

LOVIISAN KAUPUNGIN TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmä käsitellyt: 6.10.2026, § 43

Kaupunginhallitus hyväksynyt: 19.10.2026, § 292

Voimassa 1.1.2027 lukien

1. SOPIMUKSEN TARKOITUS

Työnantaja ja pääsopijajärjestöjen edustajat ovat valmistelleet yhteistyössä Loviisan kaupungin työsuojelun yhteistoimintasopimuksen selkeyttääkseen yhteistoiminnan järjestämistä kaupungin eri tasoilla.

Sopimus käsittelee työsuojeluyhteistoiminnan järjestämistä Loviisan kaupungissa, joka toteutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (valvontalaki) (44/2006) sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

Toimintaa toteutettaessa otetaan huomioon myös työturvallisuuslaki (738/2002, laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (yhteistoimintalaki) (449/2007), työterveyshuoltolain (1383/2001) 8. ja 12. §, sairausvakuutuslain (1224/2004) 13. luvun 4. § sekä tilaajavastuulain (1233/2006) 6. §.

Tämän sopimuksen lisäksi on laadittu erillinen paikallinen sopimus, jossa määritellään työsuojeluvaltuutettujen toimintaedellytykset toimikausittain.

Loviisan kaupungin paikallinen yhteistoimintasopimus on erillinen sopimusasiakirja, joka perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007). Lisäksi on toimikausittain laadittu erilliset paikalliset luottamusedustajasopimukset pääsopijajärjestön (JUKOn) sekä ammattiliittojen (Jytyn, JHL:n ja SuPerin) kanssa.

Nämä sopimukset muodostavat Loviisan kaupungin yhteistoimintasopimusten kokonaisuuden.

2. TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINNAN JÄRJESTÄMINEN JA YHTEISTOIMINNASSA KÄSITELTÄVÄT ASIAT

Yhteistoiminta Loviisan kaupungissa jaotellaan välittömään ja edustukselliseen yhteistoimintaan. Välitön yhteistoiminta toteutuu työpaikkatasolla jokapäiväisessä työssä esihenkilön ja yksittäisen henkilön välillä tai asioiden käsittelynä työyhteisön henkilöstön kanssa vastuualue-, yksikkö- ja toimipistetasolla.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan kaupungissa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.

Ensisijainen vastuu sopimuksen mukaisesta työsuojeluyhteistoiminnasta kuuluu työnantajalle. Yhteistoiminnan toteutumisen edellytyksenä on, että työnantaja on antanut yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian osalta tarpeelliset tiedot etukäteen osallisille.

Työnantajan ja työntekijöiden kesken välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään valvontalain 26. §:ssä. 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, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat
4. työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen 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.

2.1. VÄLITÖN TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilöstön välisen työsuojelun yhteistoiminnan tärkein taso on työyhteisö.

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten 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.

Työsuojeluyhteistoimintaan kuuluvat asiat käsitellään pääsääntöisesti työnantajan tai tämän edustajana toimivan esihenkilön ja työntekijän kesken. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin.

2.2. EDUSTUKSELLINEN YHTEISTOIMINTA

Loviisan kaupungissa työnantajan ja henkilöstön työsuojelun yhteistoimintaelimenä toimii työsuojelutoimikunta (TSTK).

Työsuojelutoimikunta:

Kokoonpano

Työsuojelutoimikunnassa on 8 jäsentä:

- neljännes (2) edustaa työnantajaa: kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö
- puolet (4) edustaa sitä työntekijä- tai toimihenkilöasemassa olevien ryhmää, joka on suurempi: 4 paikkaa työntekijöiden edustajilla (2 työsuojeluvaltuutettua ja heidän ensimmäiset varavaltuutetut)
- neljännes (2) edustaa pienempää työntekijäryhmää: 2 paikka toimihenkilöiden edustajilla (työsuojeluvaltuutettu ja ensimmäinen varavaltuutettu)

Työsuojelutoimikunnan kokouksiin voidaan kutsua tarvittaessa kuultavaksi asiantuntijoita.

Järjestäytyminen

Kaupungin työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja hänen ollessa estyneenä ryhmän puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö.

Työsuojelupäällikkö toimii sihteerinä.

Kokoukset

Kaupungin työsuojelutoimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta. Työsuojelutoimikunta on myös viipymättä kutsuttava koolle, mikäli puheenjohtaja sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää tai mikäli työsuojelutoimikunnan enemmistö sitä esittää.

Kokouskutsu ja esityslista on toimitettava jäsenille vähintään neljä päivää ennen kokousta, jollei asian kiireellisyys vaadi nopeampaa käsittelyä. Asia, jota ei ole esityslistassa mainittu, voidaan ottaa käsiteltäväksi myös, mikäli työsuojelutoimikunnan enemmistö kokouksessa sitä esittää. Esityslista julkaistaan kaupungin intrassa.

Työsuojelutoimikunnan kokous on päätösvaltainen, kun kokouksessa on paikalla työnantaja- ja työntekijäryhmästä kustakin vähintään yksi jäsen ja yhteensä vähintään puolet työsuojelutoimikunnan jäsenistä.

Työsuojelutoimikunnan kokoukset on pyrittävä pitämään pääasiallisesti työaikana.

Päätöksenteko

Työsuojelutoimikunnan kokouksesta on puheenjohtajan johdolla pidettävä pöytäkirjaa, johon merkitään kokouksen aika, paikka, osanottajat, kokouksessa käsitellyt asiat sekä suoritettut äänestykset ja tehdyt päätökset. Pöytäkirjan tarkastamisen jälkeen kokouksen pöytäkirja julkaistaan kaupungin intrassa.

3. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

Sopimus astuu voimaan sen jälkeen, kun työsuojelukauden 2026–2029 vaalien tulos on vahvistettu. Voimaantulon jälkeen sopimus on voimassa toistaiseksi. Loviisan kaupunki tai pääsopijajärjestöjen edustajat voivat irtisanoa sopimuksen kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

4. ALLEKIRJOITUKSET

Loviisan kaupungin puolesta

Tomas Björkroth
kaupunginjohtaja

Meri Lohenoja
kaupunginhallituksen puheenjohtaja

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö ry:n puolesta

Aki Mustonen

Julkisen alan unioni ry:n puolesta

Juha-Pekka Palasmaa, Jyty ry

Kristina Partanen, JHL ry