

Yhteistoimintasopimus

KUOPIO





Käsitelty kaupungin yhteistyötoimikunnassa 16.3.2023 ja kaupunginhallituksessa 3.4.2023.
Sopimuksen ovat allekirjoittaneet kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja ja pääluottamusmiehet.

Kuva: Wille Markkanen

Sisältö

Johdanto.....	4
Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta.....	8
Työsuojelun yhteistoiminta.....	9
Välitön yhteistoiminta.....	10
Eri toimijoiden roolit yhteistoiminnassa.....	12
Edustuksellinen yhteistoiminta.....	18
Muut yhteistoiminnalliset työryhmät.....	20
Yhteistoiminta palvelualueilla.....	22

**TÄSSÄ KUVATAAN HENKILÖSTÖN
JA TYÖNANTAJAN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA
KUOPION KAUPUNGISSA.**

Johdanto

Kuopion kaupunki on veto- ja pitovoimainen työnantaja ja uudistaa palveluja asiakaslähtöisesti. Kaupungin strategiassa henkilöstö on avainasemassa monien strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Työnantajana kaupunki tarjoaa kuuntelevaa ja kannustavaa johtamista ja esihenkilötyötä sekä tilaa henkilöstön omille valinnoille.

Toimintatapojemme tulee näkyä kaikessa toiminnassamme, niin asiakastyössä kuin työyhteisössä. Muuttuvassa toimintaympäristössä tarvitsemme luovuutta ja rohkeutta tehdä asioita uudella tavalla ja arvioida kriittisesti myös vakiintuneita toimintatapoja.

Henkilöstö on palvelutuotannon voimavara ja mahdollistaja. Hyvällä henkilöstöjohtamisella luodaan ja tuetaan mahdollisuuksia tehdä arvokasta sekä laadukasta työtä kuntalaisten ja palveluiden käyttäjien hyväksi.

Uudistuvan ja yhdessä tekevän Kuopion kriittisiä menestystekijöitä strategiassa ovat uudistuva johtaminen ja osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

YHTEISTOIMINTASOPIMUS LÖYTYY KUHASTA (HENKILÖSTÖASIAT > YHTEISTOIMINTA).

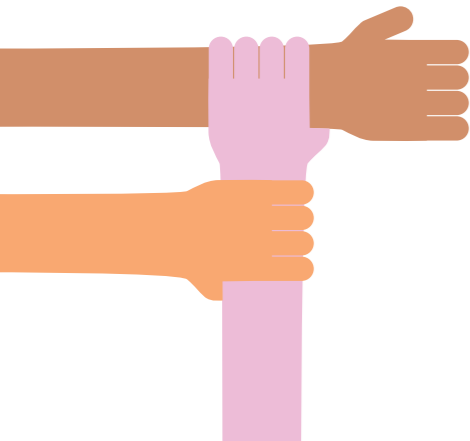
YHTEISTOIMINTASOPIMUS ON OSA HENKILÖSTÖN PEREHDYTTÄMISOHJELMAA.

Yhteistoimintasopimuksen tavoitteena on kuvata kaikki se yhteistoiminta, mitä Kuopion kaupungissa tehdään henkilöstöjohtamisen tukemiseksi sekä muiden strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteistoiminta on prosessi, joka vaatii jatkuvaa analysointia ja tämän pohjalta tehtävää kehittämistä. Yhteistoimintasopimuksen sisältöä arvioidaan kalenterivuoden alussa. Arviointi tehdään henkilöstöjohtajan, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työryhmässä. Mahdolliset muutoksia käsitellään henkilökuntaneuvostossa ja kaupungin yhteistyötoimikunnassa.

YHTEISTOIMINTA TARKOITTAU NEUVOTTELUA JA KUULEMISTA

Yhteistoimintalain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

- Työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen kuin asia ratkaistaan
- Neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä eli avoimessa vuorovaikutuksessa ja tavoitteena on saavuttaa yksimielisyys
- Kuultuaan henkilöstöä työnantaja päättää, mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään.



**Muuttuvassa toimintaympäristössä
tarvitsemme luovuutta ja rohkeutta
tehdä asioita uudella tavalla
ja arvioida kriittisesti myös
vakiintuneita toimintatapoja.**



Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

TYÖNANTAJAN ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa (449/2007).

Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Samalla pyritään edistämään kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin asiat, jotka koskevat:

1. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai kunnan palvelurakenteessa;
2. palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
3. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
4. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

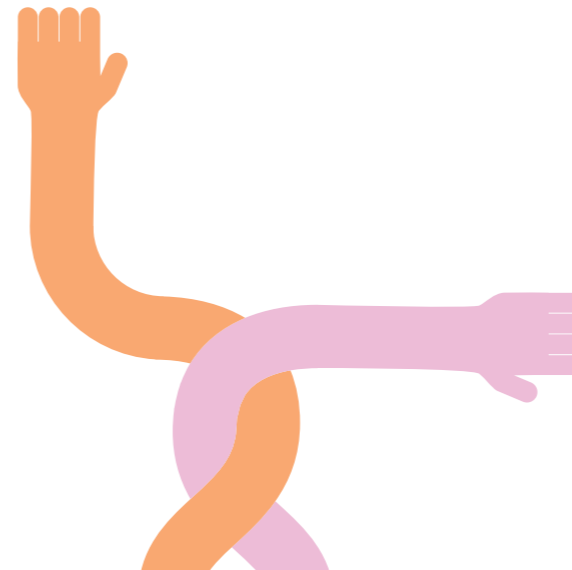
Laissa on säädetty yhteistoimintamenettelystä ja yhteistoimintaelimestä. Lain mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee laissa tarkemmin määritellyn henkilöstöä koskevan asian, työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä koskevat asiat käsitellään laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 14 §:n mukaan kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.

Työsuojelun yhteistoiminta

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA on myös säädetty lailla: Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelu-yhteistoiminnasta (44/2006). Työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

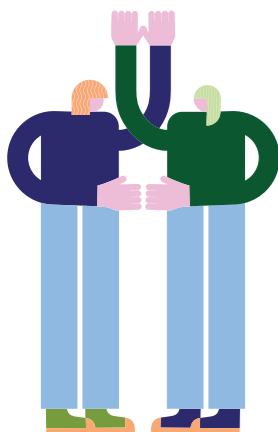
Laissa todetut asiat käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan esihenkilön ja työntekijän kesken. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä ja tarvittaessa muutoinkin. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat laissa tarkemmin mainitut asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Palvelualueilla ja taseyksiköissä on lain tarkoittamat työsuojelutoimikunnat. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.



Välitön yhteistoiminta

VÄLITÖN YHTEISTOIMINTA on työpaikalla tapahtuvaa jatkuvaa esihenkilön ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta kahdenkeskisissä keskusteluissa tai ryhmittäin tapahtuvissa kokoontumisissa. Yhteistoiminta on oleellinen osa-alue, joka näkyy yksittäisten työpaikkojen toimivuudessa ja palvelun tuloksellisuudessa. Välitön yhteistoiminta on läheisin mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työympäristöön ja työyhteisöön.

Yhteistoiminnan toimijoina työpaikoilla ovat erilaiset työryhmät ja työhyvinvointiparit. Toimintamuotoja ovat mm. työpaikkakokoukset, kehityskeskustelut, tiimipalaverit ja muut yhteiset palaverit.



Työhyvinvointipari

Lähiesihenkilö ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema edustaja muodostavat yhdessä työhyvinvointiparin, jonka tehtävänä on huolehtia työsuojelutason parantamisesta ja kehittää työhyvinvointia ja -turvallisuutta työyksikössä.

TYÖPAIKAN TASON YHTEISTOIMINTAA EDISTÄVIÄ TEKIJÖITÄ OVAT LUOTTAMUS, AVOIN ILMAPIIRI, ESIHENKILÖN LÄSNÄOLO, RIITTÄVÄT RESURSSIT JA OIKEA-AIKAINEN KESKUSTELU.



Eri toimijoiden roolit yhteistoiminnassa

YHTEISTOIMINTA on kaikkien vastuulla. Toimivassa työyhteisössä voidaan keskustella avoimesti, luottamuksellisesti ja tuoda esille erilaisia näkökulmia. Koollekutsujan on tärkeä ymmärtää, ketkä toimijat kutsutaan yhteistoiminnallisten asioiden käsittelyyn eri tilanteissa. Taito toimia yhteisössä ilmenee haluna kehittää työtä, työyhteisöä ja työympäristöä.

