

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA JA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNASTA ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUKSISSA (ELY-KESKUKSET), TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTOISSA (TE-TOIMISTOT) JA ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSTEN SEKÄ TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTOJEN KEHITTÄMIS- JA HALLINTOKESKUKSESSA (KEHA-KESKUS)

SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA JA SISÄLTÖ

1 § Yhteistoiminta

ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen sekä niiden henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksista annetun lain (1233/2013, jäljempänä valtion yhteistoimintalaki) lisäksi tämän sopimuksen määräyksiä.

Tämä sopimus on yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 42 §:ssä tarkoitettu vi-rastokohtainen sopimus.

Tässä sopimuksessa virkamiehellä tarkoitetaan valtion virkamiestä tai työntekijää ja palvelussuhteella virkasuhdetta tai työsuhdetta.

2 § Työsuoja

Tämän sopimuksen perusteella käsitellään myös työsuojaelun yhteistoiminnasta käsiteltäviksi kuuluvat asiat. Velvoitteet perustuvat lakiin työsuojaelun valvonnasta ja työpaikan työsuojaeluyhteistoiminnasta (44/2006) sekä valtion työsuojaelun yhteistoimintasopimukseen (26.9.2007).

TARKOITUS JA TAVOITTEET

3 § Yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää ELY-keskusten, TE- toimistojen ja KEHA-keskuksen ja niiden henkilöstön välistä sekä henkilöstöryhmien keskinäistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka pe-rustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin virastojen toiminnasta ja sitä koske-vista suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää virastojen toimintaa ja lisätä henki-löstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastoissa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja hen-kilöstön asemaa virastoissa ja samalla edistää työelämän laatua sekä toiminnan tuloksellisuutta ja ta-loudellisuutta.

ELY-keskuksen, TE-toimiston ja KEHA-keskuksen tuloksellisuuden, taloudellisuuden ja palvelukyvyyn pa-rantamisen tärkeä edellytys on, että henkilöstö voi käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan osal-listumalla päätöksenteon valmisteluun. Yhteistoiminnassa tapahtuva kehittämistyö parantaa edellytyk-siä tarjota pysyviä palvelussuhteita sekä kehittyviä ja sisällöltään monipuolisia työtehtäviä. Yhteistoi-minnan tarkoituksena on lisätä työpaikan avoimuutta.

ELY-keskuksessa, TE-toimistossa ja KEHA-keskuksessa johtaminen ja esimiestyö perustuvat yhteistoi-mintaan, jonka avulla henkilöstön osaaminen ja asiantuntemus voidaan parhaiten käyttää hyödyksi päätöksenteossa.

4 § Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista ja kehittämistä, jonka ensisijaisena tarkoituksena on kehittää ennaltaehkäisevästi työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Toimiva työsuojelu edistää myös ELY-keskuksen, TE-toimiston ja KEHA-keskuksen työntekijöiden työhyvinvointia sekä tuottavuuden ja työelämän laadun kestävästi parantamista.

Työn ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden kehittäminen edellyttää työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä. Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutteista yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

5 § Yhteistoiminnan edistäminen

ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen tulee järjestäessään organisaatiotaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toteuttaa myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä sekä antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön ja saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen sekä niiden henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistoimintaelimissä, työnantajan ja henkilöstön välittömänä yhteistoimintana, yhteisissä työryhmissä ja muunlaisena yhteisenä asioiden valmisteluna tai muuna ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen sekä niiden henkilöstön välisenä yhteistoimintana. Toteutettaessa yhteistoimintaa yhteisissä työryhmissä on otettava huomioon, mitä tämän sopimuksen 20 §:ssä määrätään.

YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET

6 § Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolia ovat ELY-keskukset ja niiden henkilöstö, TE-toimistot ja niiden henkilöstö sekä KEHA-keskus ja sen henkilöstö. Valtakunnallisella tasolla yhteistoiminnan toteuttamisesta vastaa KEHA-keskus. Yhteistoimintaa toteutetaan asianomaisten virkamiesten ja työntekijöiden ja heidän esimiestensä välillä, työnantajan ja henkilöstön sekä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.

Työpaikalla tässä sopimuksessa tarkoitetaan ELY-keskusta, TE-toimistoa ja KEHA-keskusta.

