

780070



Tielaitos

# Sopimus yhteistoiminnasta Tielaitoksessa

Helsinki 1997

Tiehallinto

TIEL/SOP



**Tielaitos  
Kirjasto**

# Sopimus yhteistoiminnasta tielaitoksessa

**Tielaitos**  
Tiehallinto

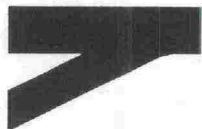
Helsinki 1997

ISBN 951-726-387-2  
Oy Edita Ab  
Helsinki 1997

Julkaisua saatavana:  
Tielaitos, tiehallinto

Joutsenmerkin arvoinen paperi

**Tielaitos**  
Opastinsilta 12 A  
PL 33  
00521 HELSINKI  
Puh. vaihde 0204 44 150



Tielaitos

26.11.1997

97/20/Yyh-302  
778/97/20/TIEL

Tiehallinto  
Tuotanto

## TIELAITOKSEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Tielaitos lähettää oheisena Tielaitoksen sekä Akava-JS ry:n, Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry:n ja STTK-J ry:n välillä sovitun Tielaitoksen yhteistoimintasopimuksen. Sopimus tulee voimaan 1.1.1998. Sopimuksella kumotaan aiempi 30.8.1993 allekirjoitettu yhteistoimintasopimus.

Sopimukseen on tehty seuraavat tarkistukset:

- Tielaitoksen organisaatiomuutoksen johdosta on muutettu kohdat: 4, 5, 6 ja 8 §:t.
- valtion yhteistoimintalain muutos (448/23.5.1997) on aiheuttanut tarkistuksia mm. yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviin asioihin ja neuvotteluvuorituksen sisältöön. Tarkistukset ovat kohdissa: 11 §:n 4 ja 8 kohdat, 12a § ja 16 §:n 2 momentti.
- valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen muutoksen (1.10.1996) pohjalta on tehty tarkistuksia kohtiin: 7 §, 11 §:n 6 kohta, sekä poistettu 26 §:n 1 momentti tarpeettomana.

Tielaitoksen kahtiajaon mukaisesti on tuotannossa ja tiehallinnossa omat yhteistoimintaelimensä, joiden edustus on tällä yhteistoimintasopimuksella sovittu. Uuden organisaation mukaiset tuotannon ja tiehallinnon yhteistoimintaelimet aloittavat toimintansa 1.1.1998 tai niin pian kuin uudet yhteistyötoimikunnat, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet saadaan valittua.

Pääjohtaja



Lasse Weckström



## Sisältö

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TIELAITOKSESSA	7
1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA JA SISÄLTÖ	7
1 § Soveltamisala ja sisältö	7
2 YHTEISTOIMINNAN TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
2 § Tarkoitus ja tavoitteet	8
3 § Yhteistoiminnan edistäminen	8
3 YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET JA YHTEIS- TOIMINTAELIMET	8
4 § Yhteistoiminnan osapuolet	8
5 § Yhteistoiminnan toteuttaminen	9
6 § Työpaikat ja yhteistoimintaelimet	9
6a § Tuotanto	9
6b § Tiehallinto	10
7 § Työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen asema ja tehtävät	10
8 § Yhteistyötoimikuntien tehtävät ja kokoonpano	12
8a § Yhteistyötoimikunnat- ja kokoukset tuotannossa	13
8b § Yhteistyötoimikunnat tiehallinnossa	14
9 § Yhteistyötoimikuntien kokouskäytäntö	15
10 § Yhteistyötoimikunnan toimikauden pituus	15
4 YHTEISTOIMINTAMENETTELYN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT	15
11 § Asiapiiri	15
5 ASIOIDEN KÄSITTELY YHTEISTOIMINTAMENETTELYSSÄ	18
12 § Yhteistoimintamenettely	18
12a § Neuvotteluesitys	18
12b § Ilmoitus työvoimaviranomaisille	19
13 § Asiantuntijoiden kuuleminen	19
14 § Aloiteoikeus	19
15 § Yhteistoimintamenettelyn uusiminen	19
16 § Neuvotteluvuorituksen täytyminen	19
17 § Yhteistoimintamenettelyn päätyminen	20
6 TYÖYKSIKÖKOKOUKSET JA TYÖRYHMÄT	20

18 §	Työyksikkökokoukset	20
19 §	Työryhmien asettaminen	21
7	ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA JA YKSITYISET YRITYKSET	21
20 §	Ulkopuolisen työvoiman ja yksityisten yritysten käyttö	21
	Periaatteet	21
	Ulkopuolinen työvoima	22
	Yksityinen yritys	22
8	RATIONALISOINTI JA KEHITTÄMINEN	22
21 §	Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä	22
9	TIEDOTTAMINEN	23
22 §	Tiedottaminen	23
	Laitoksen tiedottamisvelvollisuus	23
	Sisäinen tiedotustoiminta	24
	Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta	24
10	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	24
23 §	Yhteistoimintaa koskeva koulutus	24
24 §	Poikkeus yhteistoimintamenettelystä	24
25 §	Vapautus virka- ja työtehtävistä	25
11	TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN	25
26 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	25
27 §	Työrauhavelvoite	25
12	SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN	26
28 §	Sopimuksen voimaantulo	26



