

19.6.2017

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA HELSINGIN KAUPUNGILLA

Sisällysluettelo

1	Sopimuksen tarkoitus	2
2	Osapuolet	2
3	Välitön ja edustuksellinen yhteistoiminta	2
4	Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat	3
5	Yhteistoiminta organisaation eri tasoilla.....	4
5.1	Työyksikkötaso	4
5.1.1	Yhteistoimintavastaava	5
5.2	Henkilöstötoimikunnat.....	5
5.2.1	Kaupungin henkilöstötoimikunta.....	6
5.2.2	Toimialan henkilöstötoimikunta	6
5.2.3	Palvelukokonaisuuden henkilöstötoimikunta	6
5.2.4	Liikelaitosten, kaupunginkanslian, Korkeasaaren, tarkastusviraston ja pelastuslaitoksen henkilöstötoimikunnat.....	7
5.3	Henkilöstötoimikunnan asioiden valmistelu	8
6	Johtoryhmät.....	9
7	Henkilöstön edustajat toimikunnissa ja työryhmissä	9
8	Yhteistoimintafoorumi	9
9	Järjestöneuvottelukunta.....	9
10	Kokousmenettelyt	10
11	Allekirjoitukset.....	11

19.6.2017

1 Sopimuksen tarkoitus

Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää kaupungin strategian ja tavoitteiden toteutumista sekä tuloksellista toimintaa. Yhteistoiminnalla edistetään työelämän laatua hyvän palvelutoiminnan toteuttamiseksi. Hyvin toimiva yhteistoiminta edistää luottamusta ja turvallisuuden kokemusta toimintaympäristössä, jossa tulevaisuudessa tapahtuu paljon muutoksia.

Helsingin kaupungin yhteistoimintaperiaatteiden tarkoituksena on luoda rakenteet työnantajan ja henkilöstön väliselle yhteistoiminnalle ja mahdollistaa henkilöstön osallistuminen oman työn ja työyhteisön kehittämiseen sekä työpaikan terveellisyyden ja turvallisuuden edistämiseen. Yhteistoiminnan toteutumista tukevat avoin ja oikea-aikainen asioiden käsittely ja viestintä henkilöstölle tärkeissä asioissa.

Yhteistoimintajärjestelmässä on yhdistetty sekä työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan että työsuojeluyhteistoiminnan periaatteet sekä toimintatavat. Yhteistoiminnan periaatteet toteuttavat lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimusta.

Tämä sopimus koskee kaupungin toimialoja ja liikelaitoksia, joihin rinnastetaan myös kaupunginkanslia, pelastuslaitos, tarkastusvirasto ja Korkeasaari. Toimialoilla ja liikelaitoksissa ei tehdä erillisiä yhteistoimintasopimuksia.

2 Osapuolet

Yhteistoiminnan osapuolina ovat Helsingin kaupunki työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö välittömästi tai edustuksellisesti.

3 Välitön ja edustuksellinen yhteistoiminta

Välitön yhteistoiminta toteutuu työpaikkatasolla jokapäiväisessä työssä esimiehen ja työntekijän välillä tai työyhteisön yhteisenä asioiden käsittelynä esimerkiksi työyhteisökokouksissa.

Yksittäistä työntekijää koskevan asian käsittelevät ensisijaisesti työntekijä ja hänen esimiehensä. Työntekijä voi pyytää avustajakseen luottamusmiehen tai muun henkilön.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan eri organisaatiotasojen henkilöstötoimikunnissa. Tällöin käsittelyssä ovat laajemmat yhteistoiminta-

19.6.2017

asiat ja ne koskevat yksittäistä työyhteisöä laajempaa henkilöstöryhmää.