Esihenkilö

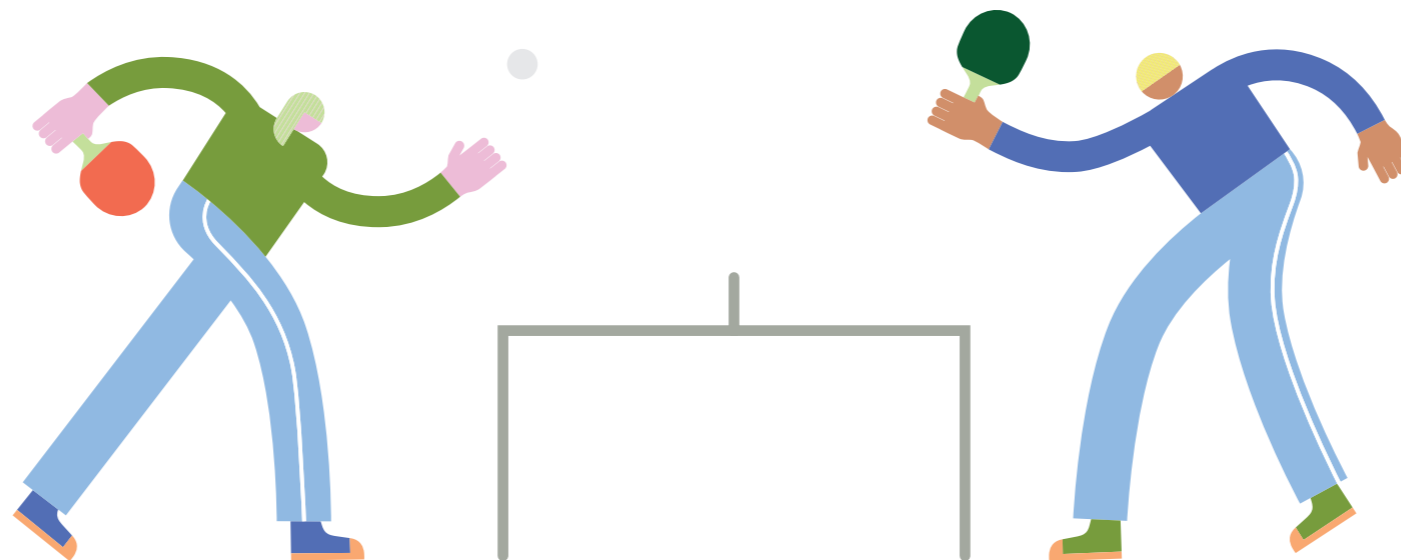
Esihenkilön on tärkeää tuntea kaupungin toimintamallit ja menettelytapaohjeet. Esihenkilö ottaa vastaan myös asiakkaiden palautteet, jotka kohdistuvat yksittäisen työntekijän tai työntekijäryhmän palvelutehtävän laatuun.

Työhyvinvointikeskustelu on osa johtamista ja osaamisen kehittämistä. Perinteinen kehityskeskustelu on esihenkilön ja työntekijän välinen luottamuksellinen keskustelu, johon valmistaudutaan etukäteen. Ryhmäkehityskeskustelulla puolestaan on mahdollisuus kehittää tiimin yhteistä toimintaa, tuloksellisuutta ja laatua sekä asettaa yhteisiä seurattavia tavoitteita.

Esihenkilö vastaa työntekijöidensä välittömästä työnjohdosta, terveellisestä ja turvallisesta työstä sekä työympäristöstä. Esihenkilön vastuulla on henkilöstön perehdyttäminen, tiedotus ja opastaminen ohjeiden mukaisesti. Esihenkilö vastaa työnantajan edustajana työstä aiheutuvien haittojen ja vaarojen selvittämisestä sekä arvioi niistä syntyvät riskit työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Työn haittojen ja vaarojen arviointi to-

teutetaan Kuopiossa voimassa olevan toimintamallin mukaisesti.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös tukihenkilö, esim. pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai kyseisen henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään kaupungin yhteistyötoimikunnassa.