## Sopimus yhteistoiminnasta Tielaitoksessa

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/88), jäljempänä yhteistoimintalain, 15 §:n sekä työsuojelun valvontalain (131/73) ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen nojalla Tielaitos ja toisaalta Akava-JS ry., Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry. sekä STTK-J ry. ovat tehneet seuraavan sopimuksen. Sopimuksen 6a §:n 1-3 momentti, 6b §:n 1-2 momentti, 7 §, 26 §:n 1 momentti ja 28 §:n 3 ja 4 momentti perustuvat työsuojelun valvontalakiin ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Sopimuksen 4 §, 6a §:n 4-5 momentti ja 6b §:n 3-5 momentti perustuvat työsuojelun valvontalakiin ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen sekä yhteistoimintalakiin. Sopimuksen muut määräykset perustuvat yhteistoimintalakiin.

## 1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA JA SISÄLTÖ

### 1 § Soveltamisala ja sisältö

#### Yhteistoiminta

Tielaitoksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä. Sopimus sisältää määräyksiä yhteistoimintalakiin ja valtion yleiseen yhteistoimintasopimukseen perustuvasta yhteistoiminnasta.

#### Työsuojelu

Lisäksi sopimus sisältää määräyksiä työsuojelun valvontalakiin ja asetukseen (954/73) sekä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen perustuvasta yhteistoiminnasta.

#### Ei VES- eikä TES-asioita

Asioissa, joista neuvotellaan tai jotka sovitaan valtion virkaehtosopimuslain tai työehtosopimuslain mukaisessa menettelyssä, noudatetaan yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen mukaisten menettelytapojen sijasta sitä, mitä näiden asioiden käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

## **2 YHTEISTOIMINNAN TARKOITUS JA TAVOITTEET**

### **2 § Tarkoitus ja tavoitteet**

#### **Johtaminen perustuu yhteistoimintaan**

Laitoksen johtaminen ja esimiestyö perustuu yhteistoimintaan, jonka avulla henkilöstön osaaminen ja asiantuntemus voidaan parhaiten käyttää hyödyksi päätöksenteossa. Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhönsä ja työoloihinsa vaikuttavaan laitoksen toimintaa koskevaan päätöksentekoon.

#### **Henkilöstö päätösten valmisteluun**

Laitoksen tuloksellisuuden, taloudellisuuden ja palvelukyvyn parantamisen tärkeä edellytys on, että henkilöstö käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan osallistumalla päätöksenteon valmisteluun.

Työyhteisöjen ja toiminnan kehittäminen, johon henkilöstö yhteistoiminnassa osallistuu, parantaa laitoksen edellytyksiä tarjota pysyviä palvelussuhteita sekä kehittyviä ja sisällöltään monipuolisia työtehtäviä.

### **3 § Yhteistoiminnan edistäminen**

#### **Henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia**

Laitoksen tulee järjestäessään johtamista, organisaatiotaan ja henkilöstön työtehtäviä toimia siten, että edistetään myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä. Henkilöstölle on annettava mahdollisuus vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön sekä saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

## **3 YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET JA YHTEISTOIMINTAELIMET**

### **4 § Yhteistoiminnan osapuolet**

Yhteistoiminnan osapuolia ovat Tielaitos ja henkilöstö. Tielaitosta edustaa johto. Tiehallinnolla ja tuotannolla on omat yhteistoimintaelimensä.

### **Johdon edustajat**

Johdon edustajia ovat tiehallinnossa pääjohtaja, johtajat, tiejohtajat, yksiköiden päälliköt ja tuotannossa ylijohdaja, tuotantoalueiden johtajat, konsultoinnin johtaja, konsultointialueiden päälliköt, lautayksikön päällikkö, urakointiyksikön päällikkö sekä työmaan päälliköt ja muut henkilöstöhallinnollista toimivaltaa käyttävät päälliköt.

### **Henkilöstön edustajat**

Henkilöstön edustajina toimivat yhteistyötoimikuntien henkilöstöedustajat ja työsuojeluvaltuutetut sekä tuotannossa aluevaltuutetut. Milloin työpaikalle ei perusteta yhteistyötoimikuntaa, henkilöstön edustajana voi toimia luottamusmies.

Henkilöstöön kuuluvat kaikki laitoksen palveluksessa pysyvässä tai määräaikaisessa virka- tai työsopimussuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstö määritellään toimihenkilöiksi ja työntekijöiksi sen mukaan, minkä virka- tai työehtosopimuksen piiriin he kuuluvat.

Jos asia koskee yksikön (työpaikan) tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisestä tai yksityiselle yritykselle luovuttamisesta johtuvia vaikutuksia, yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös vastaanottava virasto tai luovutuksen saaja jo ennen siirtämisen tai luovuttamisen tapahtumista.

## **5 § Yhteistoiminnan toteuttaminen**

### **Välitön yhteistoiminta ensisijainen**

Yhteistoimintamenettely toteutetaan asian laadusta ja laajuudesta riippuen:

- ensisijaisesti esimiehen ja asianomaisten henkilöiden välillä
- esimiehen ja henkilöstön välillä työyksikkökokouksessa
- johdon ja henkilöstön edustajien kesken
- yhteistyötoimikunnissa ja erikseen asetetuissa yhteistoimintaelimissä.
- tarvittaessa tiehallinnon ja tuotannon yhteistyötoimikunnat niemeävät yhteisten asioiden käsittelemistä varten edustajansa yhteisiin neuvotteluihin tai pitävät yhteisen kokouksen.