Yhteistoiminnan toteutumisen kannalta on tärkeää, että ao. henkilöstö ja myös yksittäinen työntekijä saa etukäteen yhteistoimintakäsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asiaan perehtymiseksi ja käsittelyyn valmistautumiseksi. Yhteistoiminta on toteutunut, kun asia on käsitelty ennen päätöksentekoa yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

4 Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Yhteistoimintakäsittely toteutetaan asian luonteesta riippuen joko edustuksellisesti henkilöstötoimikunnassa tai välittömästi työyksikössä henkilöstön ja esimiehen kesken. Millä organisaationtasolla asia käsitellään, riippuu asian luonteesta, laajuudesta tai siitä, missä asiasta päätetään. Yhteistoimintamenettely suunnitellaan etukäteen. Lähtökohtana on asian käsittely pääsääntöisesti yhdellä organisaatiotasolla, ellei asia edellytä useamman yhteistoimintatason käsittelyä.

Yhteistoiminnassa käsitellään ainakin seuraavat määritellyt asiat:

- Henkilöstön asemaan vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa ja mitoituksissa, kaupungin palvelurakenteessa sekä kuntien välisessä yhteistyössä esim. kehittämishankkeet ja organisaatiomuutokset
- Palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jolla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, esim. ulkopuolisen työvoiman käyttö ostopalveluna tai vuokratyövoimana, liikkeenluovutus
- Henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat esim. strategia, henkilöstöraportti, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, aloitetoiminnan periaatteet ja henkilöstöpoliittiset periaatteet kuten uudelleensijoitusperiaatteet
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantava osa-aikais-taminen, lomauttaminen tai irtisanominen
- Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat asiat kuten muutokset työn järjestelyissä, työtiloissa ja mitoituksissa

19.6.2017

- Vaarojen arvioinnin periaatteet ja menetelmät sekä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat esim. työpaikan tapaturmavaarat, väkivallan uhka, työn henkinen kuormittavuus sekä työn ergonomia
- Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat kehittämistavoitteet ja – ohjelmat, esim. työhyvinvointiohjelma
- Työntekijöiden perehdyttäminen ja kouluttaminen
- Työhön, työympäristöön ja työyhteisöön liittyvät tilasto- ja muut seuranta tiedot esim. sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet, väkivalta- ja uhkatilanteet, ammattitaudit, Kunta10 -tulokset jne.
- Työterveyshuollon toteuttaminen
- Edellä tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

5 Yhteistoiminta organisaation eri tasoilla

Välitön yhteistoiminta tapahtuu työntekijä-, työyksikkö- tai palvelutasolla ja edustuksellinen yhteistoiminta kaupunki-, toimiala- ja palvelukokonaisuustasoilla sekä liikelaitoksissa.

5.1 Työyksikkötaso

Työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan tärkein taso on työyksikkötaso, jossa yhteistoiminta tapahtuu lähiesimiehen ja henkilöstön yhteistyönä. Työyksikön esimies vastaa oman yksikkönsä yhteistoiminnan toteuttamisesta. Työyksikön jäsenillä on oikeus ja velvollisuus osallistua työtään koskevien asioiden käsittelyyn esim. työyksikkökokouksissa tai kehittämispäivillä.

Työyksikössä käsiteltävät asiat koskevat työyksikön toimintaa, kehittämistä, töiden järjestelyä ja mitoitusta sekä työturvallisuutta ja terveyttä. Tällaisia ovat esim. merkittävät muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja henkilöstössä, työtilojen uudelleenjärjestelyt, työhönopastuksen, perehdyttämisen ja koulutuksen järjestäminen sekä palkitsemisen periaatteet.

Organisaation ja toimintatapojen uudistamista koskevissa asioissa henkilöstön osallistuminen ja yhteistoimintakäsittely toteutuu työyksiköissä kolmessa vaiheessa; suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, päätöksentekovaiheessa ja päätöksenteon jälkeisessä täytäntöönpanovaiheessa.

19.6.2017

Yhteistoiminta alkaa jo suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jolloin esimies/johto kertoo henkilöstölle muutoksen valmistelusta ja perusteluista sekä keskustelee sen vaikutuksista ja mahdollisista vaihtoehdoista. Samalla varmistetaan henkilöstön osallistuminen uudistuksen valmisteluun niin varhaisessa vaiheessa kuin mahdollista ja sovitaan asian etenemisestä.