Ennen kuin työnantaja tekee ratkaisuja merkittävästi henkilöstöön vaikuttavissa muutostilanteissa, on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Työnantajan tehtävänä on kuulla ja kuunnella henkilöstöä em. tilanteissa sekä etsiä välittömässä yhteistoiminnassa yhteistä ymmärrystä työhön liittyvissä asioissa.

Työntekijä

Työntekijän tulee ymmärtää oma osuutensa työyhteisön kokonaisuudessa ja palvelutehtävässä. Jokaisen organisaation jäsenen perustehtävään Kuopion kaupungin organisaatiossa kuuluu edistää aktiivisesti yhteistoimintaa ja vaikuttaa omalta osaltaan hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin rakentumiseen.

Yhteistoiminnan sisäistänyt työntekijä toimii vastuullisesti, huolehtii osaltaan toisista työntekijöistä ja auttaa esihenkilöä onnistumaan työssään. Työntekijältä edellytetään vastuullista työkäyttäytymistä. Hyvin toimiva työyhteisö perustuu avoimeen ja selkeään vuorovaikutukseen. Ilmoittamalla välittömästi havaitsemistaan turvallisuuspuutteista työntekijä edistää kaikkien terveyttä ja turvallisuutta.

Työntekijöiden on tärkeää tuntea kaupungin menettelytapaohjeiden sisältö ja perehtyä niihin. Työntekijän on myös noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijä voi antaa turvallisuuteen ja sen kehittämiseen liittyviä ideoita ongelmien korjaamiseksi.

Henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjohtaja toimii esittelijänä kaupungin yhteistyötoimikunnassa, sopii työterveyshuoltopalvelujen, henkilöstö- ja palkkahallintopalvelujen, palkanlaskentapalvelujen, henkilöstön kehittämis- ja koulutus-, rekrytointi- ja muiden kaupunkitasoisten henkilöstöpalvelujen, henkilöstön virkistyspalvelujen ja rekrytointipalvelujen ostamisesta ja sopimuksista.

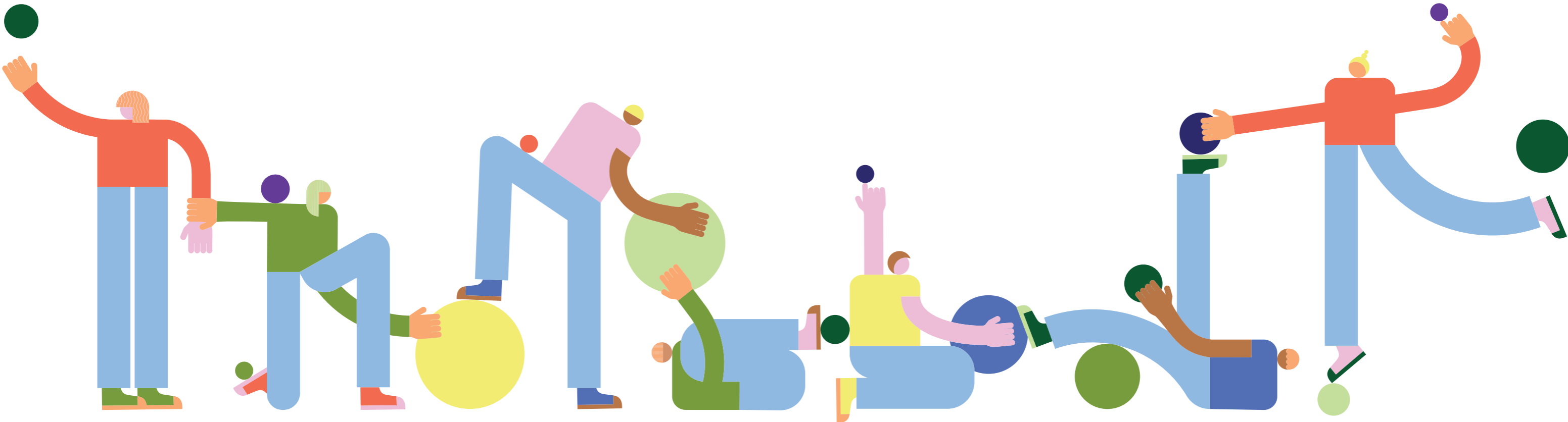
Pääluottamusmiehet edustavat oman sopimusalan/sopimusalojen jäseniä ja henkilöstöryhmiä neuvoteltaessa yhteistoiminnan piiriin ja virka- ja työehtosopimusten soveltamiseen kuuluvista asioista. Heillä on myös oikeus osallistua henkilöstön kuulemistilaisuuksiin, joita työnantaja järjestää lain ja sopimusten hengessä.

