

## RAISION KAUPUNGIN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

### 1 §

#### SOVELTAMISALA JA TARKOITUS

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ( 449/2007 ) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetusta laissa ( 44/2006 ) säädetään työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan sisällöstä ja yhteistoiminnan toteutumisesta

Tämän sopimuksen tarkoituksena on paikallisesti täydentää em. lainsäädännön määräyksiä.

### 2 §

#### YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET

Yhteistoiminnan osapuolina ovat Raison kaupunki ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

Edustuksellisen yhteistoiminnan osapuolina ovat Raison kaupunki ja pääsopimuksen allekirjoittajajärjestöjen paikalliset edustajat.

Edustuksellisia yhteistyöeliminä toimivat:

- Yhteistyötoimikunta
- Työsuojelutoimikunta
- Virkistystoimikunta
- Ammattijärjestöjen edustajille järjestettävät tiedotus- ja keskustelutilaisuudet
- Henkilöstön edustajat kaupunginhallituksen, lautakuntien ja varsinaisten johtoryhmien kokouksissa

### 3 §

#### YHTEISTOIMINNASSA KÄSITELTÄVÄT ASIAT

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, henkilöstöä koskevat tunnusluvut ja henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat ja henkilöstöstrategia-asiakirjat,
- 4) toimialan tai muun toimintayksikön taloudellista tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa sekä talousarviota ja sen täytäntöönpanoa koskevat esitykset,

- 5) kunnan talousarvioehdotus,
- 6) henkilöstön kehittämisen periaatteet ja Raision kaupungin henkilöstöä koskevat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat,
- 7) sisäisen tiedotuksen periaatteet,
- 8) ulkopuolisen työvoiman käytön ja kilpailuttamisen periaatteet,
- 9) työhön perehdyttämisen periaatteet,
- 10) työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet,
- 11) aloitetoiminnan periaatteet,
- 12) henkilöstön teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet,
- 12) henkilöstöpalvelujen järjestäminen,
- 13) yhdenvertaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä laaditut suunnitelmat,
- 14) työsuojeluyhteistoiminta käsitellään työsuojelutoimikunnassa,
- 15) 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 selvitysmenettely korvaa 2-kohdassa tarkoitetuissa asioissa tämän sopimuksen mukaisen yhteistoimintamenettelyn. Yhteistoimintaryhmä voi kuitenkin niin päättäessään ottaa irtisanomis-, lomautus- tai osa-aikaistamisasian käsiteltäväkseen.

#### 4 §

#### VÄLITÖN YHTEISTOIMINTA

##### Työpaikkakokous

Työpaikkakokouksen tarkoituksena on turvata henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja tukea työyhteisön kehittämistä sekä parantaa työyksikön toimintaa. Se palvelee myös työyhteisön johtamista.

Työpaikkakokous järjestetään säännöllisesti työaikana. Kokous voidaan toteuttaa myös sähköisenä.

Työpaikkakokouksen kutsuu koolle esimies ja kokouksesta tehdään muistio.

Työpaikkakokouksessa käsiteltäviä asioita ovat:

- henkilöstön tehtäviin ja asemaan vaikuttavat muutokset
- töiden ja tehtävien jakoon liittyvät yleiset asiat

- työpaikan yleistä järjestystä ja työpaikalla käyttäytymistä koskevat asiat
- työpaikan toiminta- ja taloussuunnitelmat
- työpaikan työ- ja lomavuorojen järjestelyt
- työpaikan koulutus- ja kehittämissuunnitelmat
- työpaikan työkyky- ja työhyvinvointitoimintaan liittyvät asiat
- työpaikan työsuojeluasiat
- työpaikan sisäinen tiedottaminen

#### Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelujen käyminen on työntekijöiden oikeus ja esimiehen velvollisuus. Niiden avulla ohjataan organisaation jatkuvaa kehittämistä.

Kehityskeskustelu käydään pääsääntöisesti henkilön ja hänen lähimmän esimiehensä välillä vähintään vuosittain. Kehityskeskustelu voidaan käydä myös ryhmäkeskusteluna. Keskustelusta laaditaan aina kirjallinen dokumentti.