7 § Työnantajan edustajat

ELY-keskuksen työnantajavirkamiehinä toimivat ylijohtaja ja vastuualueiden johtajat. KEHA-keskuksen työnantajavirkamiehinä toimivat johtaja, henkilöstöjohtaja ja neuvotteluviranomaistehtäviä hoitava virkamies. TE-toimiston työnantajavirkamiehenä toimii TE-toimiston johtaja. Edellä mainittujen lisäksi ELY-keskuksissa ja TE-toimistoissa työnantajavirkamiehinä toimivat KEHA-keskuksen hallintojohtajat. Työsuojelun yhteistoiminnan työnantajan edustajina toimivat työsuojelupäälliköt.

ELY-keskuksissa ja KEHA-keskuksessa yksikkö-, ryhmä- tai yksilötason yhteistoiminnassa työnantajan edustajana toimii esimies. Myös muu henkilö, jolla asemansa tai annetun määräyksen perusteella on virkamieheen tai työntekijään nähden työnjohto-oikeus, voi toimia työnantajan edustajana.

TE-toimistoissa palvelulinja-, yksikkö- tai yksilötason yhteistoiminnassa työnantajan edustajana toimii esimies. Myös muu henkilö, jolla asemansa tai annetun määräyksen perusteella on virkamieheen tai työntekijään nähden työnjohto-oikeus, voi toimia työnantajan edustajana.

Työnantajavirkamiehet vastaavat yhteistoiminnan toteuttamisesta.

KEHA-keskus nimeää työnantajan edustajat ELY-keskusten ja TE-toimistojen valtakunnallisiin yhteistyöelimiin.

8 § Henkilöstön edustajat

Henkilöstön edustajina toimivat yhteistyötoimikuntien henkilöstöedustajat, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on läsnäolo- ja puheoikeus yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Henkilöstöön kuuluvat kaikki ELY-keskuksen, TE-toimiston tai KEHA-keskuksen palveluksessa olevat henkilöt työnantajavirkamiehiä lukuun ottamatta.

Yhteistoimintatehtävään osallistuvan henkilöstön edustajan asemasta ja oikeuksista on voimassa, mitä siitä on sovittu valtion virka- ja työehtosopimuksessa sekä valtion yhteistoimintalaissa.

TYÖSUOJELUEDUSTAJAT

9 § Työsuojelupäällikkö

KEHA-keskus nimeää ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen työsuojelupäälliköt sekä vara työsuojelupäälliköt. ELY-keskuksilla, TE-toimistoilla ja KEHA-keskuksella on yhteensä neljä päätoimista alueille sijoitettua työsuojelupäällikköä seuraavilla alueilla: Etelä-Suomi (Uusimaa, Häme ja Kaakkois-Suomi), Länsi-Suomi (Keski-Suomi, Varsinais-Suomi, Satakunta, Pirkanmaa, Pohjanmaa ja Etelä-Pohjanmaa), Itä-Suomi (Etelä-Savo, Pohjois-Savo ja Pohjois-Karjala) ja Pohjois-Suomi (Pohjois-Pohjanmaa, Kainuu ja Lappi). Yksi edellä mainituista työsuojelupäälliköistä nimetään hoitamaan KEHA-keskuksen työsuojelupäällikön tehtäviä. Työsuojelupäälliköltä edellytetään, että hän on riittävän pätevä ja perehtynyt työsuojelusäännöksiin ja edustamiensa työpaikkojen olosuhteisiin. Työsuojelupäällikön sijaisena toimii varatyösuojelupäällikkö.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyön järjestämiseen työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisen kanssa. Tehtävänä on myös järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojelun yhteistoimintaa.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on huolehtia, että työpaikoilla tehdään riskien arviointi ja laaditaan työsuojelun toimintaohjelma sekä toteutetaan vuosittainen seuranta ja tarkastus.

Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojeluorganisaation jäsenet Valtiokonttorin ylläpitämään työsuojeluhenkilöstön rekisteriin.

Työsuojelupäällikölle tulee järjestää asianmukaiset toimintaedellytykset tehtävänsä hoitamiseksi ja työsuojelun yhteistoiminnan järjestämiseksi.