Pääluottamusmiehet toimivat kaupungin yhteistyötoimikunnassa, henkilöstö- ja muissa työryhmissä edustuen edustamansa sopimusalan/sopimusalojen mukaisista henkilöstöä kaupunkia koskevissa henkilöstöasioissa.

Luottamusmiehet edustavat oman sopimusalan jäseniä. Heillä on myös oikeus osallistua henkilöstön kuulemistilaisuuksiin, joita työnantaja järjestää lain ja sopimusten hengessä.

Muut asiantuntijat yhteistoiminnassa

Muita asiantuntijoita yhteistoiminnassa ovat HR- kehittämisspäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, riskienhallinta- ja turvallisuuspäällikkö, henkilöstö- ja hallintopäälliköt sekä työyhteisöasiantuntija.



Työsuojelupäällikkö

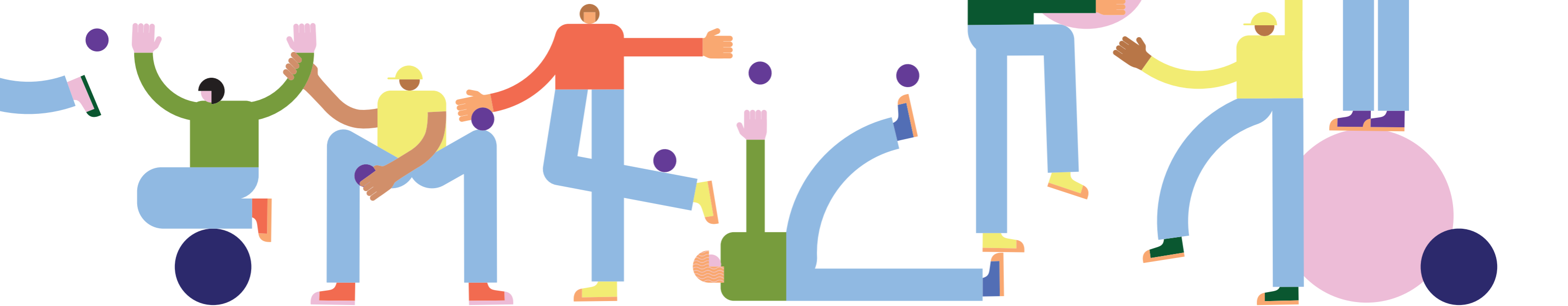
Työsuojelupäällikkö toimii työsuojelun asiantuntijana Kuopion kaupungin organisaatiossa. Työsuojelupäällikön tehtävät määräytyvät osin työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Työsuojelupäällikön tehtävänä on järjestää ja kehittää kaupungin työsuojelun yhteistoimintaa ja edistää työhyvinvointia kaikilla palvelualueilla. Tehtäviin kuuluvat myös työsuojelun suunnittelu, toteutus ja seurantatehtävät. Työsuojelupäällikkö vastaa osaltaan työsuojelun toimintaohjelman laatimisesta ja osallistuu kaupunkitasoisten HR-ohjeiden, ohjelmien ja suunnitelmien valmisteluun.

Työsuojeluvaltuutettujen tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 31–32 §:ssä. Laissa määriteltyjen tehtävien lisäksi työsuojeluvaltuutettu toimii jäsenenä erilaisissa työryhmissä. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua työnantajan järjestämiin työntekijöiden kuulemisiin, joissa käsitellään välittömästi terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita.

Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu toimii tukihenkilönä esihenkilöille ja on mukana työsuojelun edunvalvonnassa. Lisäksi toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu kuuluu erilaisiin työryhmiin toimihenkilöiden edustajana.

Työterveyshuolto

Kuopion kaupunki ja Järviseudun Työterveys laativat työterveyshuollon toimintasuunnitelman, joka perustuu työpaikkaselvityksiin ja siinä todettuihin terveysriskeihin. Koko kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelman laadintaan ja tilaajapalaveriin osallistuu henkilöstön edustajana henkilökuntaneuvoston valitsema edustaja.



