

LOVIISAN KAUPUNKI

Vuosi 2010

LOVIISAN KAUPUNGIN PAIKALLINEN SOPIMUS YHTEISTOIMINTAMENETTELYSTÄ SOVELTAMISOHJEINEEN

Henkilöstöjaosto hyväksynyt: 22.3.2010 § 32

Voimassa 1.1.2010 lukien

SOVELTAMISALA JA TARKOITUS

1 § Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta järjestetään Loviisan kaupungissa tämän yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena kaupungin palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Soveltamisohje:

Tällä sopimukselle ohjeistetaan yhteistoimintalain (449/2007) mukaista yhteistoimintaa kunnassa ja sopimus on kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/70) 3 §:n 4 momentin tarkoittama paikallinen yhteistoimintamenettelyä koskeva työehtosopimus. Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään henkilöstöön ja sen asemaan liittyviä asioita. Kaupungin tulee järjestäessään palvelutuotantoaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toimia siten, että järjestelyt edistävät myös kaupungin ja sen henkilöstön sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä. Yhteistoimintamenettely ei rajoita kunnallislain tarkoittamaa kunnallisen viranomaisen päätösvaltaa.

YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET

2 § Tässä yhteistoimintasopimuksessa tarkoitetun yhteistoiminnan osallisia ovat Loviisan kaupunki ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

Henkilöstön edustajina toimivat: pääluottamusmiehet, luottamusmiehet tai muu tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestön 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.

ASIAPIIRI

3 §

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

- 1) henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat palvelutoiminnan muutokset, 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 tai tuotannollisista syistä,
- 3) henkilöstöhallinnon periaatteet ja henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat,
- 4) viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön taloudellista tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa, sekä talousarviota ja sen täytäntöönpanoa koskevat esitykset,
- 5) kaupungin talousarvioehdotus, mikäli sen valmistelun yhteydessä käy ilmi, että talousarvioehdotuksen hyväksyminen todennäköisesti aiheuttaa olennaisia henkilöstön irtisanomisia, osa-aikaistamisia, 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 kaupunkia koskevat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Soveltamisohje:

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

- 7) sisäisen tiedotuksen periaatteet,
- 8) ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet, muutoin ulkopuoliseen työvoiman käyttöä käsitellään 7 §:n mukaisesti,
- 9) työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet,
- 10) aloitetoiminnan periaatteet,
- 11) henkilöstöpalvelujen järjestäminen,
- 12) tasa-arvon edistämiseksi laaditut suunnitelmat,

13) kaupungin ohje-, johto- ja muut henkilöstöä koskevat säännöt ja sopimukset

14) muut periaatteelliset tai muutoin yleisluontoiset palvelussuhteeseen ottamista ja palvelussuhteeseen kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia koskevat asiat, joista ei voida neuvotella ja sopia kunnallisen virkaehtosopimuslain nojalla.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen selvittelymenettely korvaa 2-kohdassa tarkoitetuissa asioissa tämän sopimuksen mukaisen yhteistoimintamenettelyn.

MENETTELY

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

Yhteistoimintamenettelyä on myös asian käsitteleminen yhteistoimintaa varten asetetun toimielimen tai vastaavan kokouksessa. Yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää koskeva yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia käsitellään ensisijaisesti asianomaisen henkilön sekä häntä edustavan luottamusmiehen ja hänen esimiehensä välillä ja hänen niin halutessaan, yhteistoimintakomiteassa.

Milloin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia koskee kaupungin, viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön viranhaltijoita ja työntekijöitä yleisesti, asia on käsiteltävä yhteistoimintakomitean kokouksessa.

Soveltamisohje:

Jos asian periaatteellinen luonne vaatii, voidaan myös yhtä henkilöä koskeva asia hänen niin halutessaan käsitellä edustuksellisessa elimessä. Yhteistoimintamenettelyä on myös työnantajan ja henkilöstön edustajien välinen neuvottelu esimerkiksi yhtä yksiköä tai ammattiryhmää koskevaa asiaa käsiteltäessä.

YHTEISTOIMINTAVELVOITTEEN TÄYTTYMINEN

§ 5 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 kaupungin ei katsota täyttäneen neuvottelovelvoitettaan, ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulu-
nut vähintään

- a) 14 päivää, kun lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen ilmeisesti kohdistuu enintään 10 viranhaltijaan/työntekijään
- b) 14 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 ilmeisesti kohdistuu yli 10 viranhaltijaan/työntekijään.