Kehityskeskusteluista on erillinen ohje.

#### 5 §

#### EDUSTUKSELLINEN YHTEISTOIMINTA

#### Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 14 §:ssä tarkoitettuna yhteistoimintaelimenä.

Yhteistyötoimikunnassa on kahdeksan jäsentä. Työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Heidän varajäseninään toimivat heitä sijaistavat henkilöt. Kunnallisen alan pääsopijajärjestöt nimeävät kuusi jäsentä, kaksi kutakin pääsopijajärjestöä kohden. Kullekin jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen.

Yhteistyötoimikunta voi kuulla asiantuntijoita käsiteltävänä olevasta asiasta.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on neljä vuotta.

Kokouksista pidetään pöytäkirjaa ja työnantaja nimeää yhteistoimintaryhmän sihteerin.

Yhteistyötoimikunta kokoontuu puheenjohtajan, tai hänen estyneenä ollessaan, varapuheenjohtajan kutsusta talousarvio- ja tilinpäätösasioiden lisäksi vähintään kerran neljännesvuodessa. Lisäksi toimikunta on kutsuttava koolle, mikäli puolet toimikunnan jäsenistä sitä pyytää, ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Kokous voidaan toteuttaa sähköisenä.

Kokouskutsu ja esityslista on toimitettava jäsenille viisi päivää ennen kokousta. Asia, jota ei ole esityslistassa mainittu, voidaan ottaa kokouksessa käsiteltäväksi, jos yhteistoimintaryhmä on yksimielinen.

Kokoukset pyritään järjestämään työaikana.

Yhteistyötoimikunta on päätösvaltainen, kun kokouksessa on läsnä edustus sekä työnantaja-että työntekijäryhmästä ja yhteensä vähintään puolet jäsenistä.

Yhteistyötoimikunnan tehtävänä on:

- huolehtia Raision kaupungin yhteistoiminnan kehittamisestä ja seurata yhteistoiminnan toteutumista
- käsitellä 3 §:ssä mainitut yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat
- käsitellä kaupungin johtosäännöt ennen niiden hyväksymistä
- käsitellä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- nimetä pääsopijajärjestöjen esityksestä valtuustokaudeksi kerrallaan henkilökunnan edustajat ja heidän varahenkilönsä kaupungin hallintoelinten kokouksiin, joille toimitetaan kokouksen asialista ja he voivat sen perustella tarvittaessa sopia kokoukseen osallistumisesta.
- nimetä pääsopijajärjestöjen esityksestä kahdeksi vuodeksi kerrallaan henkilöstön edustaja kaupungin, kaupunkikehityspalveluiden, infrapalveluiden, sivistys- ja vapaa-aikatoimialan ja sosiaali- ja terveystoimialan johtoryhmään. Henkilöstön edustaja tulee kutsua kyseisiin kokouksiin vähintään kerran kuukaudessa ja henkilöstön edustaja voidaan kutsua myös muihin johtoryhmiin.
- päättää aloitesäännön puitteissa aloitteiden palkitsemisesta
- nimetä pääsopijajärjestöjen esityksestä virkistystoimikunnan jäsenet
- seurata yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista Raision kaupungin työpaikoilla
- järjestää mahdollista yhteistoimintaa muiden kuntien yhteistoimintaelinten kanssa

#### Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunnan tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistoimintaa edistää työn turvallisuutta ja terveellisyttä ottaen huomioon työssä ja työympäristössä vaikuttavat fyysiset ja psyykkiset rasitustekijät.

Työsuojeluorganisaation toiminta on sen lisäksi, mitä lainsäädännöstä johtuu, ohjaavaa, palvelevaa ja ennaltaehkäisevää.

