

3.2.2023

**TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA
PIRKANMAAN HYVINVOINTIALUEELLA 1.1.2023 ALKAEN**

**YHTEISTOIMINTALAKIA TÄYDENTÄVÄ
OHJE**

Pirkanmaan hyvinvointialue

JHL

JUKO

JYTY

SPAL

SUPER

TEHY



Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoimintamenettely Pirkanmaan hyvinvointialueella

1. YHTEISTOIMINTAMENETTELYN TARKOITUS JA OSAPUOLET	3
2. HYVINVOINTIALUEEN YHTEISTOIMINTAJÄRJESTELMÄ	3
2.1. TYÖPAIKKATASON YHTEISTOIMINTA TYÖYKSIKÖISSÄ.....	3
2.2. YHTEISTOIMINTARYHMÄT	4
2.3. PIRKANMAAN HYVINVOINTIALUEEN JA HENKILÖSTÖN VÄLISENÄ YLIMPÄNÄ YHTEISTOIMINTAELIMENÄ TOIMII HYVINVOINTIALUEEN YHTEISTOIMINTAELIN	5
3. YHTEISTOIMINTALAIN MUKAINEN NEUVOTTELUVELVOLLISUUS	5
4. YHTEISTOIMINTAMENETTELYN TASO	6
4.1. YHTEISTOIMINTAMENETTELYYN LIITTYVÄT VASTUUT.....	7
4.1.1. <i>Esihenkilövastuu</i>	7
4.1.2. <i>Johdon vastuu</i>	7
4.1.3. <i>Palvelussuhdepalvelut ja johtavat viranhaltijat</i>	8
4.1.4. <i>Työntekijän tai henkilöstön edustajan vastuu</i>	8
4.1.5. <i>Muu henkilöstön osallistuminen</i>	8
4.1.6. <i>Henkilöstöedustajan osallistuminen johtoryhmätyöskentelyyn</i>	8
4.1.7. <i>Henkilöstön edustajat valmistelevassa työryhmässä</i>	9
4.2. NEUVOTTELUKUTSU, PÖYTÄKIRJAAMINEN JA TIEDOTTAMINEN.....	9
4.3. VAPAUTUS TYÖSTÄ JA KORVAUKSET	10
5. PIRKANMAAN HYVINVOINTIALUEEN JA HENKILÖSTÖN VÄLISENÄ YLIMPÄNÄ TYÖSUOJELUELIMENÄ TOIMII HYVINVOINTIALUEEN TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA	10
5.1. TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISESSÄ YHTEISTOIMINNASSA KÄSITELLÄÄN SEN LISÄKSI, MITÄ MUUALLA SÄÄDETÄÄN, TYÖN JA TYÖPAIKAN OLOSUHTEET HUOMIOON OTTAEN MUUN OHELLA:	11
5.2. ALUEELLISET TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAT OSANA TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAA	13
6. OHJEEN VOIMASSAOLO	14

1. Yhteistoimintamenettelyn tarkoitus ja osapuolet

Yhteistoimintamenettely hyvinvointialueella perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Työnantajan tulee neuvotella yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön edustajien kanssa henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista tai suunnitelmista.

Yhteistoiminnan osapuolia ovat hyvinvointialue työnantajana ja työntekijä tai työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja. Työnantajaa yhteistoimintamenettelyssä edustaa lähtökohtaisesti se esihenkilö tai muu työnantajan edustaja, jolle päätöksenteko asiassa kuuluu. Asioissa, joissa päätöksen tekee luottamuselin, yhteistoimintamenettelyn järjestämisestä vastaa asiaa esittelevä viranhaltija tai muu asian valmistelusta vastaava työnantajan edustaja. Palvelussuhdepalvelut ohjaa ja avustaa yhteistoimintamenettelyn järjestämisessä ja käytännön toteuttamisessa.

Yhteistoiminnan lähtökohtana on välitön yhteistoiminta, millä tarkoitetaan sitä, että asiaa käsitellään suoraan yksittäisen työntekijän tai henkilöstöryhmän kanssa. Henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään edustuksellisessa yhteistoimintamenettelyssä eli yhteistoimintaelimessä tai yhteistoimintaryhmässä.

