

KIRKON YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Soveltamisala ja yhteistoiminnan osapuolet

1 mom. Tätä sopimusta sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan ja työsuojelun yhteistoimintaan Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja sen seurakunnissa. Sopimus on evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (20.12.1974/968) 3 §:n 4 momentin mukainen yleissopimus yhteistoiminnasta sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44, jäljempänä valvontalaki) 23 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettu sopimus.

2 mom. Mitä tässä sopimuksessa sanotaan seurakunnasta, koskee vastaavasti kirkkohallitusta, tuomiokapitulia ja seurakuntayhtymää, joista tässä sopimuksessa käytetään nimitystä työnantaja.

Huom.

Työnantajan edustajana toimii kulloinkin käsiteltävässä asiassa toimivaltainen viranomainen tai tämän määräämä viranhaltija tai työntekijä.

3 mom. Henkilöstöllä tässä sopimuksessa tarkoitetaan seurakunnan palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työsopimussuhteisia työntekijöitä, joista molemmista tässä sopimuksessa käytetään nimitystä työntekijä. Työntekijöiden edustajina voivat toimia seurakuntaan tämän sopimuksen mukaisesti asetetut työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut tai Kirkon luottamusmiessopimuksen mukaisesti asetetut luottamusmiehet.

Huom.

Virka- ja työsopimussuhdetta vailla olevia koskevat työsuojelun yhteistoimintasäännökset ovat työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 4 ja 17 §:ssä.

4 mom. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan tässä sopimuksessa Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 13 §:ssä tarkoitettua täytäntöönpanoneuvottelun mukaista menettelyä.

Soveltamisohje:

Täytäntöönpanoneuvottelua edellytetään mm. seuraavissa tilanteissa: kun sovitaan useamman kuin yhden työsuojeluvaltuutetun asettamisesta seurakuntaan (9 §:n 1 mom.) ja kun sovitaan yhteistyötoimikunnan jäsenten lukumäärästä (14 §).

- 5 mom. Työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 49 – 54 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla toteutetaan siten kuin valvontalain 5a luvussa on säädetty.

2 § Sopimuksen tarkoitus

Sopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu oikea-aikaisesti annettuihin tietoihin, sekä tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työtä ja työpaikkaa sekä työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoimintaa edistämällä pyritään kehittämään samanaikaisesti kestäväää ja tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa sekä henkilöstön työhyvinvointia.

3 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

- 1 mom. Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen seuraavia työsuojelun yhteistoiminnan piiriin luettavia asioita:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä tässä selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

Huom.

Työpaikalla tarkoitetaan tässä kaikkia niitä ympäristöjä, joissa seurakuntatyötä tehdään.

- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämissuunnitelmat ja –ohjelmat sekä toimintaperiaatteet;

Huom.

Näitä ovat mm. työsuojelun toimintaohjelma, työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteet ml. huumausainetestiä koskevan todistuksen antamisen edellytyksenä olevat tehtäväkohtaiset perusteet, käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteessa, hoitoon ohjaamisen toimintaperiaatteet, hyvän kohtelun edistämisen –toimintaperiaatteet, käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi työpaikalla sekä kuntoutukseen liittyvät ja varhaisen puuttumisen -toimintaperiaatteet.

- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;

Huom.

Näitä ovat mm. henkilöstötilinpäätöksen/-kertomuksen tai vastaavan tiedot, sairauspoissaoloja, ammattitauteja ja työtapaturmia koskevat seurantatiedot.

- 7) työterveyshuollon järjestämisen periaatteet ja toiminnan suunnittelu sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi;

Huom.

Näitä ovat mm. työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) 8 § mukaisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuollon toimintaa ja vaikuttavuutta kuvaavat raportit. Ks. myös sairausvakuutuslain (21.12.2004/1224) 13 luvun 4 §.

- 8) työpaikan työsuojelutiedotuksen periaatteet ja työpaikalla tarvittavan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä käsittelevän koulutuksen tarve; sekä

Huom.

Näitä ovat mm. esimiesten työsuojelukoulutus ja työturvallisuuskorttikoulutus.