Työsuojelutoimikunnassa on neljä jäsentä. Työnantajaa edustaa henkilöstöjohtaja ja hänen varahenkilönään toimii tarvittaessa häntä sijaistava henkilö. Henkilöstön edustajana toimivat työsuojeluvaltuutetut varajäseninä varatyösuojeluvaltuutetut. Muut työsuojelutoimikunnan henkilöstön edustajat ja heidän varaedustajansa valitaan työsuojeluvaalien yhteydessä. Työsuojelutoimikunnan sihteerinä toimii työsuojelupäällikkö. Työterveyshuollon edustaja kutsutaan kokouksiin asiantuntijana. Työsuojelutoimikunta voi kuulla, käsiteltävien asioiden osalta, myös muita asiantuntijana.

Työsuojelutoimikunnan toimikausi on neljä vuotta.

Työsuojelutoimikunta kokoontuu puheenjohtajan, tai hänen ollessaan estynyt, varapuheenjohtajan kutsusta vähintään kerran neljännesvuodessa.

Työsuojelutoimikunnan kokouskutsu ja esityslista on toimitettava jäsenille viisi päivää ennen kokousta, ellei kokouksen järjestäminen kiireellisen asian vuoksi vaadi lyhyempää koollekutsumisaikaa.

Kokoukset pyritään järjestämään työaikana.

Työsuojelutoimikunta on päätösvaltainen, kun vähintään puolet jäsenistä ja puheenjohtaja ovat paikalla.

Työsuojelutoimikunnan tehtävät määräytyvät kulloinkin voimassa olevan työsuojelulainsäädännön ja sopimusten mukaan. Lisäksi työsuojelutoimikunta vastaa kunnan työsuojelun toimintaohjelmasta.

#### Virkistystoimikunta

Virkistystoimikunnan tehtävänä on järjestää talousarviossa varatun määrärahan puitteissa kaupungin palveluksessa olevalle henkilökunnalle kerho-, loma-, liikunta- virkistys- ja kulttuuritoimintaa.

Toiminnan järjestämistä varten se laatii vuosittain toimintasuunnitelman.

Virkistystoimikunnan toimikausi on vastaava kuin yhteistoimintaryhmän toimikausi.

Virkistystoimikunnassa on kaksitoista jäsentä.

#### Ammattijärjestöjen edustajille järjestettävät ajankohtaistilaisuudet

Pääsopijajärjestöjä edustaville paikallisille toimijoille järjestetään tarpeen mukaan tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista henkilöstöä koskevista asioista. Tilaisuuksien järjestämisestä vastaa henkilöstöjohtaja. Tilaisuudet pyritään järjestämään työajalla.

#### 6 §

##### VAPAUTUS VIRKA- JA TYÖTEHTÄVISTÄ

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- tai työtehtävien hoitamiseksi. Vapautuksen ajalta henkilölle suoritetaan heidän varsinainen palkkansa.

#### 7 §

##### KOKOuspalkkiot

Kaupungin palveluksessa olevalla viranhaltijalla ja työntekijällä, joka osallistuu yhteistoimintaryhmän tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen, on oikeus saada työajan jälkeen kokousajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa.

Virkistystoimikunnan kokouksiin osallistuvilla suoritetaan heidän työaikanaan pidettyjen kokousten ajalta varsinainen palkka. Mikäli toimikunnan jäsen on saapuvilla sen kokouksessa vähintään puoli tuntia työaikansa ulkopuolella tai liukuvassa työajassa oleva puoli tuntia liukuma-ajan jälkeen, suoritetaan hänelle sama kokouspalkkio kuin kaupungin toimikunnan kokoukseen osallistuvilla viranhaltijoille ja työntekijöille.

8 §

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2022 edellyttäen, että Raision kaupunginhallitus hyväksyy sen.

Sopimus on voimassa toistaiseksi. Kukin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Irtisanomien tulee suorittaa kirjallisesti. Sopimuksen sisältöä ja ajantasaisuutta tarkastellaan yhteistoiminnassa toimikausittain.

Raisiossa \_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 2021

Raision kaupunki  
Kaupunginhallitus

Eero Vainio  
Kaupunginjohtaja

Piia Syvänen  
Henkilöstöjohtaja

Pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten allekirjoitukset: