

YHTEISTOIMINTA- MENETTELYOHJE



(Yhteistyötoimikunta 20.5.2026)

(Kaupunginhallitus 25.5.2026)



Loimaan kaupunki
PL 9, 32201 Loimaa
Ylistaronkatu 36, 32200 Loimaa
Puh. 02 76 110
loimaa.fi
etunimi.sukunimi@loimaa.fi

Sisällys

1 Yhteistoiminnan tarkoitus ja osapuolet.....	3
2 Yhteistoimintaelimet.....	3
3 Yhteistyötoimikunta.....	3
4 Työsuojelutyöryhmä.....	5
5 Työpaikkatason yhteistoiminta.....	6

1 Yhteistoiminnan tarkoitus ja osapuolet

Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää kaupungin palvelutuotannon tuloksellisuutta ja parantaa työelämän laatua antamalla henkilökunnalle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmistelussa. Yhteistoiminta on johtamisen väline, jonka avulla kaupungin käytettävissä olevat voimavarat voidaan saada mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön.

Loimaan kaupungissa noudatetaan **lakia työnantajien ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007; yt-laki)**. Vaikka laki on kattava, halutaan sen lisäksi säilyttää ennen lakia yhteistoimintasopimukseen perustuen muodostunut käytäntö, joka on luonut työntekijöiden ja työnantajan välille yhteistyö- ja keskustelumallin. Tällä menettelytapaohjeella on tarkoitus tarkentaa, miten yt-lakia työntekijöiden ja työnantajan välillä toteutetaan Loimaan kaupungissa.

Työsuojelutoiminta ja muu yhteistoiminta hoidetaan yhteisen organisaation puitteissa. Yhdistyneen organisaation tavoitteena on kokonaisvaltainen työelämän laadun parantaminen kehittämällä yhteistoimintaa työsuojelun ja muun yhteistoiminnan alueilla sekä näiden välillä.

2 Yhteistoimintaelimet

Edustuksellista yhteistoimintaa hoitaa koko Loimaan kaupungin osalta yhteistyötoimikunta. Sen tehtäviin kuuluu myös työsuojelutoiminta.

Työpaikkakokoukset toteuttavat yhteistoimintaa työpaikoilla.

3 Yhteistyötoimikunta

Toiminta-ajatus

Yhteistyötoimikunnan tarkoituksena on toimia kaupungin johdon ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä toteuttaen tuloksellista yhteistoimintaa henkilöstöasioissa ja niihin liittyvissä työsuojeluasioissa.

Yhteistyötoimikunta toimii yt-lain mukaisena yhteistoimintaelimenä, käsittelee työnantajan ja henkilöstön väliset yt-lain mukaiset asiat sekä huolehtii ja vastaa työsuojelun valvontalain mukaisista työsuojelutoimikunnan tehtävistä.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat on määritelty yt-lain 4 §:ssä sekä **laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)** (ns. työsuojelun valvontalaki) 26 §:ssä.

Yt-lain 4 §:n mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat mm. kaupungin strategia, henkilöstöstrategia, henkilöstön kehittämisen periaatteet (esim. koulutusperiaatteet, perehdytys- ja osaamiskartoitusmallit), tyhy-suunnitelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Yleisemmällä tasolla tarkasteltuna työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä; palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia; henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain sellainen henkilöstö- tai muu suunnitelma, josta käyvät ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet.

Työsuojelun valvontalain 26 §:n mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat mm. työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset; periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat; työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat; työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat; työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt; työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisuuttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot; edellä tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta sekä edellä tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

Kokoonpano

Yhteistyötoimikunnassa on 8 (9) jäsentä:

- henkilöstön edustajat:
pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajat (3) ja heidän estyneinä ollessaan henkilökohtaiset varaedustajat.
- työsuojelusopimuksen mukaiset edustajat:
työsuojeluvaltuutetut (3) ja heidän estyneinä ollessaan varatyösuojeluvaltuutetut.
- työnantajan edustajat:
kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö ja henkilöstöpäällikkö

Kaupunginjohtajan varajäsenenä toimii kehittämisjohtaja ja henkilöstöpäällikön varajäsenenä henkilöstöasiantuntija.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on neljä vuotta.

Yhteistyötoimikunta valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan siten, että toinen heistä on henkilöstön ja toinen työnantajan edustaja. Puheenjohtaja valitaan vuorovuosin työnantajaa ja henkilöstöä edustavista jäsenistä.

Kokoukseen voidaan tarvittaessa kutsua asiantuntijoita.

Yhteistyötoimikunnan pöytäkirjanpitäjänä toimii hallintopäällikkö, ellei yhteistyötoimikunta toisin päättä.

Kokousmenettely

Yhteistyötoimikunta kokoontuu vähintään kolme kertaa vuodessa.

Kokouskutsun toimittaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsu ja kokouksen esityslista on toimitettava jäsenille vähintään kolme päivää ennen kokousta sähköpostitse.

Yhteistyötoimikunnan kokous on päätösvaltainen, kun kokouksessa on saapuvilla vähintään yksi työsuojeluvaltuutettu, vähintään yksi henkilöstöjärjestöjen edustaja, vähintään yksi työnantajan edustaja ja yhteensä vähintään puolet yhteistyötoimikunnan jäsenistä.

Yhteistyötoimikunnan kokoukset pyritään pitämään työaikana.

Muilta osin kokousmenettelyssä noudatetaan hallintosäännön määräyksiä.

4 Työsuojelutyöryhmä

Työsuojelupäälliköt ja työsuojeluvaltuutetut sekä henkilöstöpäällikkö muodostavat yhdessä työterveyshuollon edustajan kanssa työsuojelutyöryhmän.

Työryhmän tehtävänä on mm. työsuojelun toimintaohjelman valmistelu.

Työryhmä kokoontuu 1-2 kuukauden välein ja tarvittaessa.

5 Työpaikkatason yhteistoiminta

Työpaikkatason välittömän yhteistyön tärkein muoto on esihenkilön ja työntekijän välinen vuorovaikutus.

Työpaikkatason yhteistoimintamuotoja ovat mm.:

- kehityskeskustelut
- työpaikkakokoukset
- henkilöstön osallistuminen työyksikön suunnittelu- ja kehittämistehtäviin
- koulutus- ja tiedotusluonteiset neuvottelutilaisuudet.

Työpaikkakokouksissa voidaan käsitellä mm. toiminnan, talouden ja henkilöstön kehittämiskysymyksiä, henkilöstön koulutusta koskevia asioita sekä työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Työpaikkakokous toimii myös tiedotusfoorumina, jossa selvitetään esim. työpaikan toiminnan tavoitteet ja resurssit sekä palautetilaisuutena sen suhteen, miten työyhteisö on onnistunut tehtävissään.