

YLEISSOPIMUS YHTEISTOIMINTAMENETTELYSTÄ SOVELTAMISOHJEINEEN

1 § Soveltamisala ja tarkoitus

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta järjestetään kunnissa ja kuntayhtymissä tämän yleissopimuksen mukaisesti, ellei toisin paikallisesti ole kunnan tai kuntayhtymän ja sopijajärjestöjen kesken sovittu (yhteistoimintasopimus). Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Paikallisen yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan antaa suosituksia.

Jäljempänä tässä sopimuksessa kunnalla tarkoitetaan myös kuntayhtymää.

Soveltamisohje

Tämä sopimus on sekä kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) 3 §:n 4 momentin tarkoittama yleissopimus että yhteistoimintamenettelyä koskeva työehtosopimus ja 4 §:ään liittyvä suositus.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään henkilöstöön ja sen asemaan liittyviä asioita. Yhteistoimintamenettely ei rajoita kunnallislain tarkoittamaa kunnallisen viranomaisen päätösvaltaa.

2 § Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä yleissopimuksessa tarkoitetun yhteistoiminnan osallisia ovat kunta ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

Henkilöstön edustajia voivat olla pääluottamusmies, luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöjen tai niiden paikallisten alayhdistysten nimeämä henkilö.

Jos henkilöstön edustaja on valittu tavalla, joka on edellyttänyt valintaan osallistuvien kuulumista ammatilliseen yhdistykseen ja yhdistykseen kuulumattomat muodostavat henkilöstöryhmän enemmistön, on yhdistykseen kuulumattomilla enemmistön heistä niin vaatiessa oikeus keskuudestaan valita edustaja tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintaa varten.

3 § Asiapiiri

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

- 1) henkilöstön asemaan oleellisesti vaikuttavat palvelutoiminnan muutokset, tutkimus- ja kehittämishankkeet, kone- ja laitehankinnat sekä olennaiset muutokset työtehtävissä, töiden ja työtilojen järjestelyissä,
- 2) lomautusilmoitusten antamista, virka- ja työsopimussuhteiden irtisanomista tai osa-aikaistamista edeltävä asian käsittely silloin, kun toimenpiteet johtuvat hallinnollisista, taloudellisista ja tuotannollisista syistä,
- 3) henkilöstöhallinnon periaatteet, henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat ja henkilöstöstrategia-asiakirjat,
- 4) viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön taloudellista tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa sekä talousarviota ja sen täytäntöönpanoa koskevat esitykset,
- 5) kunnan talousarvioehdotus, mikäli sen valmistelun yhteydessä käy ilmi, että talousarvioehdotuksen hyväksyminen todennäköisesti aiheuttaa olennaisia henkilöstön irtisanomisia, osa-aikaistamista, lomautuksia tai muita palvelussuhteen ehtojen muutoksia.

Soveltamisohje

Edellä 5) kohdassa tarkoitettua talousarvioehdotusta on mainituilta osiltaan tarkoituksenmukaista käsitellä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin hallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioesityksensä.

- 6) henkilöstön kehittämisen periaatteet ja koko kuntaa koskevat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Soveltamisohje

Henkilöstön kehittämisen keskeisiä asioita ovat perehdyttäminen, henkilöstökoulutus ja yhteistyötaitojen kehittäminen.

- 7) sisäisen tiedotuksen periaatteet,
- 8) ulkopuolisen työvoiman käytön ja julkisten palveluhankintojen kilpailuttamisen periaatteet, muutoin ulkopuolisen työvoiman käyttöä käsitellään 7 §:n mukaisesti,

- 9) työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet,
- 10) aloitetoiminnan periaatteet,
- 11) henkilöstöpalvelujen järjestäminen,
- 12) sukupuolten tasa-arvon edistämisestä laaditut suunnitelmat,
- 13) työsuojeluyhteistoiminta (työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 8, 10 ja 11 §:n ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen rajoituksin), jos paikallisesti niin sovitaan,

Soveltamisohje

Jos paikallisesti on sovittu työsuojeluyhteistoiminnan ja muun yhteistoiminnan yhdistämisestä, on työsuojelutoimikunnan tehtävät hoidettava edustuksellisessa elimessä, jonka jäseniin työsuojeluvaltuutetut kuuluvat.