## **6 § Työpaikat ja yhteistoimintaelimet**

### **6a § Tuotanto**

Työpaikkoja ovat tuotannossa pääkonttori, tuotantoalueet, konsultointialueet, urakointiyksiköt ja työmaat.



### **Työsuojeluedustajat**

Työpaikoilla on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa työsuojeluasiamiehiä.

Tuotannossa on työsuojelun aluevaltuutettuja.

### **Yhteistyötoimikunnat**

Työpaikoilla, joilla on henkilöstöä yli 20, on yhteistyötoimikunta.

Tuotannossa on tuotannon yhteistyötoimikunta, pääkonttorin yhteistyötoimikunta, tuotantoalueilla on alueen yhteistyötoimikunta, konsultointialueella on konsultointialueen yhteistyötoimikunta, urakointiyksiköissä on yhteistyötoimikunta sekä lautta-alueilla on yhteistyötoimikunta.

### **6b § Tiehallinto**

Tiehallinnossa työpaikkoja ovat keskushallinto ja piirikonttorit.

### **Työsuojeluedustajat**

Työpaikoilla on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa työsuojeluasiamiehiä.

### **Yhteistyötoimikunnat**

Työpaikoilla, joilla on henkilöstöä yli 20, on yhteistyötoimikunta.

Tiehallinnossa on keskushallinnossa ja piirikonttoreilla yhteistyötoimikunnat.

Tiehallinnossa on tiehallinnon yhteistyötoimikunta.

## **7 § Työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen asema ja tehtävät**

### **Työsuojelupäällikkö**

Tiehallinnossa keskushallinto nimeää työsuojelupäällikön keskushallintoon ja tiepiiri nimeää työsuojelupäälliköt piirikonttoreihin. Tuotannossa työsuojelupäällikkö nimetään tuotantoalueille ja konsultointialueille. Muiden työpaikkojen työsuojelupäällikkönä toimii työpaikan päällikkö. Työsuojelupäälliköltä vaaditaan, että hänen tulee olla riittävän perehtynyt työsuojelukysymyksiin. Työsuojelupäällikön varalla toimii hänen sijaisensa.

### *Päällikkö edistää yhteistoimintaa*

Työsuojelupäällikön tulee edistää yhteistoimintaa ja työolojen kehittämistä sekä suorittaa ne tehtävät, jotka hänelle työsuojelun valvontalain ja -asetuksen sekä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan kuuluvat.

Työsuojelupäällikön tehtävänä on huolehtia siitä, että työpaikalle laaditaan työsuojelun toimintaohjelma.

### **Työsuojeluvaltuutettu**

#### *Henkilöstö valitsee valtuutetun*

Työpaikassa, jossa tulee työskentelemään yhteensä vähintään 10 henkilöä, henkilöstön on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua neljäksi (4) kalenterivuodeksi tai työpaikan kestoajaksi. Työsuojeluvaltuutetun ehdokasasetteluun sekä vaaliin on oltava mahdollisuus osallistua kaikilla työpaikoilla työskentelevillä työntekijöillä ja toimihenkilöillä.

Ellei henkilöstö valitse yhteistä työsuojeluvaltuutettua, voivat työntekijät ja toimihenkilöt valita keskuudestaan kummatkin erikseen oman valtuutetun ja hänelle kaksi (2) varavaltuutettua.

Työsuojeluvaltuutettuja ensimmäistä kertaa valittaessa vaali on toimitettava kahden (2) kuukauden kuluttua siitä, kun työnantaja on tehnyt työsuojelun valvontalain 21 §:ssä säädetyn ilmoituksen työsuojeluviranomaisille työmaan toiminnan alkamisesta. Vaalitoimet suoritetaan työaikana. Järjestelyistä on sovittava työpaikan työsuojelupäällikön kanssa.

Työsuojeluvaltuutetun tulee suorittaa ne tehtävät, jotka työsuojelun valvonta lain ja -asetuksen sekä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan työsuojeluvaltuutetulle kuuluvat. Työsuojeluvaltuutetun tulee osallistua työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun.

#### *Valtuutetun valtuudet*

Tehtäviensä suorittamista varten työsuojeluvaltuutetulla on oikeus:

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

Valtuutetulla on työsopimuslain (320/70) 53 §:n 2 momentin mukainen irtisanomissuoja.

Valtuutetulle annetaan tehtäviensä suorittamiseksi vapautusta säännöllisestä työstä. Lisäksi hänen tulee saada kaksi (2) tuntia viikossa vapautusta työstään työoloja koskeviin tietoihin

perehtymiseksi. Vapautuksen pitämisestä on sovittava työnantajan kanssa. Valtuutetulle järjestetään tarkoituksenmukaiset toimitilat.

### **Työsuojeluasiamies**

Erillisiin työskentelypaikkoihin voidaan valita työsuojeluasiamies.