Ennen lopullista päätöstä esimies käsittelee muutosehdotusta niiden henkilöiden kanssa, joiden tilanteeseen muutoksella on vaikutusta. Päätöksenteon jälkeen esimies aloittaa täytäntöönpanon ja tiedottaa asiasta ko. henkilöstöä. Menettelytapa on sama myös yksittäisen henkilön kohdalla.

5.1.1 Yhteistoimintavastaava

Toimialojen palvelutasolle tai muihin työyksiköihin on mahdollista valita yhteistoimintavastaavia, mikäli toiminnan luonne sitä puoltaa. Yhteistoimintavastaavajärjestelmän käyttöönotosta toimialalla tai liikelaitoksessa päättää ao. johtaja henkilöstötoimikunnan käsittelyn jälkeen. Samalla päätetään yksiköt, joihin yhteistoimintavastaavat valitaan.

Yhteistoimintavastaava toimii esimiehen kanssa yhteistoimintaparina työolosuhteiden, henkilöstön työhyvinvoinnin sekä yhteistoiminnan edistämiseksi. Yhteistoimintavastaava toimii samalla työsuojeluasiamiehenä ja osallistuu näin ollen esim. työpaikan työsuojelutarkastukseen, työtaturmien ja turvallisuuspoikkeamien tutkimiseen ja vaarojen arviointiin.

Työyhteisön henkilöstö valitsee keskuudestaan yhteistoimintavastavan kahden vuoden toimikaudeksi.

5.2 Henkilöstötoimikunnat

Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu henkilöstötoimikunnissa.

Henkilöstötoimikunnissa ovat edustettuina pääsääntöisesti kaikkien pääsopijajärjestöjen edustajat. Jäseniä voivat kuitenkin olla vain ko. olevan organisaatiotason omaan henkilökuntaan kuuluvat. Työsuojelun edustaja voi kuitenkin olla ko. palvelukokonaisuuden tai liikelaitoksen työsuojeluvaltuutettu vaikka hän ei kuulu ko. palvelukokonaisuuden tai liikelaitoksen henkilökuntaan.

Henkilöstötoimikuntien toimikausi on neljä vuotta.

19.6.2017

5.2.1 Kaupungin henkilöstötoimikunta

Kaupungin henkilöstötoimikunnassa käsitellään koko kaupungin henkilöstöä tai useampaa toimialaa tai liikelaitosta koskevat yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoiminta-asiat.

Työnantajaa edustavat kansliapäällikkö, toimialajohtajat, henkilöstöjohtaja, rahoitusjohtaja, työterveysjohtaja sekä työsuojelupäällikkö. Henkilöstöä edustavat 12 jäsentä, joista kuusi nimeää järjestöneuvottelukunta ja kuusi työsuojeluvaalien keskusvaalitoimikunta. Kullekin jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Asiantuntijajäseniä voidaan tarvittaessa kutsua kokoukseen.

Puheenjohtajana toimii kansliapäällikkö ja varapuheenjohtajana kaupungin järjestöneuvottelukunnan nimeämä henkilöstön edustaja.

5.2.2 Toimialan henkilöstötoimikunta

Toimialan henkilöstötoimikunnassa käsitellään toimialan henkilöstöä tai useampaa palvelukokonaisuutta koskevat yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoiminta-asiat.

Työnantajaa edustavat toimialajohtaja, palvelukokonaisuuksien johtajat ja hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö. Työterveyshuollon edustaja toimii pysyvästi asiantuntijajäsenenä, muita asiantuntijajäseniä kutsutaan tarvittaessa.

Henkilöstöä edustavat toimialan järjestöneuvottelukunnan nimeämät jäsenet (enintään kuusi, mikäli järjestöllä on edustettavia ko. toimialalla) sekä yksi toimialan esimiesten työsuojeluvaltuutettu ja yksi työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu jokaisesta palvelukokonaisuudesta. Työsuojeluvaltuutetut valitsevat keskuudestaan edustajat. Mikäli työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuja on vähemmän kuin palvelukokonaisuuksia, kuu- luvat kaikki ko. toimialan työsuojeluvaltuutetut toimialan henkilöstötoimikuntaan.