Lähtökohtana on, että asia käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vain yhdellä yhteistoimintajärjestelmän tasolla.

Koko hyvinvointialueen osalta henkilöstön ja työnantajan lakisääteisinä yhteistoimintaeliminä toimivat hyvinvointialueen yhteistoimintaelin ja hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta.

2. Hyvinvointialueen yhteistoimintajärjestelmä

2.1. Työpaikkatason yhteistoiminta työyksiköissä

Välitön yhteistoiminta toteutuu työpaikkatasolla työyksiköissä jokapäiväisessä työssä esihenkilön ja yksittäisen työntekijän välillä tai työyhteisön asioiden

käsittelyä esimerkiksi työyksiköiden työpaikkakokouksissa. Työpaikan/työyksikön yhteistoiminnan tehtävänä on työpaikan/työyksikön toiminnan kehittäminen lähiesiesihenkilön ja henkilöstön yhteistyönä.

Työyksiköiden työpaikkakokouksessa käsitellään työpaikan/työyksikön osalta yhteistoimintaan liittyviä asioita sekä muita työpaikkaa/työyksikköä koskevia asioita esihenkilön tai henkilöstön aloitteesta. Tyypillisiä työyksikön työpaikkakokouksessa käsiteltäviä asioita ovat erilaiset työyhteisöä koskevat muutostilanteet työn tekemisessä tai organisoinnissa. Olennaisista muutoksista tulee käydä erilliset yhteistoimintaneuvottelut ja olla yhteydessä henkilöstöpäällikköön, joka konsultoi palvelussuhdepäällikköä asiasta. Työyhteisötasoa laaja-alaisemmat muutostilanteet käsitellään joko palvelulinjatasolla tai vastaavan tason yhteistoimintaryhmissä tai yhteistoimintaelimessä.

2.2. Yhteistoimintaryhmät

Yhteistoimintaryhmät toimivat palvelulinjatasolla tai vastaavalla tasolla.

Yhteistoimintaryhmissä käsitellään hyvinvointialueen menettelytapojen ja toimintaohjeiden mukaisesti asioita, jotka lain mukaan edellyttävät yhteistoimintamenettelyä. Lisäksi yhteistoimintaryhmän tulee huolehtia työsuojelun yhteistoimintatehtävistä. Lähtökohtaisesti yhteistoimintaryhmissä ei käsitellä asioita, jotka on jo käsitelty hyvinvointialueen yhteistoimintaelimessä tai työsuojelutoimikunnissa, ellei hyvinvointialueen yhteistoimintaelimessä tai työsuojelutoimikunnissa ole edellytetty jatkoneuvottelujen käymistä palvelulinjan tai vastaavan yhteistoimintaryhmässä.

Palvelulinjan tai vastaavan tason yhteistoimintaryhmään kuuluu 12 jäsentä, joista 3 edustaa työnantajaa ja 6 henkilöstöä edustavia järjestöjä. Kullekin edustajalle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Yhteistoimintaryhmän jäsenistä 3 on työsuojeluvaltuutettuja. Puheenjohtajana toimii vuorovuosin työnantajapuolen edustaja ja henkilöstön edustaja. Työnantajapuolen toimiessa puheenjohtajana, puheenjohtajana toimivat työnantajapuolelta palvelulinjan tai vastaavan organisaatiotason johtavat esihenkilöt. Sihteerinä toimii yhteistoimintaryhmän puheenjohtajan nimeämä henkilö. Tarvittaessa kokouksiin voidaan kutsua asiantuntijoita.

Tukipalveluissa, strategisessa ohjauksessa ja pelastuspalveluissa yhteistoimintaryhmä ja työsuojelutoimikunta toimivat yhdessä.

Yhteistoimintaelimen, työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintaryhmien toimintakausi on neljä vuotta. Ensimmäinen kausi kestää kuitenkin vuoden 2025 loppuun saakka. Vuoden 2026 alusta toimintakaudet ovat neljä vuotta kestäviä.