#### *Asiamies tiedottaa työoloista*

Tehtäviensä suorittamista varten työsuojeluasiamiehellä on oikeus:

- tarkkailla työoloja sekä työsuojeluohjeiden noudattamista,
- tiedottaa havainnoistaan välittömästi esimiehilleen ja tarvittaessa työsuojelvaltuutetulle.

Tehtäviensä hoitamiseksi asiamies saa vapautusta työstään soveltaen, mitä työsuojeluvalluutetusta on sovittu. Työsuojeluasiamiestä ei saa irtisanoa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamisen takia.

### **Työsuojelun aluevaltuutettu tuotannossa**

#### *Aluevaltuutettu on yhteyshenkilö*

Aluevaltuutetut ovat toimialueidensa työsuojeluvalluutettujen ja -asiamiesten yhteyshenkilöitä.

Työntekijöiden aluevaltuutettuna toimii työntekijöiden alueluottamusmies ja sijaisena hänen varamiehensä.

Toimihenkilöiden edustajat tuotantoalueen yhteistyötoimikunnassa valitsevat keskuudestaan tarvittaessa toimihenkilöiden työsuojelun aluevaltuutetun ja hänelle varamiehen.

Aluevaltuutetun tehtäviin, oikeuksiin ja asemaan sovelletaan, mitä työsuojeluvalluutetusta on sovittu.

## **8 § Yhteistyötoimikuntien tehtävät ja kokoonpano**

### **YTT yhteensovittaa näkemyksiä**

Yhteistyötoimikunta (YTT) on yksikön johdon ja henkilöstön edustajista koottu yhteistoimintaelin, jonka tarkoituksena on eri osapuolten näkemysten esittäminen, tiedonvälitys ja erilaisten näkökantojen yhteensovittaminen. Yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain, tämän sopimuksen ja työsuojelun valvontalain ja -asetuksen sekä valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen piiriin kuuluvat asiat, jotka koskevat henkilöstöä yleisesti. Yhteistyötoimikunnan tulee käsitellä työsuojelun toimintaohjelmaa ja muita työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toteutumista.



Yhteistyötoimikunnan on käsiteltävä kokouksissaan työtapaturmat, havaitut tapaturmavaarat ja ns. läheltä piti tilanteet sekä ammattitaudit ja havaitut ammattitautivaarat.

Yhteistyötoimikunnan tulee osallistua työterveyshenkilöstön, linjajohdon, henkilöstöhallinnon ja kuntoutusyhdyshenkilöiden kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan, edistää toiminnalle myönteisen ilmapiirin muodostumista ja seurata palveluksessa olevien työssä selviytymistä.

Yhteistyötoimikunnassa sovitaan tarvittaessa muiden määräaikaisten yhteistoimintaelimien asettamisesta, kokoonpanosta ja tehtävistä sekä suhteesta muuhun yhteistoimintaan.

Henkilöstön edustajat edustavat koko yksikön henkilöstöä sekä edistävät henkilöstöryhmien välistä yhteistoimintaa. Laitoksen piirissä toimivat henkilöstöjärjestöt nimeävät laitoksen palveluksessa olevista henkilöistä edustajansa. Edustajien nimeämisessä tulee pyrkiä sekä alueellisesti että ammatillisesti tasapuoliseen jakautumaan. Yhteistyötoimikunnan jäsenen estyneenä ollessa on hänen tilallaan valittu tai nimetty varajäsen.

Henkilöstön edustajat muodostavat halutessaan henkilöstön kannan omista kokouksistaan. Yhteistyötoimikuntaan voidaan kutsua asiantuntijoita kuultavaksi tai pysyviksi asiantuntijaedustajiksi, esim. työsuojeluasiantuntija.

Yhteistyötoimikunnissa tulee vähintään yhden henkilöstön edustajan olla työsuojeluvaltuutettu.

### **8a § Yhteistyötoimikunnat ja -kokoukset tuotannossa**

#### **Työmaan yhteistyötoimikunta ja työyksikkökokous**

Työmaan yhteistyötoimikunnassa on vähintään neljä (4) jäsentä: työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työntekijöiden luottamusmies ja toimihenkilöiden edustaja, jonka toimihenkilöt valitsevat keskuudestaan.

Työsuojeluasiamiestä kuullaan käsiteltäessä hänen toimialueensa työolokysymyksiä.

Työmaan yhteistyötoimikunta voidaan korvata vähintään 4 kertaa vuodessa kokoontuvalla työyksikkökokouksella.

#### **Urakointiyksikön yhteistyötoimikunta**

Urakointiyksikön yhteistyötoimikunnassa on 5-7 jäsentä: urakointiyksikön päällikkö ja yksi muu johdon edustaja sekä 3-5 henkilöstön edustajaa, joista 2-3 on työntekijöiden edustajia ja 1-2 toimihenkilöiden edustajia.

### **Pääkonttorin yhteistyötoimikunta**

Pääkonttorin yhteistyötoimikunnassa on 5-6 jäsentä: 1-2 yleisjohdon edustajaa sekä 4 henkilöstön edustajaa, jotka jakautuvat järjestöittäin seuraavasti: STTK-J ry. kaksi (2) edustajaa, VAL ry. yksi (1) edustaja ja Akava-JS ry. yksi (1) edustaja.