- 9) edellä 1–8 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

2 mom. Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään 1 momentissa määrättyjen asioiden lisäksi seuraavia yhteistoiminnan piiriin luettavia asioita:

1) henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavat kehittämissankkeet, muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien tai työtilojen järjestelyssä;

Huom.

Tämän kohdan mukaisesti käsitellään myös mm. olennaisia kone- ja laitehankintoja.

2) organisaation ja toiminnan uudelleen järjestäminen ja niiden periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia;

Huom.

Näitä ovat mm. ulkopuolisen työvoiman käyttö, vuokratyövoiman käyttö tai seurakuntaliitokset ja muu liikkeen luovutus.

3) henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen periaatteet ja menettelytavat sekä työyhteisön sisäisen tiedotuksen ja vuorovaikutuksen periaatteet;

Huom.

Näitä ovat mm. työ- ja loma-aikojen sekä henkilöstöpalvelujen (esim. työpaikkaruokailu ja henkilöstömuistamiset) yleiset järjestelyt, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat sekä virkistystoiminta. Tämän kohdan mukaisesti käsitellään myös mm. työhönoton ja perehdyttämisen periaatteet, henkilöstön aloiteoikeus ja työntekijöistä kerättävät tiedot. Lisäksi käsitellään työntekijöihin kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käyttö (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759) sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävät toimet ja tasa-arvosuunnitelma (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609).

4) tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osaaikaistamiset, lomauttamiset tai irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut;

5) seurakunnan hankinnoissa ja muissa toiminnoissa huomioitavat kestäväen kehityksen periaatteet.

4 § Yhteistoimintamenettely

- 1 mom. Ennen kuin työnantaja ratkaisee 3 §:ssä tarkoitetun asian, sen on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja asianomaisten työntekijöiden tai heidän 1 §:n 3 momentissa tarkoitettujen edustajiensa kanssa.
- 2 mom. Yksittäistä työntekijää tai työyksikköä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän tai työyksikön työntekijöiden kesken (välitön yhteistoiminta). Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja. Jos asia koskee työntekijän turvallisuutta ja terveyttä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tarvittaessa muutoinkin.
- 3 mom. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa (edustuksellinen yhteistoiminta), joka on asetettava seurakuntaan, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Jos yhteistyötoimikuntaa ei ole, tällaiset asiat käsitellään yhteistoimintakokouksessa yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa.
- Soveltamisohje:**
Yhteistoimintaa ja osallistumista tapahtuu arkipäivän työssä esimiesten ja työntekijöiden kesken. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat kuuluvat kuitenkin lähtökohtaisesti edustuksellisen yhteistoiminnan piiriin. Tästä lähtökohdasta joudutaan poikkeamaan silloin, kun seurakunnassa ei ole työntekijöiden pienen määrän vuoksi yhteistyötoimikuntaa. Silloin yhteistoimintaa edellyttävät asiat käsitellään yhteistoimintakokouksessa kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä.
- 4 mom. Työnantajan tulee antaa asian käsittelyyn osallistuville työntekijöille tai heidän edustajilleen käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.
- 5 mom. Asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

- 6 mom. Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

5 § Tiedottaminen

- 1 mom. Työnantajan on tiedotettava 4 §:ssä tarkoitetussa asiassa tekevästään ratkaisusta viivytyksettä asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen.
- 2 mom. Työnantajan on kerran vuodessa tiedotettava työvoimatilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä kaikille työntekijöille.

Soveltamisohje:

Tämän momentin mukaan tulee tiedottaa talousarviosta ja toiminta- ja taloussuunnitelmasta. Avoin tiedonkulku on yhteistoiminnan onnistumisen edellytys. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tiedotuksen oikea-aikaisuuteen ja työpaikan sisäiseen tiedonkulkuun.

6 § Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

- 1 mom. Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiassa on menetelty 4 ja 5 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Mikäli yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvassa asiassa tapahtuu olennainen muutos, on asiassa toteutettava uusi yhteistoimintamenettely. Mikäli työntekijät, joita asia koskee, ovat osallistuneet asian valmisteluun itse tai edustajiensa välityksellä, työnantaja ja työntekijät tai heidän 1 §:n 3 momentissa tarkoitettu edustajansa voivat yhdessä todeta, miltä osin käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn.
- 2 mom. Jos yhteistoimintamenettely koskee tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista, päätös asiassa voidaan tehdä vasta, kun yhteistoimintamenettelyn aloittamisesta on kulunut vähintään 14 päivää.

7 § Yhteistoimintaorganisaatio

Edustuksellista yhteistoimintaa varten seurakunnassa on työsuojelupäällikkö (7 §). Lisäksi seurakunnassa voi olla työsuojeluvaltuutettuja ja varavaltuutettuja (8 §), luottamusmiehiä (1 §:n 3 mom.) sekä yhteistyötoimikunta (13 §).

Soveltamisohje:

Organisaation tai toiminnan muuttuessa yhteistoimintaorganisaatio saataan vastaamaan muuttunutta tilannetta kulloinkin meneillään olevan toimikauden ajaksi.

8 § Työsuojelupäällikkö

- 1 mom. Seurakunnan on nimettävä työsuojelupäällikkö tässä sopimuksessa tarkoitettua työsuojelun yhteistoimintaa varten. Työsuojelupäällikön on oltava työpaikan luonne ja laajuus ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 3 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

Soveltamisohje:

Työnantaja määrää työsuojelupäällikön tehtävänsä toistaiseksi. Työsuojelupäälliköksi nimitetään ensisijaisesti johtava talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltija, jollei seurakunnan koko ja muut olosuhteet huomioon ottaen ole perusteltua määrätä tehtävää jonkun muun johtavassa asemassa olevan viranhaltijan hoidettavaksi.

- 2 mom. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa, sen edustajana toimivaa johtoa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikön tehtävänä on käynnistää, ylläpitää ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistoimintaa.

9 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut

- 1 mom. Seurakunnassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan neljän vuoden toimikaudeksi työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Jos paikallisesti niin sovitaan, seurakunnan eri henkilöstöryhmiä tai toiminnallisia kokonaisuuksia varten voi-

daan samoin lukumääräedellytyksin valita omat valtuutetut ja kullekin heistä kaksi varavaltuutettua.

Huom.

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain (26.1.2001/55) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomisesta.

Soveltamisohje:

Toiminnallisen kokonaisuuden tulee olla alueellisesti ja toiminnallisesti yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukainen. Se voi muodostua yhdestä tai useammasta toimipisteestä tai toimintayksiköstä, jossa yhteistoiminnan osapuolilla on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään.

- 2 mom. Jos työsuojeluvaltuutetun palvelussuhde päättyy kesken toimikauden tai hän eroaa tehtävästään, hänen sijaansa tulee jäljellä olevaksi toimikaudeksi varavaltuutettu. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulee tai tehtäviä tilapäisesti hoitaa ensimmäinen varavaltuutettu ja tämänkin mahdollisesti estyneenä ollessa toinen varavaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa esteestään työsuojelupäällikölle ja asianomaiselle varavaltuutetulle.
- 3 mom. Jos kesken työsuojeluvaltuutetun toimikautta joudutaan suorittamaan uusi työsuojeluvaltuutetun vaali, työsuojeluvaltuutettu valitaan toimikauden jäljellä olevaksi ajaksi.

10 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

- 1 mom. Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut valitaan työntekijöiden järjestämällä vaalilla, jonka ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa.
- 2 mom. Vaali on järjestettävä niin, että seurakunnan kaikilla äänioikeutetuilla ja vaalikelpoisilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Vaalin toimittajien on viipymättä ilmoitettava vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Huom.

Kirkon työmarkkinalaitos antaa pääsopijajärjestöjen kanssa yhdessä neuvotellen tarkempia ohjeita vaalin järjestämisestä.

Soveltamisohje:

Työsuojelupäällikön tehtävänä on huolehtia, että työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valintaan liittyvät järjestelyt käynnistyvät seurakunnassa. Vaalin käytännön järjestelyistä ja sen toimittamisesta vastaa vaalitoimikunta, jonka työntekijät valitsevat keskuudestaan. Se huolehtii myös vaaliin liittyvästä tiedottamisesta.