- 14) palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt,
- 15) henkilöstöön kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö,
- 16) muut periaatteelliset tai muutoin yleisluontoiset palvelussuhteeseen ottamista ja palvelussuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat asiat, joista ei voida neuvotella ja sopia kunnallisen virkaehtosopimuslain nojalla.

4 § Menettely

Yleistä Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa kunnan on ennen asian ratkaisemista neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, joita asia koskee.

Yhteistoimintamenettelyn tavoitteet saavutetaan parhaiten jatkuvan neuvottelumenettelyn ja sen avulla syntyvän osapuolten luottamuksen avulla. Yhteistoimintamenettely toimii myös johtamisen välineenä.

Yhteistoimintaa ja osallistumista tapahtuu itse työssä, esimiehen ja alaisen välillä, työpaikkatasolla sekä edustuksellisena yhteisoi-

mintana.

Viestintä

Erimuotoinen viestintä ja tiedottaminen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa ennen ja jälkeen yhteistoimintamenettelyn tukee sen toteutumista

Välitön yhteistoiminta

Yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää koskeva yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia käsitellään ensisijaisesti asianomaisen henkilön ja hänen esimiehensä välillä. Jos asian periaatteellinen luonne vaatii, voidaan myös yhtä henkilöä koskeva asia hänen niin halutessaan käsitellä edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä.

Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely työpaikkatasolla.

Välittömän yhteistoiminnan aloituksesta ja toteutuksen muodoista päättää työnantaja.

Edustuksellinen yhteistoiminta

Henkilöstöä yleisesti koskevat yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat käsitellään edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä tai pyydettyä käytävänä yhteistoimintaneuvotteluna.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteuttava yhteistoimintaelin tai vastaava on asetettava, jos kunnan palveluksessa olevan henkilökunnan määrä on pysyvästi vähintään 20. Yhteistoimintaelimen asettamisesta sovitaan paikallisesti.

Edustuksellista yhteistoimintaa on myös työnantajan ja henkilöstön edustajien välinen neuvottelu yhtä hallintokuntaa, yksikköä, työpaikkaa tai ammattiryhmää koskevassa asiassa.

Asian käsittely yhteistoimintaelimessä on pyynnöstä kirjattava yhteisesti sovitulla tavalla siten, että kirjaamisen perusteella voidaan selvittää keskustelun ajankohta, osallistujat, käsittelyn tulos tai osapuolten kannanotot.

Yleissopimuksen 4 §:ään liittyvä suositus

Kunnallinen työmarkkinalaitos suosittelee, että yhteistoimintamenettelyä hyödynnettäisiin tuloksellisuuden ja työelämän laadun ke-

hittämisessä. Yhteistoimintamenettely on osa henkilöstöstrategiaa ja erityisesti välittömän osallistumisen muodoin voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Kunnallinen työmarkkinalaitos suosittelee välittömän yhteistoiminnan toteuttamiseksi esimerkiksi seuraavia muotoja :

- kehityskeskustelu
- esimies-alaiskeskustelu
- työnohjaus
- palautteen antaminen
- työpaikkakokoukset
- tiedotustilaisuudet
- koulutus- ja tiedotusluonteiset neuvottelutilaisuudet
- osallistuminen kehittämisprojekteihin
- laatu- ja tuloksellisuusryhmät
- tiimit.

5 § Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan uuden asian tullessa jonkin osapuolen aloitteesta esille on yhteistoimintamenettely käynnistettävä kohtuullisessa ajassa taikka annettava kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei tarvitse käydä.

Soveltamisohje

Kohtuullisena aikana pidetään 1–2 viikon aikaa.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asia on käsitelty 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Päättyminen voidaan todeta myös yhteisesti tai jonkin osapuolen kirjallisen ilmoituksen perusteella.