### **Tuotantoalueen yhteistyötoimikunta**

Tuotantoalueen yhteistyötoimikunnassa on 7-8 jäsentä: tuotantoalueen johtaja (puheenjohtajana) sekä 1-2 johdon edustajaa ja 6 henkilöstön edustajaa.

Henkilöstön edustajat jakautuvat järjestöittäin seuraavasti: VAL ry. kolme (3) edustajaa, STTK-J ry. kaksi (2) edustajaa ja Akava-JS Ry. yksi (1) edustaja.

### **Konsultointialueen yhteistyötoimikunta**

Konsultointialueen yhteistyötoimikunnassa on 6-7 jäsentä: konsultointipäällikkö (puheenjohtajana) sekä tarvittaessa yksi muu johdon edustaja ja 4-5 henkilöstön edustajaa.

Henkilöstön edustajat jakautuvat järjestöittäin seuraavasti: Akava-JS ry. sekä STTK-J ry. yhteensä kaksi-kolme (2-3) edustajaa sekä VAL ry. kaksi (2) edustajaa.

### **Lauttayksikköalueen yhteistyötoimikunta**

Lauttayksikköalueen yhteistyötoimikunnassa on 4-5 jäsentä: 1-2 johdon edustajaa, työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies sekä yksi muu henkilöstön edustaja.

### **Tielaitoksen tuotannon yhteistyötoimikunta**

Tielaitoksen tuotannon yhteistyötoimikunnassa on 3 johdon edustajaa: ylijohdaja sekä kaksi muuta johdon edustajaa sekä 9 henkilöstön edustajaa.

Henkilöstön edustajat jakautuvat järjestöittäin seuraavasti: VAL ry. neljä (4) edustajaa, STTK-J ry. neljä (4) edustajaa sekä Akava-JS ry. yksi (1) edustaja.

### **8b§ Yhteistyötoimikunnat tiehallinnossa**

#### **Keskushallinnon ja piirikonttorien yhteistyötoimikunta**

Tielaitoksen keskushallinnon ja piirikonttorien yhteistyötoimikunnassa on 6-7 jäsentä: 2 johdon edustajaa (tiepiireissä puheenjohtajana tiejohtaja) ja 4-5 henkilöstön edustajaa.

Henkilöstön edustajat jakautuvat järjestöittäin seuraavasti: STTK-J ry. kaksi-kolme (2-3), Akava-JS ry. yksi (1) ja VAL ry. yksi (1) henkilöstön edustaja.



### **Tielaitoksen tiehallinnon yhteistyötoimikunta**

Tielaitoksen tiehallinnon yhteistyötoimikunnassa on 7-8 jäsentä: pääjohtaja puheenjohtajana sekä 1-2 muuta johdon edustajaa.

Henkilöstön edustajat jakautuvat seuraavasti: STTK-J ry. kolme (3), VAL ry. yksi (1) ja Akava-JS ry. yksi (1) edustaja.

### **9 § Yhteistyötoimikuntien kokouskäytäntö**

Yhteistyötoimikunnissa sovitaan noudatettavasta kokouskäytännöstä. Yhteistyötoimikunnan kokous on pidettävä tarpeen mukaan, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

### **10 § Yhteistyötoimikunnan toimikauden pituus**

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on neljä (4) vuotta.

## **4 YHTEISTOIMINTAMENETTELYN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT**

### **11 § Asiapiiri**

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

#### **Toiminnan muutokset**

1. Henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien järjestelyssä sekä siirrot toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle.
2. Olennaiset kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta sekä henkilöstön asemaan vaikuttavat yksikön organisaation, tehtävien, palvelutoiminnan ja tuotevalikoiman muutokset ja olennaiset työtilojen järjestelyt.

#### **Yksikön lakkauttaminen**

3. Yksikön tai sen osan lakkauttaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle, yksikön tai sen osan tehtävien ja henkilöstön siirrostä taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrostä toiseen virastoon aiheutuvat henkilöstövaikutukset luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa sekä yksikön tai sen osan toiminnan laajentaminen tai supistaminen.

### Henkilöstövaikutukset

4. Kehittämisen- ja rationalisointihankkeet, henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, työsuojelun toimintaohjelma sekä ne henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettävät toimenpiteet, jotka jouduttavat naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmissa on otettava huomioon ikääntyvän henkilöstön erityistarpeet. Yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä myös henkilöstön ikääntymisen vaikutuksia viraston toimintaan.
5. Edellä 1-4 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka vaikuttavat henkilöstön määrään, laatuun ja rakenteeseen.

### Työsuojeluasiat

6. Työkykyä ylläpitävä toiminta.
7. Henkilöstön turvallisuuteen sekä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät tekijät (A työsuojelun valvon-  
nasta 29 §).

### Suunnitelmat

8. TIEL:n talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelmat, henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmat sekä niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset. Henkilöstön tietoon on myös saatettava viraston tulostavoitteet ja henkilöstötilinpäätös.

### Virkajärjestelyt

9. Virkojen perustaminen ja lakkauttaminen sekä virkajärjestelyt (viran perustaminen lakkautettavan viran tilalle, viran nimen muuttaminen, viran siirtäminen muuhun yksikköön).