2.3. Pirkanmaan hyvinvointialueen ja henkilöstön välisenä ylimpänä yhteistoimintaelimenä toimii hyvinvointialueen yhteistoimintaelin

Yhteistoimintaelimen tehtävänä on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja käsitellä hyvinvointialueella yhteistoimintalain asiapiiriin kuuluvat asiat.

Yhteistoimintaelimeen kuuluu 16 jäsentä, joista 4 edustaa työnantajaa ja 12 henkilöstöä. Kullekin edustajalle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Henkilöstön edustajat määräytyvät pääsopijajärjestöittäin seuraavasti: Sote ry 4, JAU 4 ja Juko 4.

Työnantajan edustajat yhteistoimintaelimeen nimeää aluehallitus. Henkilöstön edustajina toimivat ammattijärjestöjen nimeämät edustajat.

Yhteistoimintaelin sopii kokouskäytännöistään. Yhteistoimintaelin voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita.

Puheenjohtajana toimii vuorovuosin työnantajapuolen edustaja ja henkilöstön edustaja. Yhteistyöelimen sihteerinä toimii henkilöstöjohtajan nimeämä henkilö.

Yhteistoimintaelin voi asettaa valmistelevia työryhmiä.

Yhteistoimintaelin käsittelee koko hyvinvointialuetta koskevia yhteistoimintalaissa mainittuja asioita, muita yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita sekä henkilöstöä koskevia tärkeitä periaatteita, suunnitelmia ja linjauksia. Henkilöstöä koskevia tärkeitä periaatteita, suunnitelmia ja linjauksia ovat mm. hyvinvointialueen henkilöstötilinpäätös, taloutta koskevat suunnitelmat henkilöstövaikutusten osalta sekä hyvinvointialuetasoiset organisaatio- ja kehittämishankkeet.

3. Yhteistoimintalain mukainen neuvotteluvollisuus

Yhteistoimintamenettelyllä edistetään avoimuutta, henkilöstön osallistumismahdollisuuksia ja hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Yhteistoimintamenettely tarkoittaa sitä, että työnantaja neuvottelee yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa asioissa niiden työntekijöiden/viranhaltijoiden kanssa, joita asia koskee.

Koska yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa asiaan, tulee yhteistoimintamenettely käynnistää henkilöstön edustajien kanssa asian valmistelun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja saattaa menettely loppuun ennen päätöksentekoa. Ennen neuvottelujen alkamista työnantajan tu-

lee toimittaa henkilöstölle riittävät tiedot neuvoteltavasta asiasta. Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun työnantaja on toimittanut riittävät tiedot neuvotteluun kutsutuille henkilöstön edustajille etukäteen neuvoteltavasta asiasta ja kun yhteistoimintaneuvottelut on käyty neuvoteltavan asia osalta perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista edustuksellisessa tai välittömässä yhteistoimintamenettelyssä.

Jos työnantaja harkitsee taloudellisista tai tuotannollista syistä johtuen olennaisia muutoksia palvelussuhteiden ehtoihin tai työvoiman käytön vähentämistä irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kautta, on neuvotteluvollisuuden täyttymisessä huomioitava lisäksi laissa säädettyjen määräaikojen noudattaminen sekä tällöin muut neuvottelumenettelyä koskevat velvoitteet. Yhteistoimintamenettelyvelvoitteen täytettyään työnantaja voi ratkaista asian yksipuolisesti, vaikka neuvotteluissa ei olisikaan saavutettu yksimielisyyttä asiasta. Työnantajan edustajan on hyvässä ajoin ennen tällaisesta asiasta neuvottelua tai päätöksentekoa jo suunnitelmavaiheessa oltava yhteydessä henkilöstöpäällikköön, joka konsultoi palvelussuhdepäällikköä.

Huomioitavaa on, että yhteistoimintamenettely on hyvän henkilöstöpolitiikan toteuttamista. Yhteistoimintaneuvotteluiden käyminen on myös laissa työnantajalle säädetty menettelyvelvollisuus, jonka tahallisuudesta tai huolimattomuuteen perustuvasta rikkomisesta voi asiasta vastaavalle työnantajan edustajalle seurata henkilökohtainen rikosoikeudellinen rangaistus (=sakko).