10 § Työsuojeluvaltuutettu

ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen henkilöstöt valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua neljäksi (4) kalenterivuodeksi kerrallaan. Työsuojeluvaltuutetun ehdokasasetteluun sekä vaaliin on oltava mahdollisuus osallistua kaikilla työpaikan työntekijöillä. Vaali voidaan suorittaa sähköistä tiedonvälitystä käyttäen.

Vaalitoimet suoritetaan valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti työaikana. Järjestelyistä on sovittava työpaikan työsuojelupäällikön kanssa.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa kaikkia työpaikan työntekijöitä ja henkilöstöryhmiä työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä oma-aloitteisesti työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Valtuutetun tulee kiinnittää työntekijöiden huomiota turvallisiin työtapoihin. Työsuojeluvaltuutettu kehittää työsuojelua yhteistyössä työnantajan ja työsuojelupäällikön kanssa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on määritelty työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu riskien arvioinnin suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun.

Tehtäviensä suorittamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus:

- perehtyä asiakirjoihin ja luetteloihin, joita työnantajan on pidettävä työsuojelusäädösten perusteella,
- perehtyä työoloihin vaikuttaviin asiakirjoihin ja niiden taustatietoihin,
- saada työsuojelu- ja yhteistoimintakoulutusta,
- esittää kutsuttavaksi yhteistyötoimikunta tai työyksikkökokous koolle.

Valtuutetulle annetaan tehtäviensä suorittamiseksi vapautusta säännöllisestä työstä. Vapautuksen pitämisestä on sovittava viraston työnantajavirkamiehen kanssa. Valtuutetulle järjestetään tarkoituksenmukaiset toimitilat. Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen koulutustarvetta ja järjestelyjä on käsiteltävä kahden (2) kuukauden kuluessa valinnasta. Työsuojeluvaltuutettu käy vuosittain keskustelun työnantajan edustajan kanssa yhteistyön toimivuudesta ja tarvittaessa sopii toimenpiteistä sen edistämiseksi. Keskustelun yhteydessä tarkastetaan työsuojelun toimintaohjelman toteutuminen ja sovitaan tarvittavista toimenpiteistä ohjelman toteuttamiseksi.

Varatyösuojeluvaltuutetut hoitavat valtuutetun tehtäviä varsinaisen ollessa estyneenä.

11 § Työsuojeluasiamies

Henkilöstö voi tarvittaessa valita jokaiseen työskentelypaikkaan työsuojeluasiamiehen. Työskentelypaikkaan valitaan enintään yksi työsuojeluasiamies, joka edustaa työskentelypaikassa työskenteleviä ELY-keskuksen, KEHA-keskuksen ja TE-toimiston henkilöitä. Työsuojeluasiamiesten valinta toteutetaan työsuojeluvaalien yhteydessä.

Työsuojeluasiamies toimii työsuojeluvaltuutetun apuna työskentelypaikassaan.

Tehtävien suorittamista varten työsuojeluasiamiehellä on oikeus:

- tarkkailla työoloja sekä työsuojeluohjeiden noudattamista,
- tiedottaa havainnoistaan välittömästi esimiehelle ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulle,
- saada työsuojelu- ja yhteistoimintakoulutusta.

Tehtäviensä hoitamiseksi asiamies saa vapautusta työstään soveltaen, mitä työsuojeluvaltuutetusta on sovittu.

YHTEISTOIMINNAN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT

12 § Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä:

- 1) viraston talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelma;
- 2) viraston sisäiset toimintasäännöt ja sisäisen viestinnän periaatteet;
- 3) palvelukseen tulon yhteydessä ja palvelussuhteen aikana kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämisen järjestelyt;
- 4) periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä sekä palvelussuhdejärjestelyt (esim. osaaikaisten ja määräaikaisten käytön, etätöiden ja erilaisten työaikajärjestelyjen periaatteet sekä virkajärjestelyt);
- 5) ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet;
- 6) henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja siihen suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, henkilöstön tilaa ja työilmapiiriä koskevat raportit ja toimenpide-ehdotukset, työsuojelun toimintaohjelma ja yhteistoimintakoulutuksen järjestäminen;
- 7) talousarvioehdotuksessa osoitettujen varojen käyttö sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa (sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti);
- 8) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:ssä tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma, kun suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman osaksi ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) 4 §:ssä tarkoitettu yhdenvertaisuussuunnitelma;
- 9) ennen työterveyshuoltolain (1383/2001) 11 §:n 4 momentissa tarkoitettua päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) 7 ja 8 §:ssä tarkoitettuja työteh-

tävät, joissa viranhaltija tai virkamies on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle;