11 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

- 1 mom. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä yhteistyötoimikunnassa ja, kun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työsuojeluasioita käsitellään yhteistoiminnassa työnantajan kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin. Hänen on lisäksi oma-aloitteisesti perehdyttävä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi.
- 2 mom. Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää työ edustamiensa työntekijöiden osalta siten kuin valvontalain 36 §:ssä säädetään.

12 § Työsuojeluvaltuutetun tiedonsaanti

- 1 mom. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus
- 1) saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan;
 - 2) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma;
 - 3) tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asiakirjoihin;

- 4) muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten.

Soveltamisohje:

Nähtäväksi saatavia asiakirjoja ja luetteloita ovat esimerkiksi tehdyistä yli-, hätä- ja sunnuntaitöistä sekä niistä maksetuista korotetuista palkoista, henkilöstön vuosilomista ja maksetuista vuosilomapalkoista ja lomakorvauksista pidettävä kirjanpito sekä nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain (19.11.1993/998) 13 §:ssä tarkoitetut luettelot nuorista työntekijöistä. Turvallisuu- ja terveyttä koskevia lausuntoja ja tutkimustuloksia ovat muun muassa seurakunnan teettämät työilmapiiri- tai työhyvinvointikyselyjen tulokset, työhygieenisten mittausten mittaustulokset, sairauspoissaolo- ja tapaturmatilastot, tapaturmien johdosta suoritettujen tutkimusten perusteella laaditut asiakirjat sekä työsuojeluviranomaisten suorittamista tarkastuksista laaditut tarkastuspöytäkirjat. Ks. myös tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (22.12.2006/1233) 6 §.

- 2 mom. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä kaikista 1 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtäviensä edellyttämässä laajuudessa.
- 3 mom. Työsuojeluvaltuutetun on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liike- ja ammattisalaisuutta sekä turvallisuutta ja turvajärjestelyjä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai sen sopimuskumppania, sekä yksityistä henkilöä henkilökohtaisesti koskevat tiedot. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun työsuojeluvaltuutettu on lakannut hoitamasta tätä tehtävää. Salassapitovelvollisuus koskee myös muita tämän sopimuksen mukaisia työntekijöiden edustajia.

13 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

- 1 mom. Työsuojeluvaltuutetulle myönnetään 11 §:ssä tarkoitettujen tehtävien hoitamisen edellyttämäksi kohtuulliseksi ajaksi vapautus palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien hoitamisesta, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä. Tarvittavaa aikaa määriteltäessä otetaan huomioon työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Soveltamisohje:

Työsuojeluvaltuutetulle tämän momentin mukaisesti annettu vapautus tulee ottaa huomioon hänen palvelussuhteeseensa kuuluvien töiden järjestelyissä.

- 2 mom. Työsuojeluvaltuutettu on vapautettava 1 momentissa mainitut tekijät huomioon ottaen säännöllisistä virka- tai työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei työpaikan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun on muutoin huolehdittava virka- tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan.

14 § Yhteistyötoimikunta

- 1 mom. Seurakunnassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, on perustettava neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan yhteistyötoimikunta tässä sopimuksessa tarkoitettua edustuksellista yhteistoimintaa varten.
- 2 mom. Yhteistyötoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät. Toimikunnassa on vähintään neljä ja enintään 12 jäsentä sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Jos seurakunnassa säännöllisesti työskentelee alle 20 työntekijää, toimikunnassa on kuitenkin neljä jäsentä. Vähintään neljäjäsenen jäsenistä tulee edustaa seurakuntaa työnantajana.

Soveltamisohje:

Yhteistyötoimikunnan jäsenten määrästä sovitaan paikallisesti hyvissä ajoin ennen työsuojeluvaltuutettujen valintaa.

- 3 mom. Työnantajan edustajana toimii työsuojelupäällikkö sekä, jos yhteistyötoimikunnassa on enemmän kuin neljä jäsentä, kirkkoherra ja kirkkoneuvoston määräämä muu seurakunnan palveluksessa esimiesasemassa oleva henkilö. Työntekijöiden edustajina toimivat työsuojeluvaltuutetut sekä varavaltuutettujen ja pääsopijajärjestöjen asettamien luottamusmiesten yhteisessä kokouksessaan keskuudestaan valitsevat henkilöt.