Edustuksellinen yhteistoiminta

LAKI TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 5 § mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmis-teilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Lisäksi yhteistoiminnallisesti käsitellään työsuojeluyhteistoimintalain (44/2006) 26 §:ssä säädetyt asiat.

KUOPION KAUPUNGIN YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Kaupungin yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain 14 §:n tarkoittamana yhteistoimintaelimenä. Kaupungin yhteistyötoiminta käsittelee kaupunkitasoiset, laajakantoiset ja koko henkilöstöä koskevat yhteistoiminta-asiat sekä henkilöstöä koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat eli kaupunkitasoisena työsuojelutoimikuntana toimii kaupungin yhteistyötoimikunta.

HENKILÖKUNTANEUVOSTO

Kuopion kaupungin henkilökuntaneuvosto on henkilöstön yhteistoimintaelin. Henkilökuntaneuvostossa on henkilöstöjärjestöjen nimeämät jäsenet, mm. Kuopion kaupungin pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Henkilökuntaneuvoston kokouksissa käsitellään kaupungin henkilöstöä koskevia asioita ja valmistellaan esityksiä ja kannanottoja kaupungin yhteistyötoimikuntaan. Henkilökuntaneuvosto järjestää myös yhteisiä tapaamisia kaupungin- ja poliittisen johdon kanssa. Tavoite on tuoda henkilöstön näkemyksiä keskusteluun ja kaupungin päättäjien tietoon. Henkilökuntaneuvosto kokoontuu kuukausittain.

JOHTORYHMÄT

Henkilöstön edustajana palvelualueiden johtoryhmissä on henkilökuntaneuvoston valitsema pääluottamusmies, jolle on nimetty henkilökohtainen varajäsen. Edustus vaihtuu kahden vuoden välein. Laajennettuun johtoryhmään kutsutaan edellä mainittujen lisäksi ne luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, joilla on edustettavia kyseisen laajennetun johtoryhmän työntekijöissä.

Kaupunginjohtajan johtoryhmä

Kaupunginjohtajan johtoryhmä kokoontuu säännöllisesti. Johtoryhmään kuuluvat työnantajan edustajien lisäksi työntekijäjärjestöjen nimeämä pääluottamusmies.

Palvelualueiden johtoryhmät

Palvelualueiden johtoryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Johtoryhmiin kuuluvat työnantajan edustajien lisäksi työntekijäjärjestöjen nimeämä edustaja. Laajennettuun johtoryhmään kuuluvat edellä mainittujen lisäksi kyseisellä palvelualueella toimivat pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