Kaikille henkilöstötoimikunnan jäsenille nimetään henkilökohtainen varajäsen. Puheenjohtajana toimii toimialajohtaja ja varapuheenjohtajana toimialan järjestöneuvottelukunnan nimeämä henkilöstön edustaja.

5.2.3 Palvelukokonaisuuden henkilöstötoimikunta

Palvelukokonaisuuden henkilöstötoimikunnassa käsitellään palvelukokonaisuuden henkilöstöä ja palveluja koskevat yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoiminta-asiat.

19.6.2017

Hallintopalveluihin on mahdollista perustaa oma henkilöstötoimikunta, mikäli se katsotaan tarpeelliseksi. Jos erillistä henkilöstötoimikuntaa ei hallinnossa ole, käsitellään hallintoa koskevat edustukselliset yhteistoiminta-asiat toimialan henkilöstötoimikunnassa. Henkilöstötoimikunnan perustamisesta hallintopalveluihin päättää toimialajohtaja toimialan henkilöstötoimikunnan käsittelyn jälkeen.

Palvelukokonaisuuksien henkilöstötoimikunnat voivat pitää yhteisiä kokouksia.

Työnantajaa edustavat palvelukokonaisuuden johtaja, palveluiden johtajat sekä henkilöstöhallinnon edustaja tai muu työnantaja nimeämä edustaja. Henkilöstöä edustavat toimialan järjestöneuvottelukunnan nimeämät jäsenet (enintään kuusi, mikäli järjestöllä on edustettavia ko. palvelukokonaisuudessa) sekä palvelukokonaisuuden työsuojeluvaltuutetut. Kullekin jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Työterveyshuollon edustaja ja muita asiantuntijoita kutsutaan tarvittaessa.

Puheenjohtajana toimii palvelukokonaisuuden johtaja ja varapuheenjohtajana toimialan järjestöneuvottelukunnan nimeämä edustaja.

5.2.4 Liikelaitosten, kaupunginkanslian, Korkeasaaren, tarkastusviraston ja pelastuslaitoksen henkilöstötoimikunnat

Henkilöstötoimikunnassa käsitellään ko. organisaation henkilöstöä ja palveluja koskevat yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoiminta-asiat.

Edustuksellinen yhteistoiminta ja työsuojelun edustuksellinen yhteistoiminta tapahtuu kaupunginkanslian, liikelaitosten, Korkeasaaren, tarkastusviraston ja pelastuslaitoksen henkilöstötoimikunnassa samoin periaattein kuin toimialan palvelukokonaisuuksissa. Asioiden valmistelusta sovitaan ko. organisaation henkilöstötoimikunnassa.

Työnantajaa edustavat ko. organisaation johtaja ja johtoryhmän jäsenet, henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen nimeämät edustajat (mikäli järjestöllä on edustettavia ko. liikelaitoksessa) sekä liikelaitoksen työsuojeluvaltuutetut. Kullekin jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Työterveyshuollon edustaja ja muita asiantuntijoita kutsutaan tarvittaessa.

Puheenjohtajana toimii ko. organisaation johtaja ja varapuheenjohtajana pääsopijajärjestöjen nimeämä henkilöstön edustaja.

19.6.2017

5.3 Henkilöstötoimikunnan asioiden valmistelu

Kaupunkitaso

Kaupungin henkilöstötoimikunnassa käsiteltäviä asioita valmistellaan ennakkoon henkilöstöpoliittisessa työryhmässä ja työsuojelun työryhmässä. Näissä ryhmissä käsitellään myös muita ajankohtaisia asioita, joita ei ole tarkoituksenmukaista viedä henkilöstötoimikuntaan. Työnantaja nimeää työnantajan edustajat ja järjestöneuvottelukunta sekä työsuojeluvaalien keskusvaalitoimikunta henkilöstön edustajat näihin ryhmiin. Kaikille edustajille nimetään varajäsen.

Henkilöstöpoliittinen työryhmä toimii henkilöstöjohtajan johdolla. Ryhmässä on 12 henkilöstöjärjestöjen edustajaa ja henkilöstöjohtajan nimeämät työnantajan edustajat. Sen tehtävänä on seurata muun muassa laajoja kaupunkitasoisia kehittämishankkeita ja yhteistoimintamennettelyn onnistumista sekä käydä keskustelua asioista, jotka ovat henkilöstön näkökulmasta tärkeitä.