3 §:n 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa kunnan ei katsota täyttäneen neuvottelovelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulunut vähintään

- a) 7 päivää, kun lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen ilmeisesti kohdistuu enintään 10 viranhaltijaan/työntekijään
- b) 7 päivää, kun lomauttaminen ilmeisesti kohdistuu yli 10 viranhaltijaan/työntekijään, mutta sen on tarkoitus kestää enintään 90 päivää

- c) 6 viikkoa, kun osa-aikaistaminen tai irtisanominen taikka lomauttaminen yli 90 päiväksi kohdistuu ilmeisesti yli 10 viranhaltijaan/työntekijään.

Jollei toisin sovita, asiasta on neuvoteltava vähintään kahdessa eri neuvottelutilaisuudessa. Edellä c- kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa toinen neuvottelu voi alkaa aikaisintaan 7 päivän kuluttua ensimmäisestä neuvottelusta.

Kuitenkin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvassa asiassa voidaan tehdä päätös ilman sitä edeltävää yhteistoimintamenettelyä, jos kunnan, sen viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä.

Tällöin asia tulee käsitellä 4 §:n mukaisesti viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

Soveltamisohje

Jos käsiteltävänä olleessa yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu olennainen muutos, on siitä käynnistettävä uusi menettely.

6 § Tiedottamisvelvollisuus

Työnantajan tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa henkilöstölle tai sen edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.

Tiedottamisvelvollisuus yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa tulee toteuttaa siten, että henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet turvataan.

Kunnan on pidettävä henkilöstön saatavana tietoja kunnan toimintaa ja tavoitteita koskevista yleisistä asioista ja niiden kehitysnäkymistä. Erityisesti on henkilöstölle tiedotettava sen asemaan olennaisesti vaikuttavista tekijöistä, jotka sisältyvät hyväksytyyn talousarvioon, kuntasuunnitelmaan tai niiden muutoksiin.

Soveltamisohje

Tiedottamisessa on pyrittävä molemminpuoliseen aktiivisuuteen organisaation kaikilla tasoilla. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tiedotuksen oikea-aikaisuuteen ja työyhteisöjen sisäiseen tiedonkulkuun.

7 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Kunnan tulee tiedottaa suunnitellusta kunnan ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Tällöin on selvitettävä ulkopuolisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika.

Jos asianomainen henkilöstön edustaja viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä, jona aikana kunta ei saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

Tiedottamista tai yhteistoimintamenettelyä ei edellytetä kuitenkaan silloin, kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota kunnan henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita tai milloin kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen kunnan omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista.

8 § Yhteistoimintasopimus

Edellä 1 §:ssä tarkoitetun paikallisen yhteistoimintasopimuksen neuvottelevat ja allekirjoittavat asianomainen kunnallinen viranomainen ja tämän yleissopimuksen allekirjoittajajärjestöt tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset.

Paikallisella alayhdistyksellä pitää olla epäselvissä tapauksissa yleissopimuksen allekirjoittajajärjestön valtuutus paikallisiin sopimusneuvotteluihin ja paikallisen yhteistoimintasopimuksen tekemiseen.

Paikallinen yhteistoimintasopimus on voimassa sovituksen määrääjän tai toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen yhteistoimintasopimus voidaan kirjallisesti irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua, minkä jälkeen noudatetaan tämän yleissopimuksen määräyksiä. Yli neljäksi vuodeksi tehty yhteistoimintasopimus on neljän vuoden kuluttua irtisanottavissa kuten toistaiseksi tehty yhteistoimintasopimus. Jos jokin osapuoli irtisanoo yhteistoimintasopimuksen, irtisanominen koskee kaikkia osapuolia.

Soveltamisohje

Paikallisilla yhteistoimintasopimuksilla voidaan laajentaa ja täsmentää yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien asioiden piiriä.

Työpaikkojen, esimiehen ja alaisen sekä kehittämishankkeiden yhteistoiminnan muodoista voidaan sopia paikallisesti.

Paikallisessa yhteistoimintasopimuksessa voi olla eri hallintokuntia, virastoja, laitoksia tai muita toimintayksiköitä koskevia erityismääräyksiä.

9 § Vapautus virka- ja työtehtävistä

Kunnan tulee antaa tässä sopimuksessa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä varten, mikäli vapautus ei aiheuta kohtuutonta haittaa virka- ja työtehtävien hoitamiselle.