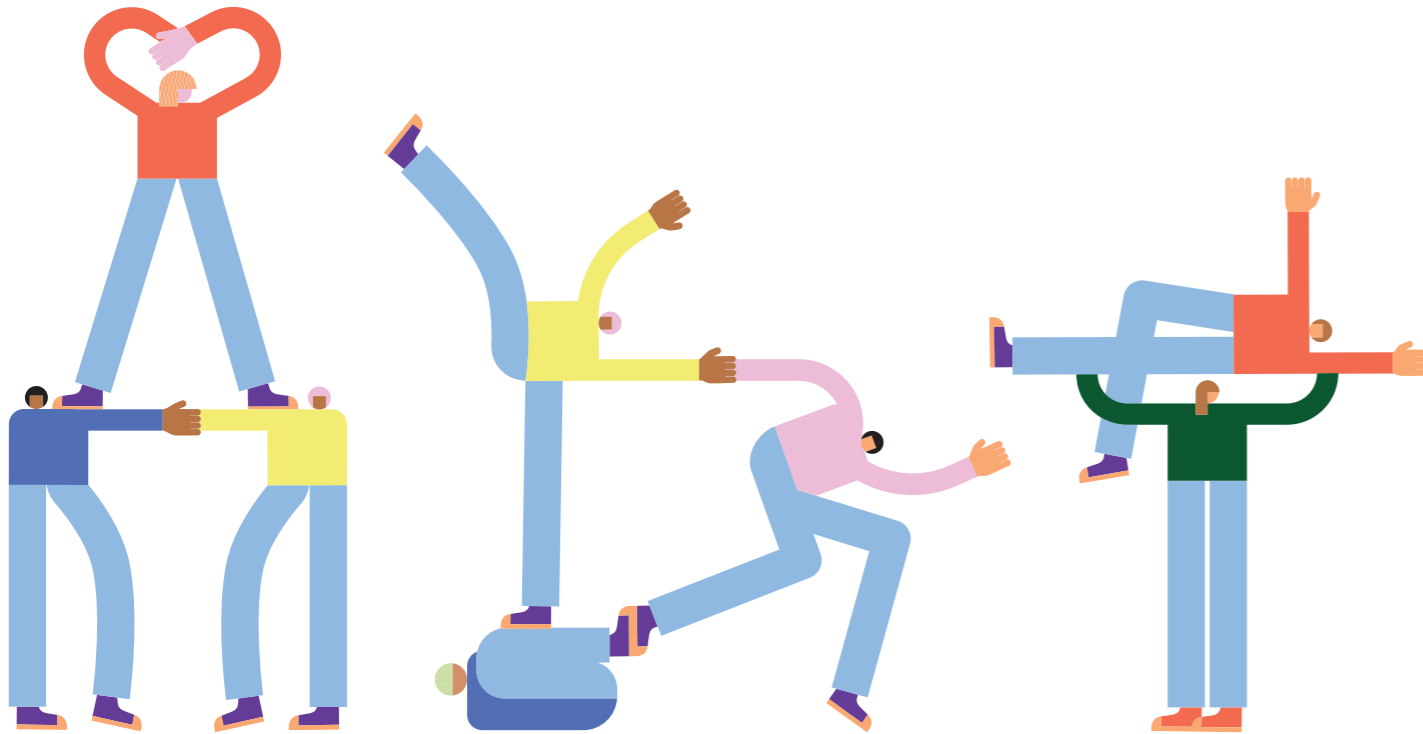
TYÖSUOJELUTOIMIKUNTA

Laajaa työntekijäryhmää ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan keskeisiä tehtäviä on tehdä työturvallisuutta ja työterveyttä koskevia kehittämissuhteita työnantajalle, seurata työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toteutumista ja tehdä niistä kehittämissuhteita. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on myös tehdä esityksiä työsuojelukoulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi ja osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. Toimikunnan kokoonpano ja jäsenet määritellään työsuojeluvaalien yhteydessä. Toimikunta kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa.



Muut yhteistoiminnalliset työryhmät

LISÄKSI KAUPUNGISSA toimii valmistelevia työryhmiä, joissa keskustellaan asioista matalalla kynnyksellä. Esimerkiksi henkilöstöä koskevat toimintamallit ja ohjeet valmistellaan sekä päivitetään erikseen perustettavissa yhteistoiminnallisissa työryhmissä. Työryhmien tarkoituksena on parantaa edunvalvontaa sekä työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoiminnallista asioiden valmistelua.



PÄÄLUOTTAMUSMIEHET, KAUPUNGIN JOHTO JA LUOTTAMUSHENKILÖIDEN EDUSTAJAT

Työryhmä kokoontuu säännöllisesti ja keskustelee ajankohtaisista asioista.

YHTEISTOIMINTARYHMÄ

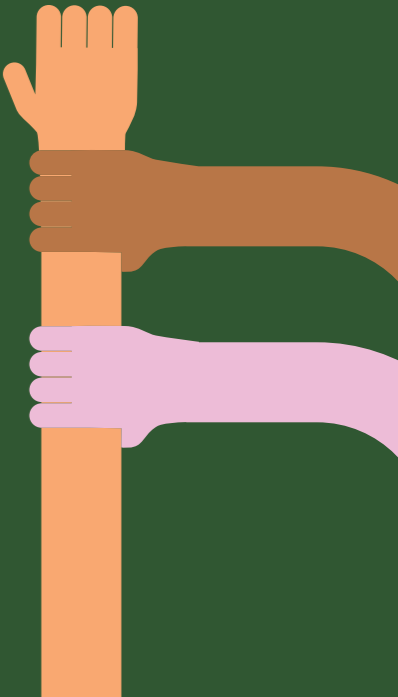
Työnantajapalvelun edustajat, pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuvat säännöllisesti tarkastelemaan yhteistoiminnan, edunvalvonnan, työhyvinvoinnin nykytilaa sekä kehittämistarpeita. Henkilöstöjohtaja toimii työryhmän puheenjohtajana. Työntajapalvelun edustajat tuovat työryhmään ajankohtaisia työnantajan asioita. Pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut tuovat vastaavasti asioita henkilöstöltä.