- 10) virkamiehiin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menettelyt, sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä virkamiehen sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely; sekä
- 11) henkilöstörahastolaissa (934/2010) tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeria kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä sekä mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

Uuden henkilöstön rekrytointia koskevat asiat käsitellään yksikkö-, palvelulinja- tai ryhmäkokouksessa taikka vaihtoehtoisesti siten, että henkilöstön tai henkilöstön edustajien näkemykset rekrytoinnista tulevat huomioiduksi muulla tarkoituksenmukaisella tavalla.

13 § Yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltävät asiat

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- 1) viraston toiminnan, organisaation, tehtävien tai palvelutoiminnan muuttamisesta tai kehittämisestä;
- 2) viraston lakkauttamisesta tai siirtämisestä toiselle paikkakunnalle tai viraston tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkautumisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon luovuttavassa tai vastaanottavassa virastossa;
- 3) olennaisista muutoksista työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirroista toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle;
- 4) olennaisista kone- ja laitehankinnoista;
- 5) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Ennen kuin työnantaja päättää tässä pykälässä tarkoitetun asian tai virastossa otetaan käyttöön tässä pykälässä tarkoitettu suunnitelma, periaatteet tai muu järjestely tai tällaisen muutos, tulee yhteistoiminnassa yksimielisyyden saavuttamiseksi käsitellä valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos 1 momentissa tarkoitettujen, työnantajan suunnittelemien muutosten arvioidaan johtavan irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan valtion yhteistoimintalain 5 luvun säännöksiä.

14 § Työsuojelun yhteistoiminta

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvana käsitellään työsuojelutoimikunnalle kuuluvat asiat.

Työnantajan ja työntekijöiden kesken välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltävistä työsuojeluasioista säädetään työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 26 §:ssä. Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- 1) työntekijöiden 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 ja työhyvinvointia edistävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat. Näitä ovat mm. työsuojelun toimintaohjelma, työsuojelutoimikunnan vuosittainen toimintasuunnitelma, työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma, häiriöttömän työpaikanohjeet ja ohjeet väkivallan uhan hallitsemiseksi;
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen liittyvät asiat sekä niissä tapahtuneet olennaiset työntekijöiden kuormitukseen vaikuttavat muutokset;
- 5) työturvallisuuslaissa tarkoitettujen 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. Näitä ovat mm. henkilöstötilinpäätöksen tai vastaavan tiedot, sairauspoissaoloja ja työtapaturmia koskevat seurantatiedot;
- 7) päihteiden haittojen ennaltaehkäisyyn, hoitoonohjaukseen ja kuntoutukseen liittyvät periaatteet ja toimintatavat. Näitä ovat mm. työpaikan päihdeohjelma, varhaisen puuttumisen ja kuntoutukseen ohjaamisen menettelytavat;
- 8) työterveyshuoltolain perusteella työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö ja tiedonsaanti, kuntoutukseen liittyvät yleiset periaatteet ja toimintatavat sekä ensihoidon järjestäminen. Näitä ovat mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuollon toimintaa ja vaikuttavuutta kuvaavat raportit;
- 9) työpaikan työsuojelutiedotuksen periaatteet ja työpaikalla tarvittavien työturvallisuus- ja työsuojelukoulutuksen tarve. Näitä ovat mm. työturvallisuuskorttikoulutus ja työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön tarvitsema työsuojelukoulutus;
- 10) edellä 1-9 kohdissa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1-10 kohdissa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta riittävän ajoissa.