4. Yhteistoimintamenettelyn taso

Asian laadusta ja laajuudesta riippuu millä tasolla ja missä kokoonpanossa yhteistoimintamenettely tapahtuu.

Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat ainakin seuraavat asiat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;

4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamista, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin aluehallitus tekee aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

4a) henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

4.1. Yhteistoimintamenettelyyn liittyvät vastuut

4.1.1. Esihenkilövastuu

Välitön yhteistoiminta on keskeinen osa esihenkilötyötä. Työyhteisössä pyritään avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön esihenkilön ja työntekijöiden välillä. Välittömän yhteistoiminnan muotoja ovat mm. työpaikkakokoukset, erilaiset kehittämistilaisuudet sekä ja esihenkilön ja työntekijä/viranhaltijan väliset sekä ryhmäkohtaiset keskustelut.

Työpaikkakokouksissa on huolehdittava siitä, että kaikille työntekijöille annetaan tosiasiallinen mahdollisuus osallistua asioiden käsittelyyn. Esihenkilö toimii kokouksen puheenjohtajana, huolehtii siitä, että asiat kirjataan pöytäkirjaan ja tarvittaessa vietään edustukselliseen yhteistoimintamenettelyyn, mikäli kyseessä on laajakantoinen henkilöstöä koskeva asia.

Huomioitavaa on, että yhteistoimintamenettelystä voi delegoinnin tai työnjohdollisen määräyksen perusteella vastata myös muu työnantajan edustaja kuin käsiteltävästä asiasta päättävä esihenkilö.

4.1.2. Johdon vastuu

Hyvinvointialuejohtaja, palvelulinjojen johtajat, tukipalvelujohtaja ja strategiajohtaja vastaavat aluehallitukseen menevien päätösten osalta esittelemiensä asioiden osalta yhteistoimintamenettelystä huomioiden yhteistoimintalaissa mainitut asiaryhmät sekä muut yhteistoiminnan piiriin kuuluvat asiat.

Työnjohdollisen määräyksen tai delegoinnin perusteella yhteistoimintamenettelystä voi vastata myös muu työnantajan edustaja. Laajavaikutteisten asioiden osalta yhteistoimintamenettely tulee tarvittaessa siirtää hyvinvointialueen yhteistoiminta-alueen tai työsuojelutoimikuntaan. Lisäksi johtavat viranhaltijat toteuttavat oman nimetyn henkilöstönsä osalta kuvattua esihenkilövastuuta.

4.1.3. Palvelussuhdepalvelut ja johtavat viranhaltijat

Palvelussuhdepalvelut valmistelee yleiset, säännöllisesti käsiteltävät asiat hyvinvointialueen yhteistoimintamenettelyyn. Lisäksi johtavat viranhaltijat tuovat tarvittaessa valmisteluvastuullaan olevan asian palvelussuhdepalveluihin yhteistoimintamenettelyyn vietäväksi.

Luottamuselinten päätösvaltaan kuuluvissa asioissa esittelevä viranhaltija huolehtii siitä, että asia tuodaan yhteistoimintamenettelyyn ennen päätöksentekoa. Esittelevä viranhaltija vastaa asian esittelystä yhteistoimintamenettelyssä.

4.1.4. Työntekijän tai henkilöstön edustajan vastuu

Neuvottelemisen on molemminpuolista vuorovaikutusta. Yhteistoimintamenettely edellyttää myös työntekijäpuolen aktiivisuutta.

Henkilöstön edustaja voi pyytää kaikilla yhteistoiminnan tasoilla yhteistoimintamenettelyn aloittamista yhteistoimintalain määrittämistä asioissa (yhteistoimintalain 4 luku). Tällöin työnantajan on käynnistettävä yhteistoimintamenettely tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena. Kun johtoryhmässä tai työryhmässä on henkilöstön edustaja, se ei korvaa lain vaatimaa yhteistoimintamenettelyä.

4.1.5. Muu henkilöstön osallistuminen

Lakisääteisten menettelyvelvoitteiden lisäksi Pirkanmaan hyvinvointialueella on muita hyvää henkilöstöpolitiikkaa kuvastavia henkilöstön osallistumisen tapoja ja käytäntöjä.

