

KUNTA- JA HYVINVOINTIALAN TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAA KOSKEVA TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

Tämä sopimus koskee kaikkia kuntia, kuntayhtymiä, hyvinvointialueita, hyvinvointiyhtymiä tai valvontalain 25 §:ssä tarkoitettulla tavalla työpaikaksi määriteltävää muuta kokonaisuutta sekä niiden palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Jäljempänä tässä sopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan 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. Se on ennakoivaa ja tulevaan suuntaavaa. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, edistää kestävästä kehitystä ja tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, turvallisuus- ja terveystavoitteiden johtamis- ja toimintatapojen avulla.

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

Työsuojelun yhteistoiminnassa on huomioitava laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007), työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 ja 12 § sekä sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 4 §:n 2 momentti.

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 tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
3. työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen 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 tarpeellisiksi 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 hoitoonohjauksen mallit sekä aktiivisen tuen ja kuntoutukseen ohjaamisen menettelyt.

Käsiteltäessä työturvallisuuslain (738/2002) 5 §:n tarkoittamaan työntekijän tai muun henkilön 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 esihenkilön ja työntekijän kesken. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin.

Edustuksellinen yhteistoiminta

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

5 § Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Työsuojelu- ja työympäristötyön yhteistoimintaa varten työpaikalla on valvontalain mukaisesti työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen sekä työsuojelutoimikunta tai

muu työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin, johon työsuojelun yhteistoiminta on yhdistetty. Muussa vastaavassa edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä, kun käsitellään valvontalain 26 §:ssä ja tämän sopimuksen 3 §:n 4 momentissa tarkoitettuja asioita. Työsuojeluvaltuutetut ovat aina työsuojelutoimikunnan jäseniä. Työsuojeluvaltuutetun toimialueesta, muusta toiminnallisesta tai tarkoituksenmukaisesta kokonaisuudesta ja ajankäytöstä sovitaan paikallisesti työsuojeluorganisaation nelivuotiskaudeksi kerrallaan.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi on neljä vuotta. Vaali toteutetaan Työturvallisuuskeskuksen asianomaisen toimialaryhmän erillisen vaaliohjeen mukaisesti. Henkilöstön jakautumisesta työntekijä- ja toimihenkilöasemassa oleviin sovitaan ennen vaalia paikallisesti.

Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen. 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.

Suurissa työnantajayksiköissä tai muutoin paikallisesti harkituilla perusteilla voidaan edellä 1 momentissa mainitun työsuojelutoimikunnan tai muun edustuksellisen yhteistoimintaelimen lisäksi paikallisella sopimuksella muodostaa kaksi- tai kolmetasoisesti yhteistoimintaelimiä tai kokonaisuuksia hallintokunta-, palvelualue- 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 yksikkökohtaisia työsuojeluyhdyshenkilöitä. Työsuojeluyhdyshenkilön valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan. Työsuojeluyhdyshenkilöiden valinnasta, lukumäärästä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti.

Paikallisen harkinnan perusteella 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 tarkoitettulla yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin valvontain 5 a luvussa on säädetty.

7 § Työsuojelupäällikkö

Työnantajaa edustavaa yhteistoimintahenkilöä koskevat määräykset ovat valvontalain 28 §:ssä. Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset valvontalain 26 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen. Työsuojelupäällikön erityisenä tehtävänä on työnantajan ja esihenkilöiden 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 määräytyvät valvontalain 31 §:n mukaisesti. 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.

Työsuojeluvaltuutetun on lisäksi oma-aloitteisesti perehdyttävä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Työsuojeluvaltuutetun tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos niihin osallistuminen katsotaan viranomaisen tai asiantuntijan taholta tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin.

Varavaltuutetusta, joka sijaistaa työsuojeluvaltuutettua tai tulee hänen sijaansa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta tehtäviään pysyvän tai tilapäisen esteen vuoksi, säädetään valvontalain 29 §:ssä, työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevan sopimuksen 4 §:ssä ja kunta-alan / hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen IX luvun 2 §:n 2 ja 3 momentissa.

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

Työsuojeluvaltuutetun tiedonsaanti

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

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan.

Hänellä on myös oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asiakirjoihin. Lisäksi hänellä on oikeus muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on niin ikään oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työsuojeluvaltuutetun lausunnon antamisesta työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevasta hakemuksesta säädetään erikseen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä valvontalain 32 §:n 1 ja 2 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtäviensä edellyttämässä laajuudessa.

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta

Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun koulutustarpeen käsittelyssä ja koulutuksen toteuttamisessa noudatetaan valvontalain 33 §:n lisäksi työ- ja virkaehtosopimusta ammattiyhdistyskoulutuksesta kunta- ja hyvinvointialalla.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän aikana sekä erityisesti sen päättyessä on kiinnitettävä huomiota hänen henkilöstökoulutustarpeeseensa ottaen huomioon vapautus työstä, työsuojeluvaltuutetun toimikauden kesto ja mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset. Tältä osin on otettava huomioon myös kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja ansionmenetyksen korvaaminen määräytyvät valvontalain 34 ja 35 §:ien mukaisesti. Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ja ansionmenetyksen korvaamisesta sekä työsuojeluvaltuutetulle maksettavasta korvauksesta on sovittu erikseen työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskevan sopimuksen 3 ja 6 §:ssä ja kunta-alan / hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen IX luvun 2 §:n 1 momentissa. 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 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 työsuojeluyhdyshenkilön käyttöön tarpeelliset laitteet, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

9 § Työsuojelutoimikunta tai muu vastaava edustuksellinen yhteistoimintaelin

Työsuojelutoimikuntaa koskevat säännökset ovat valvontalain 38–41 §:ssä. Työsuojelutoimikunnan kauden pituus on neljä vuotta.

Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan tai vastaavaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen. Muussa vastaavassa edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä, kun käsitellään valvontalain 26 §:ssä tarkoitettuja asioita. Työsuojeluvaltuutetut ovat aina työsuojelutoimikunnan jäseniä.

Työsuojelutoimikunnan jäsenenä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja 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 § Työsuojeluyhdysenkilön tehtävät

Työsuojeluyhdysenkilön tehtävät liittyvät pääosin välittömään työsuojelun yhteistoimintaan lähityöyhteisössä tai esimerkiksi jonkin ammattikunnan piirissä sekä tiedon välittämiseen työn vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja niistä aiheutuviin toimenpiteisiin. Paikallisessa sopimuksessa määritellään tarkemmin järjestelyn perusteet ja siihen sisältyvät oikeudet ja tehtävät.

Työsuojeluyhdysenkilön koulutusoikeus määräytyy ammattiyhdistyskoulutuksesta solmitun kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan.

11 § Soveltamisohjeiden antaminen

Tämän sopimuksen toteutumista seuraa ja sen soveltamisesta aiheutuneista tulkintakysymyksistä antaa lausuntoja sopijaosapuolten yhteisesti asettama työryhmä (Työsuojelun yhteistoimintaryhmä TYRY).

12 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Ensisijaisesti erimielisyys pyritään ratkaisemaan paikallisesti esihenkilön 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 5. toukokuuta 2025

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

JULKISEN ALAN UNIONI JAU RY

JULKISALAN KOULUTETTujen NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

SOSIAALI- JA TERVEYSALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ SOTE RY