

KUNNALLISEN ALAN TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämä sopimus on työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006), jäljempänä valvontalaki, 23 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu työsuojelun yhteistoimintasopimus.

Tämä sopimus koskee kaikkia kuntia, kuntayhtymiä tai valvontalain 25 §:ssä tarkoitetulla tavalla työpaikaksi määriteltävää muuta kokonaisuutta sekä niiden palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Jäljempänä tässä sopimuksessa kunnalla tarkoitetaan myös kuntayhtymää tai muuta edellä mainitulla tavalla määriteltyä kokonaisuutta ja työntekijällä myös viranhaltijaa.

Virka - ja työsopimussuhdetta vailla olevia koskevat työsuojelun yhteistoimintasäädökset ovat työturvallisuuslain (738/2002) 4 ja 17 §:ssä.

2 § Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoitus

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, kestävää tuoksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveystavoitteiden johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutteista yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

Toimintaa toteutetaan ottaen huomioon laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 ja 12 § sekä sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 4 §.

3 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden kesken välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään valvontalain 26 §:ssä seuraavasti:

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
- 7) edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1–7 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

Toteutetun työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin perusteella tai muutoin paikallisesti tarpeelliseksi havaittuina voivat työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita olla myös esimerkiksi työhyvinvoinnin edistäminen, henkilöstön ikääntymisen vaikutukset, työsuojelua koskevan tiedotuksen ja ensiavun järjestäminen, päihdeongelmien ennaltaehkäisyä ja päihteiden väärinkäyttöä koskevat menettelytavat ja hoitonohjauksen mallit sekä varhaisen puuttumisen ja kuntoutukseen ohjaamisen menettelyt.

Käsiteltäessä työturvallisuuslain (738/2002) 5 §:n tarkoittamaan työntekijän tai muun kodissa tehtävään työhön liittyviä työsuojelun yhteistoiminta-asioita ja niiden toteutusta otetaan huomioon siihen liittyvät erityispiirteet.

4 § Työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittely

Välitön yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään välittömänä yhteistoimintana työnantajana tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken, jolloin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tämän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin.

Edustuksellinen yhteistoiminta

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 3 §:ssä mainitut työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisena yhteistoimintana työsuojelutoimikunnassa tai muussa vastaavassa yhteistoimintaelimessä.

5 § Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi on neljä vuotta. Vaali toteutetaan erillisen vaaliohjeen mukaisesti. Paikallisesti on ennen vaalia sovittava henkilökunnan jakautumisesta työntekijä ja toimihenkilöasemassa oleviin.

Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu varavaltuutetuineen. Toimihenkilöasemassa olevilla tarkoitetaan henkilöstöä, jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja

valvoa alaistensa työtä ja jotka eivät ota tai vain tilapäisesti ottavat osaa näiden työhön. Muu henkilöstö on työntekijäasemassa.

Työsuojelu- ja työympäristötyön yhteistoimintaa varten työpaikalla on valvontalain mukaisesti työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen sekä työsuojelutoimikunta tai muu paikalliseen sopimukseen perustuva edustuksellinen yhteistoimintaelin, jonka jäsenistöön työsuojeluvaltuutetut kuuluvat.

Suurissa kuntayksiköissä tai muutoin paikallisesti harkituilla perusteilla voidaan edellä 3 momentissa mainitun työsuojelutoimikunnan tai muun edustuksellisen yhteistoimintaelimen lisäksi paikallisella sopimuksella muodostaa kaksi- tai kolmetasoisesti yhteistoimintaelimiä tai -kokonaisuuksia hallintokunta- tai toimialakohtaisesti, taikka virastoa, laitosta tai muuta tarkoituksenmukaista, esimerkiksi seudullista tai alueellista kokonaisuutta varten.

Sovittuja yhteistoimintakokonaisuuksia vastaavasti valitaan myös työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö.

Paikallisen sopimuksen perusteella voidaan lisäksi valita työskentelypaikka- tai yksikkökohtaista henkilöstöä edustavia työsuojeluasiamiehiä tai vastaavalla nimikkeellä toimivia.

Paikallisesti voidaan sopia, että oppilaitosten oppilailla tai muilla vastaavilla on oikeus valita työsuojelutoimikuntaan edustajansa tarkkailijajäseneksi.

Organisaation tai toiminnan muuttuessa työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio saatetaan vastaamaan muuttunutta tilannetta.

6 § Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta työturvallisuuslain (738/2002) 49–54 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin valvontain 5 a luvussa on säädetty.

7 § Työsuojelupäällikkö

Työnantajaa edustavaa yhteistoimintahenkilöä koskevat määräykset ovat valvontalain 28 §:ssä. Työsuojelupäällikön erityisenä tehtävänä on työnantajan ja esimiesten avustaminen ja tukeminen niissä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan ja yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön tehtävänä on huolehtia työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa (1039/2001) työnantajan velvollisuudeksi säädetystä ilmoituksesta yhteistoimintahenkilöistä, ellei muutoin ole sovittu.

8 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät, asema ja oikeudet

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on määritelty valvontalain 31 §:ssä. Työsuojeluvaltuutetun oikeudesta keskeyttää vaarallinen työ säädetään valvontalain 36 §:ssä. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä valvontalain 26 §:ssä ja tämän sopimuksen 3 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Varavaltuutetun sijaantulosta työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta tehtäviään pysyvän tai tilapäisen esteen vuoksi säädetään valvontalain 29 §:ssä.

Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa esteestään työsuojelupäällikölle ja varavaltuutetulle, ellei paikallisesti ole muuta sovittu.

Työsuojeluvaltuutetun tiedonsaanti

Työsuojeluvaltuutetulla on valvontalain 32 §:n mukainen oikeus tiedon saantiin.

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun koulutustarpeen käsittelyssä ja koulutuksen toteuttamisessa noudatetaan valvontalain 33 §:n lisäksi kunnallista henkilöstökoulutusta koskevaa suositussopimusta sekä virka- ja työehtosopimusta ammattiyhdistyskoulutuksesta (koulutussopimus). Työsuojeluvaltuutetun tehtävän aikana sekä erityisesti sen päättyessä on kiinnitettävä huomiota hänen henkilöstökoulutustarpeeseensa ottaen huomioon vapautus työstä, työsuojeluvaltuutetun toimikauden kesto ja mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautusta määrättäessä, ansion menetyksestä tai työajan ulkopuolella suoritetuista tehtävistä maksettavaa korvausta laskettaessa noudatetaan valvontalain 34 ja 35 §:ien säännöksiä. Erikseen on solmittu sopimus työsuojeluvaltuutetuille annettavasta vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta. Samoin on erikseen sovittu varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksettavasta korvauksesta. Työajan ulkopuolella suoritettavista tehtävistä työsuojeluvaltuutetun tulee mahdollisuuksien mukaan etukäteen sopia työnantajan kanssa.

Työsuojeluvaltuutetun toimitilat ja materiaali

Valvontalain 41 §:n määräysten mukaan työsuojeluvaltuutetun käyttöön annetaan tarvittava toimitila ja lukittava asiakirjojen säilytyspaikka.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää kunnassa/työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto - ja viestintävälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävän edellyttämässä laajuudessa siten kuin niistä paikallisesti sovitaan.

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojelutoimikunnan ja paikallisesti sovittaessa myös työsuojeluasiamiehen käyttöön tarpeelliset laitteet, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

9 § Työsuojelutoimikunta tai muu vastaava edustuksellinen yhteistoimintaelin

Työsuojelutoimikuntaa koskevat säännökset ovat valvontalain 38–41 §:ssä. Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan tai vastaavaan sellaisen edustajan, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute.

Työsuojelutoimikunta tai muu työsuojelun yhteistoimintaa hoitava elin kokoontuu niin usein kuin sille valvontalaissa ja tässä sopimuksessa asetetut tehtävät

edellyttävät. Kokous on kutsuttava koolle kohtuullisessa ajassa käsiteltävien asioiden esilletulon jälkeen.

Paikallisesti sovitaan työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyn menettelytavoista kuten kokousten vähimmäislukumäärästä, koollekutsumisesta ja yhteistyöstä muiden toimijoiden kanssa.

10 § Työsuojeluasiamiehen tehtävät

Työsuojeluasiamiehen tehtävät liittyvät pääosin välittömään työsuojelun yhteistoimintaan lähityöyhteisössä tai esimerkiksi jonkin ammattikunnan piirissä sekä tiedon välittämiseen työn vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja niistä aiheutuvissa toimenpiteissä. Paikallisessa sopimuksessa määritellään tarkemmin järjestelyn perusteet ja siihen sisältyvät oikeudet ja tehtävät. Työsuojeluasiamiehen koulutusoikeus määräytyy kunnallisen alan koulutussopimuksen mukaisesti.

11 § Soveltamisohjeiden antaminen

Tämän sopimuksen toteutumista seuraa ja sen soveltamisesta aiheutuneista tulkintakysymyksistä antaa lausuntoja sopijaosapuolten yhteisesti asettama työryhmä.

12 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Esisijaisesti erimielisyys pyritään ratkaisemaan paikallisesti esimiehen ja asianomaisen henkilön tai työnantajan ja henkilöstöä edustavan työsuojeluvaltuutetun kesken välittömässä neuvonpidossa.

Mikäli asia jää välittömässä neuvonpidossa erimieliseksi, siitä käydään henkilöstöjärjestön tai -järjestöjen pyynnöstä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen nimeämien edustajien kesken paikallisneuvottelut. Asiasta tulee laatia pöytäkirja, josta käy ilmi erimielisyyden kohteena oleva asia sekä osapuolet ja näiden kannanotot perusteluineen.

Paikallisneuvottelujen jäätyä erimielisiksi asiasta käydään pyynnöstä osapuolten välillä keskusneuvottelut. Keskusneuvotteluja on vaadittava kolmen kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.

Paikallis- ja keskusneuvottelut on aloitettava viivytyksettä, kuitenkin kuukauden kuluessa niiden vaatimisesta, ellei toisin sovita.

Asian ollessa käsiteltävänä osapuolten yhteisessä työryhmässä sitä ei samanaikaisesti voi saattaa vireille paikallis- tai keskusneuvotteluasiana eivätkä edellä mainitut määräajat kulu sinä aikana.

13 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan allekirjoituspäivästä ja se on voimassa kolmen (3) kuukauden irtisanomisajoin.

Helsingissä 3. huhtikuuta 2008

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIIKAN JA PERUSPALVELUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ KTN RY

TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ TNJ RY