Työsuojelun työryhmä toimii kaupungin työsuojelupäällikön johdolla ja sen jäsenenä toimivat työnantajan nimeämät neljä (4) edustajaa sekä työsuojeluvaalien keskusvaalitoimikunnan nimeämät kuusi (6) työsuojeluvalltuutettua. Työryhmän tehtävänä on valmistella henkilöstötoimikunnassa käsiteltävät työsuojelun yhteistoiminta-asiat.

Toimiala

Toimialan henkilöstötoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu tapahtuu työnantajan edustajan johdolla.

Työsuojelun yhteistoiminta-asiat valmistellaan toimialan työsuojelun työryhmässä. Työryhmän puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö ja siihen kuuluvat toimialan kaikki työsuojeluvalltuutetut.

Palvelukokonaisuus

Palvelukokonaisuuden henkilöstötoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu tapahtuu työnantajan edustajan johdolla.

Liikelaitokset, kaupunginkanslia, Korkeasaari, tarkastusvirasto ja pelastuslaitos

Henkilöstötoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu tapahtuu työnantajan edustajan johdolla.

Työsuojelun yhteistoiminta-asiat valmistellaan ko. organisaation työsuojelun työryhmässä. Työsuojelun työryhmän puheenjohtajana toimii

19.6.2017

työsuojelupäällikkö ja siihen kuuluvat ko. organisaation kaikki työsuojeluvaltuutetut.

Ajankäyttö

Valmistelutyöhön ei sovita erillistä ajankäyttöä, vaan valmisteluun ja osallistumiseen varataan riittävä aika ja tämä otetaan huomioon työjärjestelyissä.

6 Johtoryhmät

Johtoryhmissä on 1-2 henkilöstön edustajaa ja varajäsen. Henkilöstön edustajalla on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin johtoryhmän jäsenillä. Lukumäärästä päättää johtoryhmän puheenjohtaja henkilöstötoimikunta käsittelyn jälkeen. Henkilöstön edustajien valinnasta ja toimikauden kestosta päättää toimialalla järjestöneuvottelukunta ja liikelaitoksissa ko. organisaation henkilöstöjärjestöjen edustajat.

7 Henkilöstön edustajat toimikunnissa ja työryhmissä

Jos toimikuntaan tai työryhmään tulee nimetä henkilöstön edustaja, edustajan nimeää ko. järjestöneuvottelukunta. Lisäksi järjestöneuvottelukunta nimeää henkilöstön edustajat henkilöstötoimikunnan jaostoihin.

8 Yhteistoimintafoorumi

Yhteistoimintafoorumi on henkilöstön ja työnantajan yhteinen foorumi, jonka tarkoituksena on edistää osallistumista ja tiedonkulkua sekä tukea yhteistoimintaa ja kehittämistyötä.

Yhteistoimintafoorumeita voidaan tarpeen mukaan järjestää esimerkiksi palvelutasolla tai muissa laajemmissa yksikkökokonaisuuksissa. Näihin voivat osallistua esimiehet, yhteistoimintavastaavat, luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja muu henkilöstö. Toiminta on suunnitelmallista ja aikataulutettua. Yhteistoimintafoorumissa käsitellään yleisiä yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistoimintafoorumin kutsuu koolle työnantajan edustaja. Yhteistoimintavastaava voi ehdottaa yhteistoimintafoorumin koollekutsumista.

Yhteistoimintafoorumi ei korvaa asioiden käsittelyä henkilöstötoimikunnissa tai välitöntä yhteistoimintaa.

9 Järjestöneuvottelukunta

Järjestöneuvottelukunta on henkilöstön keskinäinen yhteistoimintaelin kaupunki- ja toimialatasolla.

19.6.2017

Järjestöneuvottelukunta nimeää henkilöstön edustajat henkilöstötoimikuntiin ja valmisteluryhmiin.

