimikunnan** käsittelyyn. Pikku YT voi vähintään kahden jäsenen kannatuksella siirtää asian yhteistyötoimikunnan käsiteltäväksi.

2.2. Palvelualueetasolla

Palvelualueiden/toimintakokonaisuuksien johtoryhmien ja henkilöstöjärjestöjen edustajien välinen yhteistyö vakiinnutetaan siten, että henkilöstöjärjestöjen edustajat tai muu henkilöstön valitsema edustaja kuuluvat vakinaisina jäseninä palvelualueiden ja muiden toiminnallisten kokonaisuuksien johtoryhmiin. Työsuojelun yhteistoimintaa edistetään työsuojeluvaltuutetun, työsuojelupäällikön ja palvelualuejohtajan tai muun toiminnallisen kokonaisuuden johtajan esim. yhteisillä tapaamisilla.

2.3. Avainalueetasolla

Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan vahvistamiseksi avainalueiden ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kesken asiakkuusjohtajat/avainaluejohtajat johtotiimeineen tapaavat avainalueen henkilöstöä edustavan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vähintään 1-2 krt/vuodessa yhteistoiminnan teemakokouksissa ja lisäksi henkilöstön edustajat voi kutsua avainalueen johtotiimiin, kun käsitellään yhteistoimintaan tai työsuojelun yhteistoimintaan liittyviä asioita. Asiakkuusjohtajat sekä henkilöstöjärjestöjen edustajat ja työsuojeluvaltuutetut yhdessä sopivat keskenään kokousrakenteista ja -aikatauluista. Kokouksissa käsitellään sekä yhteistoimintaa että työsuojelun yhteistoiminta-asioita. Koollekutsumisesta vastaa asiakkuusjohtaja. Avainalueen yhteistoiminnan teemakokoukset ovat virallisia yhteistoimintamenettelyyn liittyviä kokouksia, joista laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirjasta toimitetaan kopio osallistujille sekä palvelussuhdepäällikölle, työsuojelupäällikölle ja ko. palvelualuejohtajalle.

2.4. Työyhteisötasolla

Työyhteisötason yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta takaa yksittäisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuden kasvamisen. Työyhteisötasolla käsitellään mm. seuraavia asioita:

- talous ja strategia-asiat koskien työyhteisöä
- työn sisältö ja tavoite sekä työjärjestelyt
- osaamisen ja työn kehittäminen

- työympäristö ja työolosuhteet
- työhyvinvointi
- tutkimus- ja kehittämishankkeet
- organisointi ja johtaminen
- työn turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyvät asiat
- työsuojelun toimintaohjelma

Edellä mainittuja asioita käsitellään sillä tasolla ja siinä laajuudessa, jolla asiat ovat oleellisia. Siten työyksikössä ei käsitellä koko kaupungin, vaan työyksikön talousarviota ja erityisesti siltä osin, mitä talousarvio tarkoittaa työyksikön palvelun tuottamisen ja työntekijöiden kannalta. Erityisen tärkeää on tulevien muutosten käsittely ja niistä keskusteleminen. Työyhteisötasolla keskustellaan niistä asioista, jotka koskevat koko työyhteisöä tai laajaa joukkoa sen henkilöstöstä. Nyrkkisääntönä yhteistoiminnan tason määrittelyssä voidaan pitää, että työyhteisötason yhteistoimintaa edellyttävät ne asiat, joista esimies on päätösvaltainen.

Yhteistoiminta on keskustelua niistä asioista, joilla on oleellista vaikutusta työn tekemiseen. Yhteistoiminnassa tulee kiinnittää huomiota työntekijöiden tai heidän edustajiensa *todellisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa* asiaan, jolla on merkitystä heidän työntekonsa kannalta. Tästä syystä on tiedotettava asioista jo varhaisessa vaiheessa ja varattava suunnittelun edetessä työntekijöille riittävät mahdollisuudet esittää asioista omia näkemyksiään. Työyhteisötason arjen yhteistoiminta toteutuu työpaikkakokouksissa, joissa työtä suunnitellaan ja kehitetään. Työpaikkakokouksista tulee tehdä muistio.

Palvelupäällikkö ja lähiesimies vastaavat, että yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta toteutuu työyksiköissä. Esimies voi käyttää työsuojeluvaltuutettua työsuojelun yhteistoiminta-asioiden ja pääluottamusmiestä yhteistoiminta-asioiden tukena työpaikkakokouksissaan.

2.5. Työntekijätasolla

Yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta työntekijän kanssa on yhteistoiminnan keskeisin taso. Työntekijän ja esimiehen välinen vuorovaikutus on tärkeää sekä kaupungin työnantajalupauksen mukaisen hyvän johtamiskulttuurin että yhteistoimintalain hengen kannalta. Vuorovaikutukseen kuuluu myös jatkuvan ja systemaattisen palautteen vastaanottaminen ja käsittely. Vaikka esimiehellä on työnjohto- eli ns. direktio-oikeutensa nojalla oikeus määrätä, miten, missä ja milloin työtä tehdään, edellyttää yhteistoimintavelvoite keskustelua yksittäisen työntekijän kanssa niistä asioista, joilla on erityistä merkitystä tälle työntekijälle. Keskustelu tulee käydä aina ennen päätöksentekoa.