### Henkilöstöasiat

10. Laitoksen henkilöstöhallinnon periaatteet ja henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat.

### Työajat

11. Säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdat.

### Lomautukset, irtisanomiset

12. Hallinnollisista, tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset, irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut.

**Perehdytys**

13. Laitoksen palvelukseen tulon yhteydessä kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt.

**Tiedotus**

14. Sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet.

**Sisäiset säännöt**

15. TIEL:n sisäiset toimintasäännöt ja aloitetoiminnan säännöt.

**Yhteistyökoulutus**

16. Yhteistyökoulutusta, henkilöstökoulutusta ja muuta henkilöstön kehittämistä koskevat suunnitelmat.
17. Yhteistyökoulutuksen järjestäminen.
18. Henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta koskevat suunnitelmat siltä osin kuin ne koskevat henkilöstön osallistumista koulutukseen.

**Asunnot**

19. Palvelussuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavat periaatteet ja niiden mukainen asuntojen jakaminen.

**Sosiaalitoiminta**

20. Sosiaalitoiminnan eri tarkoituksiin talousarviossa osoitettujen varojen puitteissa
  - Työpaikkaruokailun järjestäminen
  - Työpaikan sosiaalilojen käyttö ja suunnittelu
  - Virkistys- ja lomatoiminta
  - Henkilöstölle myönnettävät avustukset ja lahjoitukset.

**Ulkopuolinen työvoima**

21. Ulkopuolisen työvoiman ja yksityisten yritysten käyttöä koskevat periaatteet.
22. Ne edellä 1-4 ja 10 kohtien tarkoittamat vaikutukset, joita on yksityisten yritysten käyttämisellä yksikön tehtävien suorittamiseen.



## **5 ASIOIDEN KÄSITTELY YHTEISTOIMINTA-MENETTELYSSÄ**

### **12 § Yhteistoimintamenettely**

#### **Valmisteltaessa neuvoteltava**

Ennenkuin laitoksessa ratkaistaan edellä 11 §:ssä tarkoitettu asia, on valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvoteltava niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee, tai heidän edustajiensa kanssa. Yhteistoimintamenettelyn käynnistää ao. johdon edustaja.

#### **Käytännön vaikutusmahdollisuus**

Neuvottelut aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua.

#### **Käsittelyn ensisijaisuus**

Yksittäistä henkilöä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti esimiehen ja tämän henkilön välillä. Milloin esimies tai asianomainen henkilö sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös johdon ja asianomaisen henkilöstön edustajan kesken.

#### **Periaatteelliset asiat**

Mikäli yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia koskee henkilöstöä yleisesti, on asia käsiteltävä työyksikkökokouksessa, asianomaisen henkilöstön edustajan kanssa tai yhteistyötoimikunnassa.

Sen lisäksi, mitä edellä tässä pykälässä määrätään, kuuluu yhteistoimintamenettelyyn:

- 1) että 11 §:n kohdassa 17 tarkoitetun yhteistyökoulutuksen sisältöä ja määrää koskevat toimenpiteet suoritetaan sen mukaisesti kuin niistä on tämän sopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä sovittu.
- 2) että 11 §:n kohdassa 20 tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa laitos tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti.

#### **12a § Neuvotteluesitys**

Työnantajan on 11 §:n 1-5 ja 12 kohdassa tarkoitettussa asiassa tehtävä kirjallinen neuvotteluesitys vähintään kolme päivää ennen neuvottelujen alkamista, jollei yhteistoimintamenettelyssä toisin

sovita. Mainittu aika on kuitenkin viisi päivää, jos neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman henkilön osa-aikaisamiseen, irtisanomiseen tai lomauttamiseen. Esityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi.

### **12b § Ilmoitus työvoimaviranomaisille**

Milloin 12a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys sisältää työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava työvoimaviranomaisten tietoon neuvottelujen alkajalla, jollei vastaavia tietoja ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu.

### **13 § Asiantuntijoiden kuuleminen**

#### **Henkilöstöllä kuulemisoikeus**

Henkilöstön edustajat voivat kuulla laitoksen palveluksessa olevia asiantuntijoita. Jos laitos käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka kuuluu tämän sopimuksen piiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

### **14 § Aloiteoikeus**

#### **Aloitteita yt-asioista**

Henkilöstön edustajilla on oikeus tehdä aloitteita ja esityksiä yhteistoimintamenettelyä varten yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista. Jos työnantaja katsoo, ettei asia kuulu yhteistoimintamenettelyn piiriin, siitä on ilmoitettava perusteluineen henkilöstön edustajalle.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 11 §:n 1-5 tai 12 kohdassa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on annettava 12a §:ssä tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

### **15 § Yhteistoimintamenettelyn uusiminen**

Mikäli yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluneessa asiassa tapahtuu olennainen muutos, asiassa toteutetaan uusi yhteistoimintamenettely.

### **16 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen**

Laitos on täyttänyt 12 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 12 §:n 3 tai 4 momentissa tarkoitetulla tavalla, jollei 2 tai 3 momentista muuta johdu.