YHTEISTOIMINNAN TASOT

15 § Yhteistoiminnan tasot

Yhteistoimintaa toteutetaan ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen osalta valtakunnallisella tasolla sekä ELY-keskus-, TE-toimisto- ja KEHA-keskustasoilla, vastuualue-, yksikkö- ja palvelulinjatasoilla sekä yksilötasolla. Edustuksellisia yhteistoimintaelimiä ovat valtakunnallisella tasolla ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen yhteistyötoimikunta ja työsuojelun kehittämisen yhteistoimintaryhmä sekä ELY-keskus-, TE-toimisto- ja KEHA-keskustasolla toimivat yhteistyötoimikunnat.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan esimiehen ja alaisen kesken sekä työyksikön ja koko henkilöstön kokouksissa ja tilaisuuksissa.

16 § Yhteistoiminta valtakunnallisella tasolla

KEHA-keskuksessa on ELY-keskusten ja TE-toimistojen yhteinen valtakunnallinen yhteistyötoimikunta sekä ELY-keskusten ja TE-toimistojen yhteinen työsuojelun kehittämisen yhteistoimintaryhmä. Lisäksi voidaan nimetä henkilöstöpoliittista tai työsuojelua koskevaa asiaa tai ohjetta valmistelevaan alatyöryhmä, jossa on sekä työnantajan että järjestöjen edustajat. Valtakunnallisen yhteistyötoimikunnan sekä työsuojelun kehittämisen yhteistoimintaryhmän toimikausi on neljä (4) kalenterivuotta.

KEHA-keskus nimeää työnantajan edustajat ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen valtakunnalliseen yhteistyötoimikuntaan ja työsuojelun kehittämisen yhteistoimintaryhmään sekä henkilöstöjärjestöt omat edustajansa. Työnantajalla on kolme (3) varsinaista jäsentä ja kolme (3) varajäsentä. Henkilöstöjärjestöistä Pardiaalla on kolme (3) varsinaista jäsentä ja kolme (3) varajäsentä ja JUKO:lla kaksi (2) varsinaista jäsentä ja kaksi (2) varajäsentä sekä JHL:llä yksi (1) varsinainen jäsen ja yksi (1) varajäsen.

17 § Yhteistoiminta virastotasolla

Jokaisella ELY-keskuksella, TE-toimistolla ja KEHA-keskuksella on yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikuntien jäseniä ovat työnantajan nimeämät edustajat ja henkilöstön edustajat. Yhteistyötoimikuntien toimikausi on neljä (4) kalenterivuotta. ELY-keskuksen työnantajan edustajina toimivat ylijohtaja ja ELY-keskuksen nimeämä toinen ELY-keskuksen tai KEHA-keskuksen työnantajavirkamies sekä työsuojelupäällikkö. TE-toimiston työnantajan edustajina toimivat toimiston johtaja ja ELY-keskuksen nimeämä työnantajavirkamies sekä työsuojelupäällikkö. KEHA-keskuksen työnantajan edustajina toimivat johtaja ja toinen työnantajavirkamies sekä työsuojelupäällikkö. Työnantajan edustajille nimetään kaksi (2) varajäsentä. Työsuojelupäällikön varajäsenenä toimii varatyösuojelupäällikkö.

ELY-keskuksen ja KEHA-keskuksen henkilöstön edustajat yhteistyötoimikunnissa:

Pardia ry	JUKO ry	JHL ry
2	2	1
Varsinaisille jäsenille nimetään varajäsenet		

TE-toimiston henkilöstön edustajat yhteistyötoimikunnissa:

Henkilöstön määrä	Pardia ry	JUKO ry	JHL ry
-100	2	1	1
101-200	3	2	1
201-300	4	3	1
301-	5	4	1
Varsinaisille jäsenille nimetään varajäsenet			

Henkilöstöjärjestön oikeus nimetä edustaja edellyttää ELY-keskuksessa tai TE-toimistossa vähintään 5 järjestön jäsentä.

Yhteistyötoimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. KEHA-keskus nimeää yhteistyötoimikunnan sihteerin.

Yhteistyötoimikunta kokoontuu puheenjohtajan tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtajan kutsusta tai kun vähintään kaksi jäsentä sitä ilmoittamansa viraston yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian käsittelyä varten pyytää. Kokous on kutsuttava kirjallisesti, esim. sähköpostitse, koolle vähintään viisi arkipäivää ennen kokoontumisaikaa. Kokouskutsussa on ilmoitettava yksilöidysti yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät asiat. Jos liiteasiakirjoja ei jaeta kokouskutsun mukana, kutsussa tulee mainita, missä ja milloin asiakirjat ovat nähtävillä. Liiteasiakirjojen tulee olla edustajien tutustuttavina vähintään kolme arkipäivää ennen kokousta. Poikkeuksellisessa tilanteessa tämän määräajan voi alittaa, mikäli osapuolet sen hyväksyvät.