Työntekijätasolla yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita työhyvinvointiasioiden lisäksi ovat esim. muutokset:

- työntekijän työtehtävissä tai työn sisällössä
- työn tavoitteissa ja osaamisvaatimuksissa
- töiden järjestelyissä tai tekemistavassa
- työn suorittamispaikassa tai työtiloissa
- työajassa tai työjaksoissa
- työn turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyvät asiat

Jokaisella työntekijällä työyhteisössä on omalta osaltaan vastuu huolehtia työpaikkansa turvallisuudesta, perehtyä työn turvalliseen tekemiseen ja ilmoittaa mahdollisista epäkohdista viipymättä esimiehelle. Esimies ja työntekijät voivat käyttää työsuojeluvaltuutettua työsuojelun yhteistoiminta-asioiden ja pääluottamusmiestä yhteistoiminta-asioiden tukena.

3. YHTEISTOIMINNAN JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNAN TOTEUTTAMISEN TUKI

3.1 Työsuojelupari

Työyhteisöihin nimetään **työsuojelupari**, johon kuuluu työntekijä ja esimies. Työpaikkakokous valitsee keskuudestaan työntekijän työsuojeluparin toiseksi osapuoleksi.

Työsuojelun yhteistoiminta on osa jokaisen työyhteisön normaalia toimintaa, eikä siitä makseta erilliskorvausta.

Työsuojeluparina toimiva työntekijä edustaa kaikkia työyksikön työntekijöitä tasapuolisesti riippumatta ammattiliittoihin järjestäytymisestä. Esimies toimii työsuojeluparin osapuolena oman tehtäväkenttensä ja vastuualueensa puitteissa ja antaa vapautusta henkilöstön edustajalle normaaleista työtehtävistä työsuojeluparitoiminnan vaatimaksi ajaksi.

Työsuojeluparin tehtävänä on yhdessä työyhteisön kaikkien työntekijöiden kanssa huolehtia työskentelypaikan työoloista, työturvallisuudesta ja työyhteisön hyvinvoinnista osana yksikön jokapäiväistä työtä. Työsuojelupari seuraa riskien arvioinnin ja sen perusteella sovittujen toimenpiteiden toteutumista työpaikallaan. Työsuojeluparin osaamista kehitetään ja ylläpidetään koulutuksella sekä tarvittaessa tapaamisilla työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäällikön kanssa.

Työsuojeluparina olevalla esimiehellä on vastuu työsuojelun toteutumisesta työyhteisössään.

3.2 Yhteistoiminnan kehittämisryhmä

Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan tukena toimii yhteistoiminnan kehittämisryhmä, johon kuuluvat työsuojeluvaltuutettujen ja pääluottamusmiesten edustus, työterveyspalvelujen päällikkö, palvelussuhdepäällikkö ja työhyvinvointipäällikkö. HR-palvelut vastaa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta työnantajan edustajana. Kehittämisryhmän tehtävänä on auttaa ja tukea työyhteisöä käsittelemään yhdessä työyhteisötason yhteistoiminta-asioita ja työsuojelun yhteistoiminta-asioissa. Esimies voi halutessaan kutsua pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ja tarvittaessa työpaikan työterveyshoitajan yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta-asioiden tueksi työpaikkakokouksiin. Kehittämisryhmä tekee esityksiä yhteistyötoimikunnalle yhteistoiminnan kehittämiseksi ja järjestää yhteistoimintaseminaarin vuosittain.

3.3 Henkilöstöjärjestöjen edustajat

Henkilöstöjärjestöjen edustajat (pääluottamusmiehet ja luottamusmiehet) edustavat kokonaisvaltaisesti kaupungin henkilöstöä oman järjestönsä osalta. Henkilöstöjärjestöjen edustajat edistävät omalta osaltaan yhteistoiminnan toteutumista työyhteisöissä ja toimivat myös tiedon viejinä henkilöstöön päin. Yhteistoiminnassa sovitut kaupungin linjaukset, ohjeet ja pelisäännöt sitovat niin työnantajaa kuin henkilöstön edustajia ja molempien osapuolien tulee edesauttaa omalla toiminnallaan niiden toteutumista ja tiedottaa yhteistoiminta-asioista.

3.4 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä työsuojelun valvontalain 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin niillä edellytyksillä kuin työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, asemasta ja oikeuksista on sovittu kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 8 §:ssä. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä edustamiensa työntekijöiden työpaikkojen työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin.

Työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista ensin työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

3.5 Työsuojelupäällikkö

Työsuojelun valvontalain 28 §:n mukaan työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

4. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 1.1.2016 lähtien toistaiseksi.

Järvenpäässä 24. päivänä marraskuu 2015

JÄRVENPÄÄN KAUPUNKI

Erkki Kukkonen
kaupunginjohtaja

Päivi Autere
henkilöstöjohtaja

KTN ry

Ari Honkanen
pääluottamusmies

Tuija Aaltonen
puheenjohtaja

KUNTA-ALAN UNIONI ry

Pia Honkanen (JHL ry)
pääluottamusmies

Hannu Laalo (JHL ry)
puheenjohtaja

Arja Partanen (JYTY ry)
pääluottamusmies

Heli Laurila (JYTY ry)
puheenjohtaja

JUKO ry.

Raija Luukkanen
pääluottamusmies

TEHY ry.

Outi Erkkö
pääluottamusmies

Marjut Suo
puheenjohtaja

SUPER ry

Airi Kauppala
pääluottamusmies

Kirsi Kallio
puheenjohtaja