Jos 11 §:n 1-5 tai 12 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen, laitoksen ei kuitenkaan katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiassa on päästy yksimielisyyteen tämän sopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä taikka ennen kuin yksimielisyyteen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehdoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä aiheutuvien seurauksien lieventämiseksi sekä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa yli kymmenen virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, edellä mainittu aika on kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta.

Jollei toisin sovita, voi neuvottelu vaihtoehdoista alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua siitä, kun perusteista ja vaikutuksista on neuvoteltu.

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen yksikön tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä, vastaanottavan viraston osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka se on ollut neuvotteluissa osapuolena.

### **17 § Yhteistoimintamenettelyn päättyminen**

Yhteistoimintamenettelyssä todetaan, tarvittaessa kirjallisesti, milloin menettely on päättynyt.

Työnantajan on pyynnöstä kirjattava neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot 11 §:n 1-5 ja 12 kohdassa tarkoitetussa asiakas pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.

## **6 TYÖYKSIKÖKOKOUKSET JA TYÖRYHMÄT**

### **18 §. Työyksikkökokoukset**

Työyksiköissä järjestetään sisäisen tiedonkulun ja keskustelun edistämiseksi työyksikön kokouksia. Työyksikkökokouksissa voidaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä edellä 11 §:ssä tarkoitettuja asioita. Tämän sopimuksen mukainen yleinen tiedottamisvelvollisuus on hoidettava työyksikkökokouksissa tai muulla tavoin.



## **19 § Työryhmien asettaminen**

### **Yt-menettelyn kautta**

Milloin laitos aikoo asettaa työryhmän tai vastaavan tilapäisen taikka pysyvän toimielimen, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee tämän sopimuksen perusteella yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvaa asiaa, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä ao. henkilöstöryhmien edustajien kanssa.

### **Henkilöstölle edustus**

Työryhmässä tulee olla henkilöstön edustus, jos se asetetaan toteuttamaan rationalisointi- ja kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn. Henkilöstön, jota hanke koskee, tulee olla työryhmässä tasapuolisesti edustettuna.

Henkilöstön edustus työryhmässä korvaa tämän sopimuksen mukaisen yhteistoimintamenettelyn, mikäli näin on sovittu.

## **7 ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA JA YKSITYISET YRITYKSET**

### **20 § Ulkopuolisen työvoiman ja yksityisten yritysten käyttö**

Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa vuokra-, laina- tai komennustyövoimaa, joka siirtyy työskentelemään TIEL:n työnjohdon alaisena, mutta on työsuhteessa toiseen työnantajaan. Yksityisten yritysten käytöllä tarkoitetaan laitoksen ja yksityisten yritysten välistä toimintaa, (urakka-, konsultti- ja konevuokraussopimukset), johon ei liity edellä mainittua ulkopuolisen työvoiman käyttöä.

### **Periaatteet**

#### *YTT käsittelee*

Tämän sopimuksen 11 §:n 21 kohdassa tarkoitetut yleiset periaatteet, jotka koskevat ulkopuolisen työvoiman tai yksityisten yritysten käyttöä laitoksen tehtävien suorittamiseen käsitellään tuotannon osalta tuotannon yhteistyötoimikunnassa ja tiehallinnon osalta tiehallinnon yhteistyötoimikunnassa. Näiden periaatteiden soveltamista tietyssä yksikössä voidaan käsitellä kyseisen yksikön yhteistyötoimikunnassa.

## **Ulkopuolinen työvoima**

### *Tieto suunnitelmista henkilöstölle*

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta, laitoksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika.

### *YT-menettely*

Jos asianomainen henkilöstön edustaja saatuaan edellä tarkoitetun ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä sitä vaatii, on asia käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä, ei kuitenkaan viikkoa pitempää aikaa vaatimuksen esittämisestä. Laitos ei tänä aikana saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

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

### **Yksityinen yritys**

Milloin tämän sopimuksen 11 §:n 22 kohdassa tarkoitetun yksityisen yrityksen käyttämisellä on henkilöstövaikutuksia, nämä käsitellään yhteistoimintamenettelyssä.

Milloin yksityisen yrityksen käyttämisellä on periaatteellista merkitystä tai vaikutuksia laajemmin koko työpaikan henkilöstöön, vaikutukset käsitellään yksikön yhteistyötoimikunnassa.

Yksittäisiä urakka-, konsultti- ja konevuokraussopimuksia ei käsitellä yhteistoimintamenettelyssä, ellei niillä ole henkilöstövaikutuksia.

## **8 RATIONALISOINTI JA KEHITTÄMINEN**

### **21 § Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä**

Rationalisoinnilla ja kehittämisellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa laitoksen toiminnan ja organisaation kehittämistä. Käsitteeseen sisältyvät laitoksen järjestysmuodon muutokset, toimintatapojen uudistaminen, työvälineiden, työmenetelmien ja työn sisällön kehittäminen sekä näihin liittyvät tutkimukset.



### **Uudelleenkoulutus ja -sijoitus**

Mikäli rationalisointi- ja kehittämistoimet aiheuttavat olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan, työtehtäviin tai lukumäärään, tulee yhteistoimintamenettelyssä selvittää henkilöstön uudelleenkoulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestämiseksi ja palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi.