OVTES-, KVTES JA TS-TYÖRYHMÄT

Työryhmät ovat palvelualueilla toimivia henkilöstöasioiden kehittämisen yhteistoiminnallisia työryhmiä. Työryhmissä käsiteltävinä ovat esimerkiksi palvelussuhteen ehtoihin, paikallisten järjestelyerien valmistelemiseen, sopimusmuutoksiin, soveltamisohjeisiin ja työelämän kehittämiseen liittyvät asiat.

Työryhmät käsittelevät henkilöstöasioita matalalla kynnyksellä, tasapuolisesti ja eri näkökulmat huomioiden. Tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen ja yhteisen näkemyksen löytäminen. Työryhmät kokoontuvat tarvittaessa. Koollekutsujana voi toimia pääluottamusmies tai asiakkuusjohtaja.

Työnantajan että henkilöstön edustajat voivat tuoda käsiteltäviä asioita etukäteen työryhmien esityslistoille. Käsiteltävien asioiden luonne on yleinen ja ne koskettavat henkilöstöryhmiä laaja-alaisesti. Ratkaisuja haetaan yhdessä.



Yhteistoiminta palvelualueilla

PALVELUALUEEN YHTEISTOIMINTA tulee järjestää niin, että yhteistoiminta on suunnitelmallista, säännöllistä ja yhteistoiminnallisten toimielinten rakenne on selkeä. Henkilöstöä voi yhteistoiminnassa edustaa luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Kuopion kaupungin palvelualueet ovat:
ELINVOIMA- JA KONSERNIPALVELUT
HYVINVOINNIN EDISTÄMISEN PALVELUALUE
KASVUN- JA OPPISEN PALVELUALUE
KAUPUNKIYMPÄRISTÖN PALVELUALUE

YHTEISTOIMINTA KUOPION KAUPUNGISSA

KUOPION KAUPUNGIN YHTEISTYÖTOIMIKUNTA					HENKILÖKUNTANEUVOSTO
JOHTORYHMÄT					
Kaupunginjohtajan johtoryhmä	Palvelualueiden johtoryhmät	Työsuojelutoimikunnat			
YHTEISTOIMINNAN TYÖRYHMÄT					
• Pääluottamusmiehet • Kaupungin johto • Luottamusmiesten edustajat	Yhteistoimintaryhmä	OVTES ryhmä	KVTES ryhmä	TS ryhmä	
YHTEISTOIMINTA PALVELUALUEILLA					
VÄLITÖN YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA					

YHTEISTOIMINTA-RYHMÄ	KOKOONPANO	KOKOONTUMINEN	KESKEISIÄ TEHTÄVIÄ
YHTEISTYÖTOIMIKUNTA	Kaupunginjohtaja Apulaiskaupunginjohtajat Henkilöstöjohtaja Kaupunginhallituksen nimeämät edustajat Työntajapalvelun edustajat Pääluottamusmiehet Työsuojeluvaltuutetut Kutsutut asiantuntijat	Pääsääntöisesti kerran kuukaudessa	Koko henkilöstöä koskevat yhteistoiminta-asiat Henkilöstöä koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat
KAUPUNGINJOHTAJAN JOHTORYHMÄ	Kaupunginjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet Pääluottamusmies	Säännöllisesti	Ajankohtaiset koko kaupunkia koskevat asiat
HENKILÖKUNTA-NEUVOSTO	Pääluottamusmiehet Työsuojeluvaltuutetut	Ennen yhteistyötoimikunnan kokousta	Yleisesti Kuopion kaupungin henkilöstöä koskevat asiat Yhteiset esitykset ja kannanotot kaupungin yhteistyötoimikuntaan
PALVELUALUEEN JOHTORYHMÄ	Työnantajan edustajat Pääluottamusmies	Kuukausittain	Ajankohtaiset palvelualueen asiat
TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAT	Työnantajan edustajat Työsuojeluvaltuutettu Pääluottamusmies Henkilöstön edustajat Kutsutut asiantuntijat	Neljä kertaa vuodessa	Yleiset työsuojelun yhteistoiminta-asiat



KUOPIO
www.kuopio.fi

Kuva: Wille Markkanen