10 § Kokouspalkkio ja ansionmenetyksen korvaaminen

Kunnan palveluksessa olevalla viranhaltijalla ja työntekijällä, joka osallistuu yhteistoimintaelimen tai vastaavan kokoukseen jäsenenä, sihteerinä tai asiantuntijana, on oikeus saada, milloin kokous pidetään asianomaisen säännöllisenä työaikana, kokouksen ajalta varsinainen palkkansa.

1 momentissa tarkoitettulle henkilölle, joka muulloin kuin varsinaisena työaikanaan on vähintään ½ tunnin ajan saapuvilla yhteistoimintaelimen tai vastaavan kokouksessa jäsenenä, sihteerinä tai asiantuntijana, suoritetaan kokouspalkkiona sama rahamäärä kuin viranhaltijalle suoritetaan kunnallisen toimikunnan kokouksesta kunnan asianomaisen viranomaisen päätöksen perusteella sekä matkakustannusten korvaus samojen perusteiden mukaisena kuin mitä kunnan viranhaltijalle muutoin suoritetaan.

Jos viranhaltijalle tai työntekijälle ei ole määrätty varsinaista työaikaa, ryhdytään kokouspalkkiota maksamaan hänelle klo 16 jälkeen.

Soveltamisohje

Opettajalle, joka ei ole kokonaistyöajassa (jonka varsinaista työaikaa ei ole määritelty) ja joka muulloin kuin työjärjestykseen merkittyjen oppituntien aikana mutta ennen klo 16 on vähintään ½ tunnin ajan saapuvilla yleissopimuksen 10 §:n 1 momentin tarkoittamassa kokouksessa, maksetaan, ellei hän samasta kokouksesta ole oikeutettu sopimuksen 10 §:n 2 momentissa tarkoitettuun palkkioon, puolet 2 momentin mukaisesta palkkiosta.

11 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen tai sen nojalla tehdyn

paikallisen yhteistoimintasopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, sopimuksen muuttamiseksi taikka uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Sopimuksen mukaisen yhteistoimintamenettelyn asiapiiristä työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä silloin, kun asia on vireillä yhteistoimintamenettelyssä osapuolten kesken.

Soveltamisohje

Edellä 2 momentissa mainitussa tapauksessa myös hakukielto ja hakusaarto on kielletty.

Lisäksi sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, etteivät sen alaiset yhdistykset, viranhaltijat ja työntekijät, joita sopimus koskee, riko edellä 1 ja 2 momenteissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavoin myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

12 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän sopimuksen toteutumista seuraa ja sen soveltamisesta aiheutuneista tulkintakysymyksistä antaa lausuntoja kunnallinen yhteistoiminta-asiain neuvottelukunta.

Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta sekä yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnistä aiheutuneet erimielisyydet ratkaistaan siten kuin virka- ja työehtosopimuksista aiheutuneista erimielisyyksistä on säädetty ja määrätty.

Soveltamisohje

Paikallista yhteistoimintasopimusta koskevat mahdolliset soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan paikallisten osapuolten välisissä neuvotteluissa. Jollei ongelmaa saada ratkaistuksi paikallisissa neuvotteluissa, ei ole estettä käsitellä asiaa myös pääsopimuksen 9–11 §:ssä mainitussa järjestyksessä, vaikka sitä asian luonteen vuoksi pitäisi pyrkiä välttämään.

13 § Voimassaoloaika ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan allekirjoituspäivästä ja se on voimassa kolmen (3) kuukauden irtisanomisajoin. Ennen tämän sopimuksen voimaantuloa voimassa olleet paikallisen viranomaisen

päätöksellä vahvistetut yhteistoimintasopimukset ovat voimassa 8 §:ssä tarkoitettuina sopimuksina, jollei niitä erikseen irtisanota.

Yleissopimuksen irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Jos jokin osapuoli irtisanoo sopimuksen, irtisanominen koskee kaikkia osapuolia. Irtisanomisen tapahduttua paikalliset yhteistoimintasopimukset jäävät voimaan työrauhavelvoittein, ellei niitä ole samanaikaisesti erikseen irtisanottu.

Helsingissä 30. marraskuuta 2002

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

AKAVA-JS RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
KTN RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY