



Tielaitos

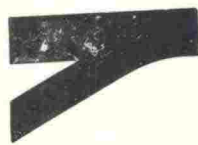
Sopimus yhteistoiminnasta tielaitoksessa

*yjt*

Helsinki 1993

Keskushallinto

08 TIEL/SOP



**Tielaitos**  
Kirjasto

Doknro: 940133  
Nidenro: 940182

# Sopimus yhteistoiminnasta tielaitoksessa

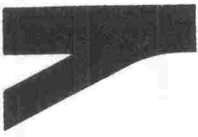
**Tielaitos**  
Keskushallinto

Helsinki 1993

ISBN 951-47-8106  
Painatuskeskus Oy  
Helsinki 1993

Julkaisua saatavana:  
Tielaitos, keskushallinto,  
yhtymähallinto

**Tielaitos**  
Opastinsilta 12 A  
PL 33  
00521 HELSINKI  
Puh. vaihde (90) 148 721



30.8.1993

93/20/Yh-311  
552/93/20/TIEL

Tiepiirit  
Hallinnon palvelukeskus

## TIELAITOKSEN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Tielaitoksen keskushallinto lähettää oheisena tiedoksi ja noudatettavaksi tielaitoksen ja Akava ry:n, Valtion ammattiliitto VAL ry:n ja STTK:n Julkisten Alojen Ammattijärjestö STTK-J ry:n välillä 30.8.1993 allekirjoitetun tielaitoksen yhteistoimintasopimuksen. Sopimus tulee voimaan 1.9.1993. Nykyiset yhteistyötoimikunnat, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet jatkavat sopimuksen tarkoittamaa yhteistoimintaa sekä työsuojelun valvontalakia ja asetusta toteuttavina toimikautensa loppuun.

Sopimuksella kumotaan aiempi 31.5.1989 tehty yhteistoimintasopimus.

Sopimukseen on tehty seuraavat tekniset tarkistukset:

- Organisaationimet on muutettu tielaitoksen uuden organisaation mukaisiksi.
- Henkilöstöjärjestöissä tapahtuneet muutokset on huomioitu.
- Osastojakoon perustuva TIEH:n yhteistyötoimikunta on muutettu uuden organisaation mukaiseksi TIEL:n keskushallinnon ja palvelusyksiköiden yhteistyötoimikunnaksi.
- Valtion yhteistoimintalain muutos (14.12.1990/1102) on aiheuttanut vähäisiä tarkistuksia menettelytapasäännöksiin, yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviin asioihin ja yhteistoiminnan osapuoliin. Tarkistukset ovat seuraavissa sopimuskohdissa: 4 §:n 5 momentti, 11 §:n 2,3,7 ja 12 kohdat, 12a §, 12 b §, 14 §:n 2 momentti, 16 § ja 17 §:n 2 momentti.

Pääjohtaja

  
Jouko Loikkanen

Sisältö

---

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA TIELAITOKSESSA	7
<hr/>	
1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA JA SISÄLTÖ	7
<hr/>	
1 § Soveltamisala ja sisältö	7
2 YHTEISTOIMINNAN TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
<hr/>	
2 § Tarkoitus ja tavoitteet	8
3 § Yhteistoiminnan edistäminen	8
3 YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET JA YHTEIS- TOIMINTAELIMET	8
<hr/>	
4 § Yhteistoiminnan osapuolet	8
5 § Yhteistoiminnan toteuttaminen	9
6 § Työpaikat ja yhteistoimintaelimet	9
7 § Työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen asema ja tehtävät	10
Työsuojelupäällikkö	10
Työsuojeluvaltuutettu	10
Työsuojeluasiamies	11
Työsuojelun piirivaltuutettu	11
8 § Yhteistyötoimikuntien tehtävät ja kokoonpano	11
Hankkeen yhteistyötoimikunta	12
Piirin yhteistyötoimikunta	12
Tielaitoksen keskushallinnon ja palveluyksiköiden yhteistyötoimikunta	12
Laitoksen yhteistyötoimikunta	13
9 § Yhteistyötoimikuntien kokouskäytäntö	13
10 § Yhteistyötoimikunnan toimikauden pituus	13
4 YHTEISTOIMINTAMENETTELYN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT	13
<hr/>	
11 § Asiapiiri	13
5 ASIOIDEN KÄSITTELY YHTEISTOIMINTA- MENETTELYSSÄ	16
<hr/>	
12 § Yhteistoimintamenettely	16
12a § Neuvotteluesitys	17
12b § Ilmoitus työvoimaviranomaisille	17
13 § Asiantuntijoiden kuuleminen	17
14 § Aloiteoikeus	17

15 §	Yhteistoimintamenettelyn uusiminen	17
16 §	Neuvotteluvaiheen täytyminen	17
17 §	Yhteistoimintamenettelyn päätyminen	18
<b>6</b>	<b>TYÖYKSIKÖKOKOUKSET JA TYÖRYHMÄT</b>	<b>18</b>
18 §	Työyksikkökokoukset	18
19 §	Työryhmien asettaminen	19
<b>7</b>	<b>ULKOPUOLINEN TYÖVOIMA JA YKSITYISET YRITYKSET</b>	<b>19</b>
20 §	Ulkopuolisen työvoiman ja yksityisten yritysten käyttö	19
	Periaatteet	19
	Ulkopuolinen työvoima	20
	Yksityinen yritys	20
<b>8</b>	<b>RATIONALISOINTI JA KEHITTÄMINEN</b>	<b>20</b>
21 §	Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä	20
<b>9</b>	<b>TIEDOTTAMINEN</b>	<b>21</b>
22 §	Tiedottaminen	21
	Laitoksen tiedottamisvelvollisuus	21
	Sisäinen tiedotustoiminta	22
	Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta	22
<b>10</b>	<b>ERINÄISET MÄÄRÄYKSET</b>	<b>22</b>
23 §	Yhteistoimintaa koskeva koulutus	22
24 §	Poikkeus yhteistoimintamenettelystä	22
25 §	Vapautus virka- ja työtehtävistä	22
<b>11</b>	<b>TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN</b>	<b>23</b>
26 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	23
27 §	Työrauhavelvoite	23
<b>12</b>	<b>SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO JA IRTISANOMINEN</b>	<b>24</b>
28 §	Sopimuksen voimaantulo	24



## 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 ry., Valtion ammattiliitto VAL ry. sekä STTK:n Julkisten Alojen Ammattijärjestö STTK - J ry. ovat tehneet seuraavan sopimuksen. Sopimuksen 6 §:n 1-3 momentti, 7 §, 26 §:n 1 momentti ja 28 §:n 4 ja 5 momentti perustuvat työsuojelun valvontalakiin ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Sopimuksen 4 § ja 6 §:n 4-6 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 sijaista 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 toimintaan 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 palvelusuhteita 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 yhteistoiminta-elimet

### 4 § Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolia ovat laitoksen johto ja henkilöstö.

#### Johdon edustajat

Johdon edustajia ovat pääjohtaja, ylijohdaja, johtajat ja keskushallinnon yksiköiden ja palveluyksiköiden päälliköt, tiejohtajat, toimialapäälliköt, hankkeiden päälliköt ja muut henkilöstöhallinnollista toimivaltaa käyttävät päälliköt.

## **Henkilöstön edustajat**

Henkilöstön edustajina toimivat yhteistyötoimikuntien henkilöstöedustajat sekä työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelun piirivaltuutetut. Milloin hankkeelle 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 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 ensijainen**

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.

## **6 § Työpaikat ja yhteistoimintaelimet**

Työpaikkoja ovat keskushallinto ja palveluyksiköt, piirikonttorit, maakuntakonttorit, tiemestaripiirit tai vastaavat, konekorjaamot sekä erilliset hankkeet.

### **Työsuojeluedustajat**

Työpaikoilla on työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa työsuojeluasiamiehiä.

Tiepiireissä on työsuojelun piirivaltuutettuja.

### **Yhteistyötoimikunnat**

Konekorjaamoilla, tiemestaripiireissä, sekä hankkeilla, joiden (YTT) kestoaika on yli 2 vuotta ja joilla on yli 20 työntekijää on hankkeen yhteistyötoimikunta.

Tielaitoksen keskushallinnossa ja palveluyksiköissä on keskushallinnon ja palveluyksiköiden yhteistyötoimikunta ja tiepiirissä on piirin yhteistyötoimikunta.

Tielaitoksessa on laitoksen yhteistyötoimikunta.

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

### **Työsuojelupäällikkö**

TIEL:n keskushallinto nimeää työsuojelupäällikön keskushallintoon ja palveluyksiköille ja tiepiiri nimeää työsuojelupäällikön piirikonttorille. Muiden työpaikkojen työsuojelupäällikkönä toimii työpaikan päällikkö. 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.

### **Työsuojeluvaltuutettu**

#### *Henkilöstö valitsee valtuutetun*

Työpaikan henkilöstö valitsee keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua neljäksi (4) kalenterisuodeksi. 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 hankkeen 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.

#### *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 työsuojelulain (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 (esim. tiemestaripiirin sivutukikohta tai laboratorio) voidaan valita työsuojeluasiamies.

#### *Asiamies tiedottaa työoloista*

Tehtäviensä suorittamista varten työsuojeluasiamiehellä on oikeus:

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

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

### **Työsuojelun piirivaltuutettu**

#### *Piirivaltuutettu on yhteyshenkilö*

Tiepiireissä on työsuojelun piirivaltuutettuja. Piirivaltuutetut ovat toimialueensa työsuojeluvaltuutettujen ja -asiamiesten yhteyshenkilöitä.

Työntekijöiden piirivaltuutettuna toimii työntekijöiden piiriluottamusmies ja sijaisena hänen varamiehensä.

Toimihenkilöiden edustajat piirin yhteistyötoimikunnassa valitsevat keskuudestaan tarvittaessa toimihenkilöiden työsuojelun piirivaltuutetun ja hänelle varamiehen.

Piirivaltuutetun tehtäviin, oikeuksiin ja asemaan sovelletaan, mitä työsuojeluvaltuutetusta 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.

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.

Henkilöstön edustajat muodostavat halutessaan henkilöstön kannan omissa kokouksissaan.

### **Hankkeen yhteistyötoimikunta**

#### *4 jäsentä*

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

Yhteistyötoimikunnan jäsenen estyneenä ollessa on hänen tilallaan valittu tai nimetty varajäsen.

Työsuojeluasiamiestä kuullaan käsiteltäessä hänen toimialueensa työolokysymyksiä.

### **Piirin yhteistyötoimikunta**

#### *9-10 jäsentä*

Piirin yhteistyötoimikunnassa on 9-10 jäsentä: tiejohtaja sekä 1-2 yleisjohton edustajaa ja seitsemän (7) henkilöstön edustajaa, joilla kullakin on henkilökohtainen varaedustaja.

Henkilöstön edustajat jakautuvat järjestöittäin seuraavasti: VAL ry. kolme (3) edustajaa siten, että yksi on piirin työntekijöiden työsuojelun piirivaltuutettu, VTK ry. kaksi (2) edustajaa, Hallintounioni HU ry. yksi (1) edustaja ja Akava ry. yksi (1) edustaja.

Piirissä toimivat henkilöstöjärjestöt nimeävät piirin palveluksessa olevista henkilöistä edustajansa. Edustajien nimeämisessä tulee pyrkiä ammatillisesti tasapuoliseen jakautumaan.

### **Tielaitoksen keskushallinnon ja palveluyksiköiden yhteistyötoimikunta**

#### *12 jäsentä*

Tielaitoksen keskushallinnon ja palveluyksiköiden yhteistyötoimikunnassa on 12 jäsentä: hallintopalveluiden päällikkö ja kolme johdon edustajaa, työsuojelupäällikkö ja seitsemän henkilöstön edustajaa. Jokaisella jäsenellä on henkilökohtainen varaedustaja.

Johdon edustajat on valittava niin, että sekä keskushallinto että palveluyksiköt ovat edustettuina.

Henkilöstön edustajat ovat työsuojeluvaltuutettu sekä kuusi (6) henkilöstön edustajaa eli yksi jokaisesta seuraavasta järjestöstä: Valtion ammat-

tiliitto VAL ry., Tielaitoksen teknikot TLT ry., Tielaitoksen Rakennumestariiliitto TiRa ry., Tielaitoksen diplomi-insinöörit ry., Hallintounioni HU ry. ja Akava ry. Henkilöstön edustajista vähintään neljä (4) edustaa palveluysiköitä.

Keskushallinnossa ja palveluysiköissä toimivat henkilöstöjärjestöt nimeävät tielaitoksen palveluksessa olevista henkilöistä edustajansa.

### **Laitoksen yhteistyötoimikunta**

#### *13 jäsentä*

Laitoksen yhteistyötoimikunnassa on kolmesta (13) jäsentä: pääjohtaja ja kaksi (2) muuta johdon edustajaa sekä kymmenen (10) henkilöstön edustajaa, joilla kullakin on henkilökohtainen varaedustaja.

Henkilöstön edustajat jakautuvat järjestöittäin seuraavasti: VAL ry. neljä (4) edustajaa, VTK ry. kolme (3) edustajaa, Hallintounioni HU ry. kaksi (2) edustajaa ja Akava ry. yksi (1) edustaja.

Laitoksen piirissä toimivat henkilöstöjärjestöt nimeävät laitoksen palveluksessa olevista henkilöistä edustajansa. Edustajien nimeämisessä tulee pyrkiä sekä alueellisesti että ammatillisesti tasapuoliseen jakautumaan.

### **9 § Yhteistyötoimikuntien kokouskäytäntö**

Yhteistyötoimikunnissa sovitaan noudatettavasta kokouskäytännöstä.

### **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 siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon aiheutuvat henkilöstövaikutukset luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa sekä yksikön tai sen osan toiminnan laajentaminen tai supistaminen.
4. Kehittämisen- ja rationalisointihankkeet.

### **Henkilöstövaikutukset**

5. Edellä 1-4 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka vaikuttavat henkilöstön määrään, laatuun ja rakenteeseen.

### **Työsuojeluasiat**

6. Henkilöstön turvallisuuteen sekä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät tekijät.

### **Suunnitelmat**

7. TIEL:n talousarvioehdotus sekä toiminta- ja taloussuunnitelmat, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset.

### **Virkajärjestelyt**

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

### **Henkilöstöasiat**

9. Laitoksen henkilöstöhallinnon periaatteet ja henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat.

### **Tasa-arvo**

10. Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä laaditut suunnitelmat.



### **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.

### **Koulutus**

16. Yhteistyökoulutusta, henkilöstökoulutusta ja muuta henkilöstön kehittämistä koskevat suunnitelmat.
17. Yhteistyökoulutuksen järjestäminen.
18. Henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää yhteistyökoulutusta 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
  - Lastenhoidon järjestäminen

- Työpaikan sosiaalitulojen 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 9 kohtien tarkoittamat vaikutukset, joita on yksityisten yritysten käyttämisellä yksikön tehtävien suorittamiseen.

## **5 Asioiden käsittely yhteistoimintamenettelyssä**

### **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 tarkoitettun 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. 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 alkaessa, 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**

#### **Aloittelta 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 §:ssa tarkoitettun neuvotteluelvoitteensa silloin,



kun asia on käsitelty 12 §:n 3 tai 4 momentissa tarkoitetussa 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 asiasta on päästy yksimielisyyteen tämän sopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä tai 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, eikä ratkaisusta päästä edellä mainitulla tavalla yksimielisyyteen, laitoksen ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin kolme kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajalle.

Jos neuvottelut kuitenkin koskevat yksikön tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämisen tai virastojen yhdistämisen tapahduttua sen johdosta toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomautuksia tai irtisanomisia, ei laitoksen katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiasta on päästy yhteistoimintamenettelyssä yksimielisyyteen tai kaksi kuukautta on kulunut siitä, kun neuvotteluesitys on tehty henkilöstön edustajille.

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 asiassa pöytäkirjaan, jonka neuvotteluosapuolet pöytäkirjan hyväksymisen osoitukseksi allekirjoittavat.

## **6 Työyksikkökoukset ja työryhmät**

### **18 §. Työyksikkökoukset**

Työyksiköissä järjestetään sisäisen tiedonkulun ja keskustelun edistämiseksi työyksikön kokouksia. Työyksikkökoukset 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.

## **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 laitoksen yhteistyötöimikunnassa. Näiden periaatteiden soveltamista keskushallinnossa ja palveluyksikössä ja piirissä voidaan käsitellä keskushallinnon ja palveluyksiköiden ja piirin yhteis- työtoimikunnassa.

## **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 kesto-aika.

### *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 yhteistointamenettelyssä selvittää henkilöstön uudelleen koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestämiseksi ja palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi.

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

## 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 kehittä-mistoiminnassa käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita tai konsulttiyrityksiä. Konsultin käyttämisestä ilmoitetaan yhteistointamenettelyn 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 yhteistointamenettelyyn 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*

Yhteistointa-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 saatetaan 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 20 §: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 ehtoista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

## **11. Työrauha ja sen turvaaminen**

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

#### **Soveltamislautakunta**

Jos laitoksessa ei päästä yksimielisyyteen työsuojelun yhteistoimintaa koskevan määräyksen soveltamisesta, asia on saatettava käsiteltäväksi valtiovarainministeriön asettamassa soveltamislautakunnassa, joka antaa siitä lausunnon.

#### **VES-neuvottelumenettely**

Jos tämän sopimuksen muiden kuin edellä 1 momentissa tarkoitettujen 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 syyskuuta 1993 ja on voimassa toistaiseksi kuuden viikon irtisanomisajoin.

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.

Laitoksen nykyiset yhteistyötoimikunnat, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet jatkavat tämän sopimuksen tarkoittamaa yhteistoimintaa sekä työsuojelun valvontalakia ja asetusta toteuttavina toimikautensa loppuun.

Tällä sopimuksella kumotaan tie- ja vesirakennushallituksen sekä Akava ry:n, Valtion Teknisten Keskusliitto VTK ry:n, Valtion työntekijäin ja viranhaltijain liitto ry:n ja Virkamiesliitto ry:n 31.5.1989 allekirjoittama sopimus yhteistoiminnasta tie- ja vesirakennuslaitoksessa.

Helsingissä, 30 päivänä elokuuta 1993

Tielaitos

Pääjohtaja Jouko Loikkanen

Johtaja Jukka Hirvelä

Valtion ammattiliitto VAL ry.

STTK:n Julkisen Alojen Ammattijärjestö STTK - J ry.

Akava ry.