Kaupunkitason järjestöneuvottelukuntaan pääsopijajärjestöt nimeävät kukin kuusi jäsentä siten, että toimialat ja liikelaitokset sekä eri henkilöstöryhmät tulevat mahdollisimman hyvin edustetuiksi. Kullekin jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Lisäksi järjestöneuvottelukuntaan kuuluvat kaupunkitason työsuojeluvaltuutetut asiantuntijajäseninä. Järjestöneuvottelukunta on päätösvaltainen, kun puheenjohtajan lisäksi vähintään seitsemän jäsentä on paikalla.

Toimialan järjestöneuvottelukuntaan pääsopijajärjestöt nimeävät kukin enintään kuusi jäsentä siten, että toimialan henkilöstöryhmät tulevat mahdollisimman hyvin edustetuiksi. Kullekin jäsenelle nimetään henkilökohtainen varajäsen. Järjestöneuvottelukunta voi kutsua toimialan työsuojeluvaltuutettuja asiantuntijajäseniksi.

10 Kokousmenettelyt

Henkilöstötoimikunta

Henkilöstötoimikunta kokoontuu kokouksiin päättämääränsä aikoina tai puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta.

Henkilöstötoimikunnan kokoukset pyritään rytmittämään johtoryhmän aikataulun mukaan niin, että esimerkiksi joka neljäs johtoryhmän kokous pidetään henkilöstötoimikunnan kokouksena.

Ensimmäisessä kokouksessa sovitaan kokousaikataulu ja periaatteet asioiden ottamisesta esityslistalle, pöytäkirjamenettelystä ja asioista tiedottamisesta.

Kokouskutsu ja esityslista toimitetaan henkilöstötoimikunnan jäsenille ja varajäsenille viimeistään neljä arkipäivää ennen kokousta ja muu asiaan liittyvä aineisto etukäteen niin varhaisessa vaiheessa kuin mahdollista.

Kokouksesta laaditaan pöytäkirja. Kokouksessa valitaan kaksi pöytäkirjan tarkastajaa, joista toinen on henkilöstön ja toinen työnantajan edustaja.

Organisaatiomuutoksessa tai vastaavassa tilanteissa pöytäkirjaan kirjataan aina yhteistoimintamenettelyn toteutuminen ja sen päättyminen muutoksen eri vaiheissa mahdollista myöhempää todentamista varten.

19.6.2017

Työyksikkö

Työyksikön yhteistoimintakokous voidaan pitää normaalien työyksikkökokousten yhteydessä. Lisäksi yhteistoimintakokouksia on hyvä järjestää samoissa työtiloissa toimiville henkilöille yli organisaatorajojen, silloin kun ko. asia koskee kaikkia työtiloissa toimivia. Yksittäistä henkilöä koskeva yhteistoimintamenettelyyn kuuluva asia käsitellään työntekijän ja esimiehen kesken.

Yhteistoimintakokouksen kutsu/esityslista toimitetaan henkilöstölle vähintään neljä arkipäivää ennen kokousta. Kutsussa kerrotaan valmis-teilla olevan asian kuuluvan yhteistoimintamenettelyyn ja ohjataan henkilöstöä tutustumaan käsiteltävään asiaan etukäteen esim. valmistelu-materiaaliin.

Yhteistoimintakokouksesta tehdään muistio, johon kirjataan mahdolliset kehittämis ehdotukset, kysymykset ja erilaiset mielipiteet/ kannanotot. Muistiossa todetaan lopuksi yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen työyksikön tai yksittäisen henkilön osalta, jotta asia voi edetä päätöksente-koon.

11 Allekirjoitukset

Helsingin kaupunki

Sami Sarvilinna
kansliapäällikköMarju Pohjaniemi
henkilöstöjohtaja

JUKO ry

Seija Ginström

Teemu Holmen

Kunta-alan unioni ry

Merja Ruotsalainen
Helsingin yhteisjärjestö JHL ryJussi Ruokonen
Jyty Metropolli ry

KoHo ry

Hannele Hyvönen
Super Helsingin paikallisjärjestö ryJaana Takala
Tehyn Helsingin kaupungin am-
mattiosasto ry