4.1.6. Henkilöstöedustajan osallistuminen johtoryhmätyöskentelyyn

Henkilöstön edustaja on erikseen määritellyissä johtoryhmissä. Palvelulinjan johtoryhmän työskentelyyn osallistuvan henkilöstön edustajan tulee olla ko. palvelulinjan palveluksessa. Pääsopijajärjestöjen paikalliset edustajat nimeävät yhteisesti henkilöstön edustajan ja hänen varaedustajansa erikseen määriteltyihin johtoryhmiin. Henkilöstöä edustavan jäsenen toimikausi tulee ilmoittaa valinnan yhteydessä ja sen tulee olla pituudeltaan vähintään kaksi (2) vuotta.

Henkilöstöä edustavan jäsenen velvollisuudet ja oikeudet ovat samat kuin muillakin johtoryhmän jäsenillä. Henkilöstön edustaja on esteellinen osallistumaan johtoryhmän työskentelyyn käsiteltäessä työtaistelutilannetta koskevia asioita.

4.1.7. Henkilöstön edustajat valmistelevassa työryhmässä

Hyvinvointialueen, palvelulinjan, toimialueen, vastuualueen ja palveluyksikön toiminnan suunnittelua varten erikseen nimettäviin työnantajan ja henkilöstön yhteisiin työryhmiin on henkilöstön nimeämällä edustajilla osallistumismahdollisuus, jos valmisteltavalla asialla on tai sillä on syytä olettaa olevan olennainen vaikutus henkilöstön asemaan tai työtehtäviin.

Henkilöstöedustus johto- tai työryhmässä ei korvaa yhteistoimintamenettelyä yhteistoimintalain tarkoittamista muutoksista päätettäessä.

4.2. Neuvottelukutsu, pöytäkirjaaminen ja tiedottaminen

Yhteistoimintaneuvottelut ja yhteistoimintaryhmien kokoukset kutsutaan koolle kutsulla ja/tai esityslistalla. Ilmoitus kokouksesta ja siellä käsiteltävistä asioista on toimitettava viimeistään viisi päivää ennen kokousta yhteisesti sovitulla tavalla. Mikäli kyse on erikseen tietyn asian valmisteluun liittyen koolle kutsuttavasta neuvottelusta, tulee kutsusta käydä selkeästi ilmi, että kyseessä on yhteistoimintamenettely.

Säännöllisesti kokoontuvat yhteistoimintaryhmät työpaikkakokoukset mukaan lukien toteuttavat lähtökohtaisesti yhteistoimintaa eikä kutsussa näin ollen tarvitse sitä välttämättä erikseen todeta. Kutsun yhteydessä annetaan riittävät ennakkotiedot neuvotteluun valmistautumista varten.

Yhteistoimintaneuvotteluista ja -kokouksista laaditaan pöytäkirja, josta käy ilmi ainakin neuvottelun tai kokouksen ajankohta, osallistuneet henkilöt, puheenjohtajan, sihteerin ja pöytäkirjantarkistajien nimet, käyty keskustelu keskeisin osin, esitetyt kysymykset ja vastaukset, neuvottelujen tulos ja mahdollisesti osapuolten eriävät kannanotot, seuraavan neuvottelun/kokouksen ajankohta ja neuvottelun/kokoukseen päättäminen. Pöytäkirjan tarkastaminen ja pöytäkirjan allekirjoitukset todetaan neuvottelun alussa samassa yhteydessä, kun nimetään pöytäkirjantarkastajat. Käytännöllistä on sopia, että pöytäkirjan tarkastajia on kaksi tai jos neuvotteluun osallistuu kaikkien ammattijärjestöjen edustajat, yksi pöytäkirjantarkastaja kustakin ammattijärjestöstä.

Viestintä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista ennen ja jälkeen yhteistoimintamenettelyn tukee yhteistoiminnan toteutumista. Säännöllisistä työyhteisökokouksista ja yhteistoimintaryhmien kokouksista on suositeltavaa tiedottaa sitä henkilöstöä, jota käsiteltävät asiat koskevat. Hyvinvointialueasoisten säännöllisten yhteistoimintamenettelyjen pöytäkirjat löytyvät hyvinvointialueen intrasta.