Jollei toisin sovita, asiasta on neuvoteltava 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 edellyttävää yhteistoimintamenettelyä, jos kaupungin, sen viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt ovat yhteistoiminnan 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.

TIEDOTTAMISVELVOLLISUUS

6 § 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.

Kaupungin on pidettävä henkilöstön saatavana tietoja kaupungin 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.

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

7 § Kaupungin tulee tiedottaa suunnitellusta kaupungin 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 kaupunki ei saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

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

KAUPUNGIN YHTEISTOIMINTAKOMITEA

8 § **Jäsenmäärä, jäsenten valinta ja toimikausi**

Yhteistoimintakomitea toimii tämän sopimuksen mukaisena yhteistoimintaelimenä.

Yhteistoimintakomiteassa on 13 jäsentä:

- kaupunginjohtaja ja hallintojohtaja
- neljä kaupunginhallituksen nimeämää edustajaa sekä
- edustajat pääsopijajärjestöistä;
 - Kunta-alan unioni 2 (JHL 1 ja Jyty 1),
 - JUKO 2,
 - TNJ 1,
 - KTN ry 1,
 - Tehy 1

Kaupunginhallituksen nimeävät henkilöt ovat johtavassa ja/tai esimiesasemassa olevia työntekijöitä. Kaupunginhallituksen nimeävät edustajat edustavat työnantajaa.

Kaupunginhallituksen ja henkilöstöjaoston puheenjohtajilla on läsnäolo-oikeus yhteistoimintakomitean kokouksissa.

Yhteistoimintakomitean toimikausi on valtuustokausi.

Järjestäytyminen

Kaupungin yhteistoimintakomitea valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan siten, että toinen heistä on henkilöstön ja toinen työnantajan edustaja.

Työnantaja asettaa yhteistoimintakomitean käyttöön teknisen sihteerin, jonka tulee olla kaupungin palveluksessa oleva henkilö.

Kokoukset

Kaupungin yhteistoimintakomitea kokoontuu puheenjohtajan tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtajan kutsusta. Yhteistoimintakomitea on myös viipymättä kutsuttava koolle, jos varapuheenjohtaja sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää.

Kokouskutsu ja esityslista, on toimitettava jäsenille vähintään viisi päivää ennen kokousta, jollei asian kiireellisyys vaadi nopeampaa käsittelyä. Asia, jota ei ole esityslistassa mainittu, voidaan ottaa käsiteltäväksi myös, mikäli yhteistoimintakomitean enemmistö sitä esittää.

Yhteistoimintakomitean kokous on päätösvaltainen, kun kokouksessa on saapuvilla työnantaja- ja työntekijäryhmästä kustakin vähintään yksi jäsen ja yhteensä vähintään puolet yhteistoimintakomitean jäsenistä.

Yhteistoimintakomitean kokoukset on pyrittävä pitämään pääasiallisesti työaikana.

Päätöksenteko

Päätökset kaupungin yhteistoimintakomitean kokouksissa tehdään puheenjohtajan esittelystä yksinkertaisella äänten enemmistöllä. Äänten mennessä tasan ratkaisee puheenjohtajan ääni, paitsi vaaleissa arpa.

Yhteistoimintakomitean kokouksessa on puheenjohtajan johdolla pidettävä pöytäkirjaa, johon merkitään kokouksen aika, paikka, osanottajat, kokouksessa käsitellyt asiat sekä suoritettut äänestykset ja tehdyt päätökset.

Yhteistoimintakomitealla on oikeus kutsua kaupungin palveluksessa oleva tai ulkopuolinen asiantuntija kuultavaksi tai sallia hänen läsnäolo kokouksessa.

MUU YHTEISTOIMINTA

9 §

Työpaikkakokousten tarkoitus ja järjestäminen

Työpaikkakokousten tarkoituksena on lisätä ja parantaa samassa työpaikassa toimivan henkilöstön yhteistyötä. Työpaikkakokous järjestetään siten, että mahdollisimman moni toimintayksikön henkilöstöstä voi siihen osallistua. Työpaikkakokouksia tulee järjestää vähintään neljä kertaa vuodessa. Tarvittaessa voidaan kokoukseen kutsua ulkopuolisia asiantuntijoita.