Mikäli yksiköissä laaditaan määräaikaissuunnitelmia kehittämiskohteista ja -toiminnasta, käsitellään ne yhteistoimintamenettelyssä.

### **Tutkimukset**

Tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan toiminnan kehittämiseen liittyvissä tutkimuksissa kuten työntutkimuksissa siitä riippumatta, ovatko tutkimukset yksittäisiä vai osa laajempaa kokonaisuutta.

Laitos huolehtii siitä, että tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan myös silloin, kun rationalisointi- tai kehittämistoiminnassa käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita tai konsulttiryhtymisiä. Konsultin käyttämisestä ilmoitetaan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

## **9 TIEDOTTAMINEN**

### **22 § Tiedottaminen**

#### **Laitoksen tiedottamisvelvollisuus**

##### *Tietoa henkilöstölle*

Laitos tiedottaa henkilöstölle toiminnastaan ja sellaisista valmisteltavina olevista asioista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan tai työoloihin sekä näissä asioissa tehdyistä päätöksistä ja toimenpiteistä.

Ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä henkilöstölle ja heidän edustajilleen annetaan asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Tiedot tulee antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että perehtyminen ja asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Edellä tarkoitetut tiedot annetaan kirjallisina, mikäli se on tarpeen ja mahdollista.

*Viivytyksettä*

Yhteistoiminta-asiassa tehdyistä ratkaisuista tiedotetaan viivytyksettä ao. henkilöille sekä heidän edustajilleen. Jos päätös poikkeaa ennakoidusta, on muutoksen sisällöstä ja toteuttamisesta tiedotettava viivytyksettä.

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat laitoksen toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, asiasta tiedotetaan viivytyksettä sen jälkeen, kun mainittuja esteitä tiedottamiselle ei enää ole.

**Sisäinen tiedotustoiminta***Henkilöstöasiat*

Laitoksen henkilöstöasioiden hoidossa noudatettava yleiset periaatteet ja ohjeet sekä toiminta- ja henkilöstöorganisaatio saataan työpaikoilla henkilöstön tietoon.

*Toiminnan tulokset*

Laitoksen eri tulosyksiköiden toiminnalliset ja taloudelliset tulokset sekä kehitysnäkymät tiedotetaan vuosittain ao. yksikön henkilöstölle.

**Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta***Edellytykset luotava*

Laitoksen palveluksessa olevalle henkilöstölle luodaan mahdollisuus toteuttaa keskinäistä tiedotustoimintaa ja yhteydenpitoa yksiköissä.

**10 ERINÄISET MÄÄRÄYKSET****23 §. Yhteistoimintaa koskeva koulutus****Perehdyttäminen**

Yhteistyötoimikuntien uusien jäsenten perehtymistä tehtäviinsä tuetaan laitoksen järjestämällä koulutustoiminnalla. Osa yhteistoimintakoulutuksesta on henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää yhteistoimintakoulutusta, joka perustuu ammattiyhdistyskoulutusta koskeviin virka- ja työehtosopimuksiin.

**24 §. Poikkeus yhteistoimintamenettelystä****Poikkeukset perusteltava**

Laitos voi tehdä 11 §:ssä ja 21 §:n 3-5 momentissa tarkoitettussa asiassa päätöksen ilman sitä edeltävää yhteistoimintamenettelyä,

jos laitoksen toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä. Tällöin asia tulee käsitellä 12 §:n mukaisesti viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle ei enää ole. Samalla on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

### **25 §. Vapautus virka- ja työtehtävistä**

Laitoksen on annettava tässä sopimuksessa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat lain mukaista yhteistoimintamenettelyä sekä välittömästi siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

## **11 TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN**

### **26 §. Erimielisyyksien ratkaiseminen**

#### **VES-neuvottelumenettely**

Jos tässä sopimuksessa tarkoitettettujen määräysten soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, niistä on neuvoteltava samassa järjestyksessä kuin valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyssä pääsopimuksessa on sovittu.

### **27 §. 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.

## 12 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN

### 28 §. Sopimuksen voimaantulo

#### Irtisanomisaika 6 viikkoa

Tämä sopimus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 1998 ja on voimassa toistaiseksi kuuden viikon irtisanomisajoin. Osapuolten tulee sopimuksen allekirjoitettuaan ryhtyä toimenpiteisiin yhteistyötoimikuntien, työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojeluasiamiehien valitsemiseksi.

Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittainen ehdotus uudeksi sopimukseksi. Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun laitos tai toisaalta ne järjestöt, jotka edustavat vähintään puolta sopimuksen piirissä olevasta järjestäytyneestä henkilöstöstä, on irtisanonut sopimuksen.

Yhteistyötoimikuntien, työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojeluasiamiehien toimikausi alkaa 1.1.1998.

Tällä sopimuksella kumotaan tielaitoksen sekä Akava ry:n, Valtion ammattiliitto VAL ry:n, STTK:n Julkisten Alojen Ammattijärjestö STTK-J ry:n 30.8.1993 allekirjoittama tielaitoksen yhteistyösopimus.

Helsingissä, 4 päivänä joulukuuta 1997

Tielaitos

Pääjohtaja Lasse Weckström

Ylijohtaja Eero Karjaluo

Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry.

STTK-J ry.

Akava-JS ry.