Soveltamisohje:

Seurakuntayhtymässä siihen kuuluvien seurakuntien kirkkoherrat valitsevat yhteistyötoimikunnan kirkkoherrajäsenen ja yhteinen kirkkoneuvosto työsuojelupäällikön lisäksi tarvittavat muut työnantajaedustajat.

Jos luottamusmies luopuu tehtävästään kesken yhteistyötoimikunnan toimikauden, hänen tilalleen valitaan toimikunnan jäljellä olevaksi toimikaudeksi uusi työntekijöiden edustaja momentin mukaista menettelyä noudattaen.

- 4 mom. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii vuorovuosina työnantajan ja työntekijöiden edustaja. Toimikunta kokoontuu niin usein kuin sille tässä sopimuksessa asetetut tehtävät edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa. Kokouksen kutsuu koolle puheenjohtaja vähintään kolme arkipäivää ennen kokousta. Se on kutsuttava koolle myös, jos varapuheenjohtaja tai neljännes toimikunnan jäsenistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää. Kokouksesta laaditaan pöytäkirja.

Soveltamisohje:

Pöytäkirjan tarkistamisessa noudatetaan hyvän kokouskäytännön mukaista menettelyä.

15 § Yhteistoimintakokous

- 1 mom. Silloin kun seurakunnassa ei ole yhteistyötoimikuntaa, 3 §:n mukaiset 4 §:n 3 momentissa tarkoitettut laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat yhteistoiminta-asiat käsitellään yhteistoimintakokouksessa yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa.
- 2 mom. Yhteistoimintakokouksen koollekutsujana ja puheenjohtajana toimii kirkkoherra. Yhteistoimintakokous on kutsuttava koolle myös, jos vähintään puolet työntekijöistä sitä ilmoittamaansa asiaa varten pyytää. Kokouksesta laaditaan pöytäkirja.

Soveltamisohje:

Yhteistoimintakokouksessa käsiteltävistä asioista on ilmoitettava henkilöstölle hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään kolme päivää ennen kokousta tai niin pian kuin se on mahdollista. Henkilöstölle tulee myös varata mahdollisuus aloitteiden tekoon yhteistoimintakokouksen käsittelyä varten. Yhteistoimintakokoukset pidetään pääsääntöisesti työpaikalla noudatettavana työaikana. Jokaisen työntekijän on yhteistoimintakokouksesta huolimatta huolehdittava työtehtävistään.

16 § Työntekijöiden edustajan palkkaus ja korvaus

- 1 mom. Tässä sopimuksessa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalle korvataan ansion menetys ajalta, jona hän hoitaa työaikana yhteistoimintatehtäviä. Korvaus ansion menetyksestä lasketaan sen mukaan, mitä työntekijä olisi työssään ansainnut aikana, jona hän on hoitanut tässä sopimuksessa tarkoitettuja yhteistoimintatehtäviä.
- 2 mom. Jos työntekijöiden edustaja tekee esimiestensä antamia yhteistoimintatehtäviä esimiehen määräyksestä taikka jos edustaja osallistuu yhteistyötoimikunnan kokoukseen vapaa-aikanaan, tämä aika luetaan hänelle työajaksi.
- 3 mom. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta korvaus sen mukaan kuin pääsopijajärjestöt ovat siitä sopineet.

17 § Työntekijöiden edustajan oikeus saada koulutusta

- 1 mom. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että tämän sopimuksen 1 §:n 3 momentin mukaisella työntekijöiden edustajalla on mahdollisuus saada yhteistoimintatehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon heidän kokemuksensa ja aikaisemmin saamansa koulutus työsuojelu- ja yhteistoiminta-asioissa. Työnantajan ja työntekijöiden edustajien on käsiteltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta.
- 2 mom. Työntekijöiden edustajalle myönnetään virka- tai työvapaata 1 momentissa tarkoitettua koulutusta varten. Tällaisen virka- tai työvapaan ajalta maksetaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen varsinainen palkka.
- 3 mom. Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia työntekijöiden edustajalle. Koulutukseen osallistumisesta aiheutuneet matkakustannukset korvataan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Soveltamisohje 1-3 mom.:

Tämän pykälän mukaiseksi yhteistoiminta- ja työsuojelukoulutukseksi voidaan katsoa koulutus, joka on järjestetty Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen tai muuta vastaavantasosta asiantuntemusta hyväksi käyttäen. Myös sopijajärjestön järjestämä yhteistoiminta- ja työsuojelukoulutus voi olla tämän sopimuksen mukaista, mikäli se ei ole vain järjestön jäsenilleen tarjoamaa koulutusta.

Sopijaosapuolet suosittavat, että työnantaja ja työntekijöiden edustajat tekevät yhteistoimintaorganisaation toimikauden alkaessa koulutussuunnitelman tämän sopimuksen mukaisesta koulutuksesta koko toimikaudeksi. Suunnitelmaa voidaan toimikauden aikana täsmentää tarvittaessa. Myös työsuojelupäällikön koulutustarve on hyvä huomioida koulutussuunnitelmassa.

Luottamusmiehille järjestettävään luottamusmieskoulutukseen sovelletaan Kirkon luottamusmiessopimuksen määräyksiä.

18 § Toimitilat ja välineet

1 mom. Tässä sopimuksessa tarkoitetulle työntekijöiden edustajalla on oikeus käyttää seurakunnassa tai työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä sekä toimistokalusteita. Työntekijöiden edustajalle on osoitettava lukittava säilytystila sekä keskusteluja varten kullakin kerralla tähän tarkoitukseen sopiva paikka.

2 mom. Työnantaja hankkii työntekijöiden edustajien käyttöön tarpeelliset laitteet, asetukset ja muut työsuojelu- ja yhteistoimintamääräykset ja ohjeistukset.

19 § Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämään työsuojeluhenkilörekisteriin työsuojeluhenkilörekisteristä annetun lain (23.11.2001/1039) 2 §:n mukaiset tiedot vaalikausittain ja muulloinkin tietojen muuttuessa.

Huom.

Ks. myös valvontalain 46 ja 48 §:t.

20 § Sopimuksen täytäntöönpano ja erimielisyyksien ratkaiseminen

- 1 mom. Mikäli seurakunnan koon tai muiden olosuhteiden vuoksi on tarkoituksenmukaista muodostaa yhteistoimintaorganisaatio muulla kuin tässä sopimuksessa määrätyllä tavalla, Kirkon työmarkkinalaitos voi pääsopijajärjestöjen kanssa neuvoteltuaan antaa siihen luvan.
- 2 mom. Tämän sopimuksen soveltamista seuraavat ja sitä koskevia ohjeita antavat sopijapuolet yhteisesti neuvotellen. Sopimuksen soveltamisesta syntyvästä erimielisyydestä neuvotellaan sen mukaan kuin Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa on sovittu. Jos keskusneuvottelussa ei saavuteta yksimielisyyttä, on erimielisyys otettava käsiteltäväksi tämän sopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten yhteisessä neuvottelussa ennen kanteen nostamista työtuomioistuimessa.

21 § Voimassaolo

- 1 mom. Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2010 ja se on voimassa 31.1.2013 saakka. Tämän jälkeen sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajoin. Yhden osapuolen toimittama irtisanominen päättää sopimuksen kaikkiin allekirjoittaneisiin nähden. Sopimuksen voimassaolon ja työrauhan osalta on muutoin voimassa, mitä Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa on sovittu.
- 2 mom. Tällä sopimuksella kumotaan 1.1.2003 voimaan tullut yleissopimus yhteistoiminnasta seurakunnassa ja 3.12.1993 päivätty virka- ja työehtosopimus etuuksista työsuojelukoulutusajalta. Yleissopimuksen mukaisesti valittu tai nimetty yhteistoimintaorganisaatio jatkaa tehtävässään toimikautensa loppuun asti.
- 3 mom. Jos seurakunnassa ei ole asetettu työympäristötoimikuntaa, mutta sen tulee tämän sopimuksen mukaan asettaa yhteistyötoimikunta, tämä toimikunta tulee asettaa 30.4.2010 mennessä.

Helsingissä 16 päivänä helmikuuta 2010

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO
RY .

KIRKON ALAN UNIONI R.Y.

KIRKON ALOJEN AMMATTIJÄRJESTÖ SVTL RY.