Kokouksen koollekutsujana ja puheenjohtajana toimii työpaikan esimies. Kokous on myös kutsuttava koolle, jos 1/3 toimintayksikön henkilökunnasta sitä esittää. Kokouksen sihteerinä toimii yksikön esimiehen määräämä henkilö. Ilmoitus kokouksesta ja siellä käsiteltävistä asioista on toimitettava henkilöstön nähtäväksi mahdollisimman ajoissa ennen kokousta työpaikan ilmoitustaululle tai muuhun helposti nähtävään paikkaan.

Työpaikkakokouksessa käsiteltävät asiat

Työpaikkakokouksessa käsitellään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia, esimerkiksi seuraavia asioita:

- 1) henkilöstön koulutus ja muu kehittäminen,
- 2) työpaikan sisäisen sekä oman ja muiden työpaikkojen välisen tiedotuksen kehittäminen,
- 3) työaikojen sekä työ- ja lomavuorojen järjestelyt,
- 4) työpaikan yleistä järjestelyä, työnjakoa ja työskentelyolosuhteita,
- 5) palvelutoiminnan muutoshankkeet ja aloitetoiminta,
- 6) toimintayksikön organisaatiota ja henkilöstöä koskevat suunnitelmat,
- 7) viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön taloudellista tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa sekä talousarviota ja sen täytäntöönpanoa koskevat esitykset,
- 8) muita osanottajien esille tuomia asioita.

Suunnittelu- ja kehittämistehtävät

Henkilöstölle on varattava mahdollisuus osallistua omaa työtään ja työympäristöään sekä työnsä toteuttamista koskeviin suunnittelu- ja kehittämistehtäviin eri toimintayksiköissä. Osallistumismahdollisuus on järjestettävä niin ajoissa, että henkilöstökannanotot ja näkökohdat voidaan ottaa huomioon. Toimintayksikön esimies on velvollinen huolehtimaan, että yhteismenettelyn piiriin kuuluvat asiat tulevat työpaikalla käsitellyiksi.

VAPAUTUS VIRKA- JA TYÖTEHTÄVISTÄ

10 §

Kaupungin 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.

KOKOUSPALKKIO JA ANSIONMENETYKSEN KORVAUS

11 § Kaupungin 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 kaupungin asianomaisen viranomaisen päätöksen perusteella sekä matkakustannusten korvaus samojen perusteiden mukaisena kuin mitä kaupungin viranhaltijalle muutoin suoritetaan.

Jos viranhaltijalle tai työntekijälle ei ole määrätty varsinaista työaikaa, ryhdytään kokouspalkkiota maksamaan hänelle kello 16.00 jälkeen.

Soveltamisohje

Opettajalle, joka ei ole kokonaistyöajassa (jonka varsinaista työaikaa ei ole määritetty) ja joka muulloin kuin työjärjestykseen merkittyjen oppituntien aikana, mutta ennen kello 16.00 on vähintään ½ tunnin ajan saapuvilla yleissopimuksen § 11 mom. 1 tarkoittamassa kokouksessa, maksetaan, ellei hän samasta kokouksesta ole oikeutettu sopimuksen § 11 mom. 2 tarkoitettuun palkkioon, puolet momentin 2 mukaisesta palkkiosta.

TYÖRAUHAVELVOITE

12 § Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen tai sen nojalla tehdyn paikallisen yhteistoimintasopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustavasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, sopimuksen muuttamiseksi taikka uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

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

Soveltamisohje:

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

Lisäksi sopimuksen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, etteivät sen alaiset yhdistykset, viranhaltija 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.

ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

13 § 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. Jos ei 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.

VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

§ 14 Tämä yhteistoimintasopimus on voimassa toistaiseksi. Se voidaan kirjallisesti irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua, minkä jälkeen noudatetaan yleissopimuksen määräyksiä. Jos jokin osapuoli irtisanoo tämän sopimuksen, irtisanominen koskee kaikkia osapuolia.

TÄYTÄNTÖÖNPANO

§ 15 Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2010.

Loviisassa _____._____.2010

Loviisan kaupungin puolesta:

Olof Gren
henkilöstöjaoston puheenjohtaja

Minna Uusitalo
henkilöstöpäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön, JUKO:n puolesta

Pirkko Bengts
pääluottamusmies

Kunta-alan unionin puolesta

Hans Träskelin
pääluottamusmies, JHL

Kunta-alan unionin puolesta

Tom Nyström
pääluottamusmies, Jyty

Toimihenkilöiden neuvottelujärjestön, TNJ:n puolesta

Maria Pakarinen
pääluottamusmies

Tekniikka ja Terveys, KTN ry:n puolesta

pääluottamusmies

Tehy:n puolesta

Tuija Rytkölä
pääluottamusmies