Yhteistyötoimikunnan katsotaan olevan toimivaltainen, kun puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja ja vähintään puolet yhteistyötoimikunnan muista jäsenistä, on läsnä kokouksessa.

Kokouksesta pidetään pöytäkirjaa, johon kirjataan läsnäolijat sekä käsitellyt asiat ja niistä esitetyt näkemykset ja kannanotot. Pöytäkirja on annettava ilman aiheetonta viivästystä. Yhteistyötoimikunta päättää muutoin itse kokoontumis- ja työmuodoistaan sekä kokousten yleisestä kulusta.

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään vuosittain tai tarpeen niin vaatiessa ne asiakokonaisuudet, jotka määritellään tämän sopimuksen 12 §:ssä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään tämän sopimuksen 13 §:ssä määritellyt asiat. Yhteistoimintaneuvotteluissa sovelletaan valtion yhteistoimintalain säädöksiä.

18 § Yhteistoiminta vastuualue-, palvelulinja- ja yksikkötasolla

Yhteistoimintaa toteutetaan vastuualue-, palvelulinja- ja yksikkötasolla henkilöstön kokouksissa. Näissä kokouksissa käsitellään valtion yhteistoimintalain ja tämän sopimuksen mukaisia asioita, mikäli niitä ei ole muussa yhteistoiminnassa käsitelty tai asioita, joiden käsittelyä työnantaja muutoin pitää tarpeellisena.

Kokouksia voidaan järjestää tarvittaessa teknisiä apuvälineitä, esimerkiksi videoneuvottelulaitteita hyödyntämällä. Kokouksen kutsuu koolle työnantajan edustaja. Kokous on kutsuttava koolle, jos kolmasosa henkilöstöstä sitä vaatii. Kokouksessa käsitellyt asiat tulee kirjata pöytäkirjaan, ellei toisin sovita. Pöytäkirja voidaan korvata sähköisellä tallenteella, joka saatetaan henkilöstön saataville.

19 § Yhteistoiminta yksilötasolla

Yksittäistä virkamiestä tai työntekijää koskeva asia käsitellään aina ensijaisesti esimiehen ja henkilön välillä. Työnantajan edustajana toimii työnantajavirkamies, jos yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat saattavat johtaa osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen sekä niihin liittyviin koulutus- ja uudelleensijoittumisratkaisuihin. Esimies osallistuu menettelyyn tällöin asiantuntijana.

Esimiehen tehtävänä on huolehtia siitä, että jokainen lähityöyhteisössä toimiva henkilö saa oikea-aikaisesti ja riittävässä laajuudessa tietoa lähityöyhteisön tarjoamista osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista sekä oman työn ja työyhteisön kehittämisestä.

Virkamiehellä on häntä koskevassa asiassa oikeus saada asian käsittelyyn mukaan luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Saavutettu neuvottelutulos tai päätös kirjataan, ellei neuvottelussa muuta sovi-
ta.

20 § Työryhmät

Milloin työ- ja elinkeinoministeriö, ELY-keskus, KEHA-keskus tai TE-toimisto aikoo asettaa työryhmän tai vastaavan tilapäisen taikka pysyvän toimielimen, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee valtion yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen perusteella yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvaa asiaa, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Työryhmässä tulee olla henkilöstön edustus, mikäli se asetetaan valmistelemaan tai toteuttamaan kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä myös muissa kuin 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, mikäli virasto katsoo, että työryhmään on tarpeen nimetä yksi tai useampi henkilöstön edustaja.

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä se, miltä osin henkilöstön edustus tämän pykälän tarkoittamassa työryhmässä korvaa valtion yhteistoimintalain taikka tai tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintaa.

TIEDOTTAMINEN JA VIESTINTÄ

21 § Tiedottaminen yhteistoimintamenettelystä ja yhteistoimintaneuvotteluista

Yhteistoimintamenettelyn tai yhteistoimintaneuvottelujen piiriin kuuluvassa asiassa tekemästään ratkaisusta työnantajan on viipymättä tiedotettava asianomaisille virkamiehille ja työntekijöille sekä heidän edustajilleen.

22 § Sisäinen viestintä

Työnantaja tiedottaa henkilöstölle viraston toimintaan vaikuttavista sisäisistä tai ulkoisista tapahtumista sekä valmisteilla olevista asioista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan tai työoloihin sekä näissä asioissa tehdyistä päätöksistä ja toimenpiteistä.

Tiedottaminen ja sitä tukeva muu viestintä toteutetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sellaisilla tavoilla, joilla tavoitetaan suoraan ja nopeasti mahdollisimman suuri osa viraston henkilöstöstä.

23 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

ELY-keskuksen, TE-toimiston tai KEHA-keskuksen ja sen henkilöstön välisen yhteistoiminnan edellytyksenä on, että henkilöstön mahdollisuus keskinäiseen tiedotustoimintaan turvataan. ELY-keskuksen, TE-

toimiston tai KEHA-keskuksen tulee antaa tämän sopimuksen osapuolille mahdollisuus toteuttaa henkilöstön keskinäistä tiedotustoimintaa ja yhteydenpitoa.

KOULUTUS

24 § Yhteistoimintakoulutus

Yhteistoimintakoulutus pyritään toteuttamaan ensijaisesti esimiesten ja henkilöstön edustajien yhteisenä koulutuksena. Koulutusta voidaan toteuttaa myös erillisenä, jos se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

Yhteistyötoimikuntien uuden toimikauden alkaessa toteutetaan ELY-keskusalueen omana tai useamman alueen yhteisenä yhteistoimintakoulutusta. Koulutuksen sisältö ja toteutustapa käsitellään valtakunnallisessa yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistoiminnan (mukaan luettuna työsuojelu) toimivuutta ja kehittämismahdollisuuksia tarkastellaan vuosittain valtakunnallisella ja virastotasolla. Vuosittainen järjestetään valtakunnallisten yhteistoimintaryhmien neuvottelupäivä, jonka pääteemana on yhteistoiminnan toimivuuden arviointi. Lisäksi vuosittain järjestetään työsuojelun neuvottelupäivä tai vastaava tilaisuus.

Sopimuksen allekirjoittaneet henkilöstöjärjestöt toimittavat vuosittain työnantajalle tiedot siitä henkilöstöjärjestöjen järjestämästä ammattiyhdistyskoulutuksesta, johon henkilöstöjärjestöillä on seuraavan vuoden aikana tarkoitus osallistua. Koulutuksen toteuttamisessa sovelletaan valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitettä, joka sisältää sopimusmääräykset ammattiyhdistyskoulutuksesta.

25 § Yhteistoiminnan arviointi

Valtion yhteistoimintalain ja tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintaa arvioidaan ELY-keskuksissa, TE-toimistoissa ja KEHA-keskuksessa vuosittain. Arvioinnin tavoitteena on systematisoida ja kehittää yhteistoimintaa sekä saattaa yhteistoimintaa näkyvämmäksi ELY-keskuksissa, TE-toimistoissa ja KEHA-keskuksessa.

Yhteistoiminnan arviointi toteutetaan vuosittain yhteistyötoimikuntien itsearviointina tai sähköisenä arviointikyselynä. Arvioinnin tuloksia tulee yhteistyötoimikuntien lisäksi käsitellä ELY-keskusten, TE-toimistojen ja KEHA-keskuksen johtoryhmissä vuosittain.

ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos tämän sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, niistä on neuvoteltava samassa järjestyksessä kuin valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyssä pääsopimuksessa on sovittu.

TYÖRAUHAVELVOITE**26 § Työrauhavelvoite**

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

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

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**27 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä tammikuuta 2015 ja on voimassa toistaiseksi kuuden viikon irtisanomisajalla. Sopimuksen irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittainen ehdotus uudeksi sopimukseksi.

Helsingissä 10. päivänä marraskuuta 2014

Työ- ja elinkeinoministeriö


Erkki Virtanen
Kansliapäällikkö



Raili Hartikka
Hallitusneuvos

Palkansaajajärjestö Pardia ry

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