Näitä menettelytapoja noudatetaan myös työsuojeluyhteistoimintaan.

4.3. Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään työaikana tapahtuvien yhteistoimintalaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi. Vapautus käsittää osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin sekä valmistautumisen neuvotteluihin että neuvottelujen jälkityöt.

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävä vapautus työstään myös yhteistoimintakoulutusta varten. Koulutuksen tulee liittyä lain toimeenpanoon työpaikalla. Yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta on sovittava työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä erikseen.

Työnantaja korvaa työstä vapautuksen ajalta aiheutuvan ansionmenetyksen eli palkan, jonka henkilö saisi kyseisenä aikana työtä tehdessään. Mikäli henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella laissa tarkoitettuun yhteistoimintamenettelyyn tai suorittaa muuta työnantajan kanssa sovittua yhteistoimintaan liittyvää tehtävää, työnantajan on maksettava tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa henkilön säännöllisen työajan ansiota. Ko. aikaa ei lueta henkilön työajaksi.

Palvelussuhdepalvelut antaa tarkempia toimintaohjeita yhteistoimintamenettelystä.

5. Pirkanmaan hyvinvointialueen ja henkilöstön välisenä ylimpänä työsuojeluelimenä toimii hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta

Hyvinvointialueen ylimpään työsuojelutoimikuntaan kuuluu hyvinvointialueen työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojelupäälliköitä.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii hyvinvointialueen työsuojelusta vastaava viranhaltija tai hänen nimeämänsä työnantajan edustaja.

Työsuojelutoimikuntien kokoonpanosta säädetään Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 39§ mukaisesti. Ko. lainkohdan mukaan työsuojelutoimikunnassa on 4, 8 tai 12 jäsentä sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Lain mukaan jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on näistä suurempi ja neljännes sitä ryhmää, joka on näistä pienempi. Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojeluorganisaatiosta neuvoteltaessa on työnantajan ja järjestöjen edustajien kesken sovittu, että ylimässä koko hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnassa on yhteensä 16 jäsentä, joista 4 edustaa työnantajapuolta ja 12 työntekijäpuolta. Työntekijäpuolta edustavat 12 jäsentä valitaan työsuojeluvaltuutetuista.

Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii hyvinvointialueen työsuojelusta vastaava viranhaltija tai hänen nimeämänsä työnantajan edustaja.

Hyvinvointialueen työsuojeluelin käsittelee laissa määriteltyjen asioiden lisäksi työterveyshuoltoon liittyvät linjaukset ja periaatteet. Tarvittaessa työsuojeluelin tuo käsittelemänsä asiat hyvinvointialueen yhteistoimintaelimelle tiedoksi tai käsiteltäväksi.

Työsuojelutoimikunnan tehtävät määritellään laissa. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) pykälässä 26 § on määritelty käsiteltävät asiat.

5.1. 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;

- Hyvinvointialueella käsittely tapahtuu välittömässä sekä muodollisessa yhteistoiminnassa. Asiakokonaisuudet huomioiden. Yksikkökokouksista koko hyvinvointialuetasoiseen työsuojelutoimikuntaan asti.

- 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;

- Hyvinvointialueen tasolla käsitellään järjestelmät tms., joilla vaarat ja haitat selvitetään esim. uuden järjestelmän hankinta yms. Työpaikkaselvitykset käsitellään yhteistyöryhmissä ja alueellisissa työsuojelutoimikunnissa koostetusti. Hyvinvointialueen toimikunnassa käsitellään vain poikkeavat tilanteet.

- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat; ([16.12.2011/1327](#));

- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;

-Hyvinvointialueella näiden asioiden käsittely tapahtuu välittömässä sekä muodollisessa yhteistoiminnassa. Asiakokonaisuudet huomioiden. Yksikkökokouksista koko hyvinvointialuetasoiseen työsuojelutoimikuntaan asti.

- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;

- Hyvinvointialueen aluekohtaisissa työsuojelutoimikunnissa tapahtuu pääasiallinen käsittely ja koko hyvinvointialueella alueelliset koosteet, huomiot jne.

- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot; sekä

-Alueen työsuojelutoimikunnassa alueen tilastot ja seuranta, hyvinvointialueella koko organisaation liittyvät seuranta- ja tilastotiedot.

7) edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

- Toteutumisen ja vaikutusten seuranta tapahtuu niin alueetasolla kuin koko hyvinvointialueetasolla.

Huomioitavaa eri tasojen käsittelyissä on se, että työsuojelutoimikunnissa ei käsitellä yksittäisten työntekijöiden asioita.

5.2. Alueelliset työsuojelutoimikunnat osana työsuojelun yhteistoimintaa

Sosiaali- ja terveystalveluiden toiminta ja henkilöstö on jaettu neljään eri palvelulinjaan ja palvelulinjojen toiminta jakaantuu kolmelle alueelle: etelään, länteen ja pohjoiseen. Tays Kaupin toimintaa ei ole alueellistettu.

Osana työsuojelun yhteistoimintaa toimivat alueelliset työsuojelutoimikunnat. Erillisiä työsuojelutoimikuntia toimii siten eteläisellä, läntisellä ja pohjoisella alueella. Tays-Kaupin alueella toimii oma työsuojelutoimikunta. Tukipalveluissa, strategisessa ohjauksessa ja pelastuspalveluissa yhteistoimintaryhmä ja työsuojelutoimikunta toimivat yhdessä.

Alueellisten työsuojelutoimikuntien kokoonpano määräytyy myös Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 39 §:n mukaan. Ko. lainkohdan mukaan työsuojelutoimikunnassa on 4, 8 tai 12 jäsentä sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on näistä suurempi ja neljännes sitä ryhmää, joka on näistä pienempi.

Työsuojeluneuvotteluissa on sovittu työsuojelutoimikuntien koosta ja kokoonpanosta seuraavaa:

Läntisen lähijohtamisalueen työsuojelutoimikunta.

8 jäsentä:

5 työsuojeluvaltuutettua, 1 työntekijäedustaja, 2 työnantajaedustajaa. Asiantuntijajäsenenä työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja.

Eteläisen lähijohtamisalueen työsuojelutoimikunta

8 jäsentä:

3 työsuojeluvaltuutettua, 3 työntekijäedustajaa, 2 työnantajaedustajaa. Asiantuntijajäsenenä työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja.

Pohjoisen lähijohtamisalueen työsuojelutoimikunnat

Tays- Kauppi kampus:

8 jäsentä:

5 työsuojeluvaltuutettua, 1 työntekijäedustajaa, 2 työnantajaedustajaa. Asiantuntijajäsenenä työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja.

Muu Pohjoinen lähijohtamisalue

12 jäsentä:

7 työsuojeluvaltuutettua, 1 työntekijäedustajaa, 4 työnantajaedustajaa. Asiantuntijajäsenenä työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja.

Pelastuspalveluissa, tukipalveluissa ja konsernipalveluissa työsuojelutoimikunta ja yhteistyötoimikunta toimivat yhdessä. Näillä alueilla on kaikissa yksi työsuojeluvaltuutettu ja hän toimii toimikunnassa jäsenenä. Toimikuntien, joissa työsuojelutoimikunta ja yhteistoimikunta toimivat yhdessä, koosta sovitaan yhteistoimintaneuvottelussa.

Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai tämän edustaja taikka toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö. Työsuojelupäällikkö osallistuu toimikunnan kokouksiin silloinkin, kun hän ei ole sen jäsen.

6. Ohjeen voimassaolo

Tämä ohje on voimassa 1.1.2023 alkaen. Ohjetta voidaan päivittää/uudistaa joko työnantajapuolen tai henkilöstöjärjestöjen esityksestä. Päivittämis-/uudistamistarve voi johtua esimerkiksi lainsäädännöllisistä tai organisatorisista muutoksista. Työnantaja päivittää/uudistaa ohjeen tarvittaessa sen jälkeen, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä.