

Yhteistoiminta- ja työsuojeluasioita koskeva menettelytapaohje Turun kaupungissa**1 § Johdanto**

Turun kaupungissa noudatetaan yhteistoiminta-asioissa lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) (jäljempänä yhteistoimintalaki) sekä tätä menettelytapaohjetta, jossa on säännökset Turun kaupungin yhteistoiminnan organisoinnista ja tehtävistä.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Työsuojeluasioissa Turun kaupungissa noudatetaan Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimusta, työturvallisuuslakia, muita työsuojeluasioista annettuja lakeja ja asetuksia sekä tätä menettelytapaohjetta työsuojelun organisoinnista ja tehtävistä.

Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää avointa vuorovaikutusta ja tiedonkulkua sekä antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Tavoitteena on kehittää yhteistoimintaa kaikilla organisaatiotasoilla siten, että yhteistoiminta ja viestintä ovat luonteva osa asioiden valmisteluun vaikuttamista.

1 LUKU KAUPUNKITASO**2 § Kaupungin yhteistoiminta ja työsuojeluyhteistyö**

Koko kaupungin osalta henkilöstön ja ylimmän johdon yhteistoiminta-eliminä toimivat yhteistyötoimikunta ja johtava työsuojelutoimikunta.

3 § Yhteistyötoimikunnan jäsenet ja kokoontuminen

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia ovat kansliapäällikkö, pormestari, apulaispormestarit sekä henkilöstöjohtaja. Kokouksiin voidaan kutsua myös muita työnantajan edustajia läsnäolo- ja puheoikeudella.

Yhteistyötoimikunnan henkilöstön edustajia ovat henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet.

Pääluottamusmiehen ollessa estynyt järjestö nimeää tarvittaessa varaedustajansa. Työnantajaedustajien varajäseninä toimivat heidän varahenkilönsä tai varajäsenensä.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii kansliapäällikkö ja varapuheenjohtajana henkilöstöjohtaja. Työnantaja nimeää yhteistyötoimikuntaan sihteerin.

Yhteistyötoimikunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta vähintään kerran neljännesvuodessa.

4 § Yhteistyötoimikunnan tehtävät

Kaupungin ylimmän johdon ja henkilöstön edustajien yhteistoiminnan tarkoituksena on kaupungin toiminnan kehittäminen, johdon ja henkilöstön yhteistoiminnan tehostaminen sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen.

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteistoimintalaissa määritellyt asiat sekä muissa laeissa todetut asiat, jotka edellyttävät yhteistoimintamenettelyä.

Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsitellään näihin asioihin liittyvät koko kaupunkia koskevat yleiset periaatteet, linjaukset sekä mahdolliset toimenpideohjeet.

Yhteistyötoimikunnan erityisenä tehtävänä on käsitellä yhteistoimintalaissa säädettyjen asioiden lisäksi seuraavat asiat:

1. yhteistoiminnan kehittäminen ja seuranta
2. palvelukokonaisuuksien yhteistoimintajärjestelmien hyväksyminen
3. kaupungin taloudellisen tilan seuranta, kaupungin taloussuunnitelma, talousarvio ja henkilöstön asemaan vaikuttavat strategiat sekä niitä koskevat ehdotukset
4. kannanottojen antaminen johtosäännöistä ja johtosäntöihin kuuluvista yleissäännöistä.

2 LUKU PALVELUKOKONAISUUSTASO

5 § Palvelukokonaisuuden yhteistoiminta

Palvelukokonaisuuden yhteistoiminnalla turvataan säännöllinen vuorovaikutus henkilöstön ja palvelukokonaisuuden johdon välillä. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua palvelukokonaisuuden toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää palvelukokonaisuuden palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Palvelukokonaisuuksien johtoryhmät kutsuvat tarvittaessa asiantuntijoita kokouksiinsa puhe- ja läsnäolo-oikeudella.

Se, mitä tässä menettelytaoahjeessa on todettu palvelukokonaisuudesta, koskee myös konsernihallintoa ja Varsinais-Suomen aluepelastuslaitosta sekä näiden johtajia.

6 § Palvelukokonaisuuden yhteistoimintajärjestelmä

Kussakin palvelukokonaisuudessa sovitaan työsuojeluyhteistyön ja muun työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistyön toteuttamisesta ja yhteistoimintajärjestelmästä.

Palvelukokonaisuuden yhteistoimintajärjestelmää sovittaessa ja sitä muutettaessa palvelujohtaja neuvottelee asiasta palvelukokonaisuuden henkilöstöä edustavien pääluottamusmiesten kanssa. Henkilöstöjohtajalle tuodaan ratkaisu tiedoksi. Mahdolliset erimielisyydet tuodaan henkilöstöjohtajan ratkaistavaksi.

Palvelukokonaisuuden yhteistoimintajärjestelmän hyväksyy kaupungin yhteistyötoimikunta, ja mikäli palvelukokonaisuudessa on yhdistetty työsuojelu ja yhteistoimintaelin, kaupungin yhteistyötoimikunta kuulee johtavaa työsuojelutoimikuntaa ennen palvelukokonaisuuden yhteistoimintajärjestelmän hyväksymistä.

7 § Palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimet ja kokoontuminen

Palvelukokonaisuudella on vähintään yksi edustuksellinen yhteistoimintaelin, jossa kaikilla niillä henkilöstöjärjestöillä, joilla on jäseniä palvelukokonaisuudessa, on edustajansa.

Palvelukokonaisuudessa voi olla myös palvelualuekohtaisia yhteistoimintaelimiä, joiden puheenjohtajana toimii palvelualuealuejohtaja.

Edustuksellinen yhteistoiminta voidaan toteuttaa seuraavasti:

- erillinen yhteistoimintaelin ja työsuojelutoimikunta
- yhteistoimintaelin, jossa työsuojeluvaltuutetut ovat jäseninä
- työsuojelutoimikunta siten laajennettuna, että edellisessä kappaleessa mainittu edustuksellisuus toteutuu
- muu yhteisesti sovittu rakenne

Palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimen kokoukset tulee järjestää tarpeen mukaan, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa. Yhteistoimintaelimen puheenjohtajana toimii palvelujohtaja tai tämän ollessa estyneenä hänen varahenkilönsä. Yhteistoimintaelimen kokouksen sihteerin määrää palvelujohtaja.

Kokouksesta laaditaan pöytäkirja, joka tulee saattaa tiedoksi henkilöstölle ja tallennetaan keskitetysti.

Yhteistyöelimen kokoonpano tarkastetaan muutosten tuomien tarpeiden mukaisesti.

8 § Palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimen tehtävät

Palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimissä käsitellään palvelukokonaisuuden osalta yhteistoimintalaissa määriteltyjä sekä muissa laeissa todettuja, yhteistoimintamenettelyä edellyttäviä, asioita kaupungissa hyväksytyjen periaatteiden ja toimintaohjeiden mukaisesti.

Palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimissä tulee erityisesti käsitellä:

1. palvelualueen ja työpaikkatason yhteistoiminnan kehittäminen ja seuranta
2. palvelualueen yhteistoimintajärjestelmien hyväksyminen
3. palvelukokonaisuuden talousarviot, toiminta- ja taloussuunnitelmat, organisaatiomuutokset, johtosäännöt sekä muut henkilöstön kannalta merkittävät hankkeet
4. palvelukokonaisuuden henkilöstösuunnitelmat ja – raportit, sekä työhyvinvointi- ja työterveyshuoltosuunnitelmat sekä näiden toteuttamisessa noudatettavat periaatteet
5. henkilöstöhallinnossa ja - palveluissa noudatettavat periaatteet palvelukokonaisuuden osalta mm. seuraavissa asioissa: rekrytointi, perehdyttäminen ja henkilöstökoulutus
6. sisäinen viestintä ja sen kehittäminen

Mikäli palvelukokonaisuudessa on yhdistetty työsuojelu ja yhteistoimintaelin, tässä yhteistoimintaelimessä on lisäksi käsiteltävä lakisääteiset sekä valtakunnallisesti ja paikallisesti sovitut työsuojelutehtävät.

3 LUKU PALVELUALUETASO

9 § Palvelualueen yhteistoiminta

Tämä luku koskee palvelukokonaisuuden päättämiä palvelualueen yhteistoimintaelimiä.

Palvelualueen yhteistoiminnalla turvataan säännöllinen vuorovaikutus henkilöstön ja palvelualueen johdon välillä. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa

henkilöstölle mahdollisuus osallistua palvelualueen toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää palvelualueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Palvelualueen johtoryhmät kutsuvat tarvittaessa asiantuntijoita kokouksiinsa puhe- ja läsnäolo-oikeudella.

10 § Palvelualueen yhteistoimintajärjestelmä

Palvelualueen yhteistoimintajärjestelmää sovittaessa ja sitä muutettaessa palvelualuejohtaja neuvottelee asiasta henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiesten kanssa. Mahdolliset erimielisyydet tuodaan palvelujohtajan ratkaistavaksi.

11 § Palvelualueen yhteistoimintaelimet ja kokoontuminen

Palvelualueen yhteistoimintaelimen puheenjohtajana toimii palvelualuejohtaja tai tämän ollessa estyneenä hänen varahenkilönsä. Kaikki ne henkilöstöjärjestöt, jolla on jäseniä palvelualueella, nimeävät yhteistoimintaelimeen edustajansa. Yhteistoimintaelimen kokouksen sihteerin määrää palvelualuejohtaja.

Palvelualueen yhteistoimintaelimen kokoukset tulee järjestää tarpeen mukaan, kuitenkin vähintään kerran neljännesvuodessa.

Kokouksesta laaditaan pöytäkirja, joka tulee saattaa tiedoksi henkilöstölle ja tallennetaan yhteisesti sovitun mukaisesti.

Yhteistyöelimen kokoonpano tarkastetaan muutosten tuomien tarpeiden mukaisesti.

12 § Palvelualueen yhteistoimintaelimen tehtävät

Palvelualueen yhteistoimintaelimissä käsitellään palvelualueen osalta yhteistoimintalaissa määriteltyjä sekä muissa laeissa todettuja, yhteistoimintamennettelyä edellyttäviä, asioita kaupungissa hyväksytyjen periaatteiden ja toimintaohjeiden mukaisesti.

Palvelualueen yhteistoimintaelimissä tulee erityisesti käsitellä:

1. työpaikkatason yhteistoiminnan seuranta
2. palvelualueen talousarviot, toiminta- ja taloussuunnitelmat, organisatiomuutokset sekä muut henkilöstön kannalta merkittävät hankkeet
3. palvelualueen henkilöstösuunnitelmat ja -raportit, sekä työhyvinvointi- ja työterveyshuoltosuunnitelmat sekä näiden toteuttamisessa noudatettavat periaatteet
4. henkilöstöhallinnossa ja - palveluissa noudatettavat periaatteet palvelualueen osalta mm. seuraavissa asioissa: rekrytointi, perehdyttäminen ja henkilöstökoulutus
5. sisäinen viestintä ja sen kehittäminen

4 LUKU TYÖPAIKKATASO

13 § Työpaikan yhteistoiminta

Työpaikkakokouksen tehtävänä on työpaikan toiminnan kehittäminen ja parantaminen työnjohdon ja henkilöstön yhteistyönä.

Lähijohtajan tehtävänä on yhteistoiminnan toteuttaminen ja sen sisällön kehittäminen. Kunkin palvelukokonaisuuden yhteistoimintaelimellä on vastuu välittömän yhteistoiminnan edistämisestä ja seurannasta.

14 § Työpaikkakokous

Työpaikkakokous on lähijohtajan ja hänen alaistensa yhteinen kokous.

Palvelukokonaisuuksien tai palvelualueen sisällä määritellään mielekäs taso työpaikkakokousten pitämiseksi. Tähän vaikuttavat mm. tehtävien luonne ja henkilöstön määrä.

Työpaikkakokousten puheenjohtajana toimii työpaikan lähijohtaja tai poikkeuksellisesti hänen määräämänsä henkilö. Kokousten sihteerinä toimii lähijohtajan määräämä henkilö.

Työpaikkakokoukseen osallistuu työpaikan henkilöstö, jollei työtehtävien välittämätön hoito ja töiden järjestely muuta edellytä.

15 § Työpaikkakokousten koollekutsuminen

Työpaikkakokouksen kutsuu koolle työnantajan edustaja. Myös 10 henkilöä tai 1/3 henkilöstöstä, palvelukokonaisuuden tai palvelualueen yhteistoimintaelin voivat esittää työpaikkakokouksen koollekutsuttavaksi. Tällöin kokous on kutsuttava koolle kahden viikon kuluessa siitä, kun kirjallinen kokouspyyntö on jätetty työpaikan lähijohtajalle.

Ilmoitus kokouksesta ja siellä käsiteltävistä asioista on toimitettava henkilöstölle pääsääntöisesti viimeistään viisi päivää ennen kokousta sähköpostitse tai muulla yhteisesti sovitulla tavalla.

Työpaikkakokous on pidettävä vähintään kaksi kertaa vuodessa.

16 § Työpaikkakokouksessa käsiteltävät asiat

Työpaikkakokouksessa käsitellään työpaikan osalta yhteistoimintalaissa ja muissa laeissa määriteltyjä sekä kaikkia työpaikkaa koskevia asioita.

Työpaikkakokouksessa tulee yhteistoimintalaissa määriteltyjen asioiden lisäksi erityisesti käsitellä:

1. työpaikan taloudellista tilaa, toiminta- ja taloussuunnitelmaa koskevat asiat
2. henkilöstön osaamiskartoitukset, koulutustarpeet ja koulutussuunnitelmat sekä perehdyttäminen
3. työaikojen, työ- ja lomavuorojen järjestelyperiaatteet
4. työhyvinvointi- ja työolosuhdeasiat sekä niitä koskevat muutokset.

Työpaikkakokouksessa käsitellyistä asioista ja sovitusta toimenpiteistä laaditaan pöytäkirja, joka tallennetaan yhteisesti sovitulla tavalla ja joka toimitetaan pyydettyäessä henkilöstön edustajille.

5 LUKU MUU YHTEISTOIMINTA

17 § Muu yhteistoiminta

Palvelukokonaisuuksissa, palvelualueilla ja työpaikoilla tulee lisäksi järjestää muuta yhteistoimintaa tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämiseksi. Yhteistoiminnan välineitä ja muotoja ovat tiedotustilaisuudet, henkilöstön

osallistuminen kehittämissuhteisiin, laatu- ja tuloksellisuusryhmät, tavoite- ja kehityskeskustelut sekä työnohjaus.

6 LUKU TYÖSUOJELUORGANISAATIO TURUN KAUPUNGISSA

18 § Paikallisia työsuojelu- ja työympäristösopimuksen asioita käsittelevä neuvottelukunta (Pasok)

Paikallisia työsuojelu- ja työympäristösopimuksen asioita käsittelevän neuvottelukunnan (jatkossa Pasok) tarkoituksena on neuvotella ja sopia työsuojeluorganisaation muodostamisesta ja muuttamisesta sekä työsuojeluvaleihin liittyvistä periaatteellisista kysymyksistä.

Pasokin puheenjohtaja on työnantajaa edustava työhyvinvointipäällikkö, ja ryhmän jäseniä ovat henkilöstöjohtaja sekä kaksi edustajaa kustakin henkilöstöjärjestöstä, ellei edustuksesta ole valtakunnallisesti toisin sovittu. Pasok valitsee itselleen sihteerin.

Pasokin tehtävänä on sopia ja todeta:

- 1) työpaikkakäsité
- 2) työsuojelun yhteistoimintaorganisaation rakenne
- 3) työsuojelutoimikuntien jäsenmäärä ja eri osapuolten edustus
- 4) henkilöstön jakautuminen eri ryhmiin (työntekijät, toimihenkilöt ja työnantajan edustajat)
- 5) työsuojeluvalluutettujen ajankäyttö
- 6) työsuojeluvaleihin liittyvät periaatteelliset kysymykset

Mikäli Pasok ei pääse yhteiseen näkemykseen, asia käsitellään Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa, työturvallisuuslaissa ja laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettujen säännösten perusteella.

19 § Johtavan työsuojelutoimikunnan tehtävät

Johtavan työsuojelutoimikunnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön yhteisin toimenpitein työn turvallisuutta, terveellisuutta ja työviihtyvyyttä.

Johtava työsuojelutoimikunta valvoo työsuojelua koskevien lakien, asetusten ja valtakunnallisten sopimusten noudattamista sekä paikallisten ohjeiden noudattamista toimialoilla. Lisäksi johtavan työsuojelutoimikunnan tulee toimia yhteistyössä yhteistyötoimikunnan sekä työterveyshuollon kanssa.

Johtavassa työsuojelutoimikunnassa käsitellään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa määritellyt asiat. Lisäksi johtavassa työsuojelutoimikunnassa käsitellään näihin asioihin liittyvät koko kaupunkia koskevat yleiset periaatteet, linjaukset sekä mahdolliset toimenpideohjeet ja lausunnot.

Johtavan työsuojelutoimikunnan erityisenä tehtävänä on edellä mainittujen asioiden lisäksi:

1. ohjata ja valvoa kaupungin työsuojelutoimintaa
2. antaa lausunto kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta, seurata työterveyshuollon toimeenpanoa ja toimialan työterveyshuoltosuunnitelmia
3. antaa lausunto työterveyshuollon aiheuttamien kustannusten korvaushakemuksesta ja seurata henkilöstön terveystilannetta sekä tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämistä sekä

4. seurata palvelukokonaisuuksien työsuojelutoimintaohjelmia ja päihdeohjelman soveltamista.

20 § Johtavan työsuojelutoimikunnan toimikausi, kokoonpano ja kokoukset

Johtavan työsuojelutoimikunnan toimikausi on neljä vuotta.

Johtavassa työsuojelutoimikunnassa on kolme työnantajan, kolme toimihenkilöiden ja kuusi työntekijöiden edustajaa eli yhteensä 12 jäsentä ja yhtä monta varajäsentä.

Työterveyshuollon edustaja osallistuu pyydettyään asiantuntijana johtavan työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

Johtava työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään kerran neljännesvuodessa ja sen puheenjohtajana toimii työhyvinvointipäällikkö ja varapuheenjohtajana henkilöstöjohtaja. Johtava työsuojelutoimikunta nimeää itselleen sihteerin.

21 § Johtavan työsuojelutoimikunnan valintatapa

Työnantajan edustajat ja heidän varajäsenensä nimeää kansliapäällikkö.

Toimihenkilö- ja työntekijäasemassa olevat jäsenet ja heidän varajäsenensä valitaan vaaleilla, joissa ovat äänioikeutettuja toimialojen työsuojelutoimikuntien varsinaiset jäsenet.

Vaalien järjestämisessä noudatetaan Pasokin kulloinkin hyväksymiä ohjeita johtavan työsuojelutoimikunnan valinnasta.

22 § Keskusvaalitoimikunnan kokoonpano ja tehtävät

Keskusvaalitoimikunnan muodostavat työhyvinvointipäällikkö ja kunkin henkilöstöjärjestön edustaja. Keskusvaalitoimikunta nimeää itselleen sihteerin.

Keskusvaalitoimikunnan tehtävänä on:

- 1) huolehtia johtavan työsuojelutoimikunnan vaalien käytännön järjestelyistä
- 2) valvoa johtavan työsuojelutoimikunnan vaalia ja laskea vaalin tulokset
- 3) ilmoittaa johtavan työsuojelutoimikunnan vaalin tulos
- 4) seurata palvelukokonaisuuksien työsuojeluvaalitoimikuntien työskentelyä

23 § Palvelukokonaisuuden/palvelualueen työsuojeluorganisaatio ja sen tehtävät

Palvelukokonaisuuden/palvelualueen työsuojelutoimikunnan jäseniä ovat vaaleilla valitut työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevat työsuojeluvaltuutetut ja jäsenet sekä työnantajan nimeämät työnantajan edustajat.

Palvelukokonaisuuden/palvelualueen työsuojelutoimikunnassa käsitellään palvelukokonaisuuden/palvelualueen osalta ne asiat, jotka on määritelty laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa.

Palvelukokonaisuuden/palvelualueen työsuojelutoimikunnan tulee erityisesti:

1. ohjata ja valvoa palvelukokonaisuuden/palvelualueen työsuojelutoimintaa
2. seurata palvelukokonaisuuden/palvelualueen työterveyshuoltosuunnitelmaa
3. seurata palvelukokonaisuuden/palvelualueen henkilöstön terveystilannetta ja työstä johtuvien sairauksien syiden selvittämistä sekä selvittää työtapa-
turmien tutkintaa ja ehkäisemistä
4. seurata palvelukokonaisuuden/palvelualueen työsuojeluohjelmia ja

päihdeohjelman soveltamista.

Palvelukokonaisuuden/palvelualueen työsuojelutoimikunnan toimikausi on neljä vuotta.

Se, mitä tässä luvussa on todettu palvelukokonaisuudesta, koskee myös konsernihallintoa ja Varsinais-Suomen aluepelastuslaitosta.

7 LUKU ERÄITÄ MÄÄRÄYKSIÄ

24 § Vapautus virka- ja työtehtävistä

Henkilöstön edustajille annetaan vapautus säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä yhteistoimintalain 20 §:n mukaisesti ajaksi, joka tarvitaan yhteistoimintalaissa ja tässä menettelytapaohjeessa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen, perehtymiseen sekä yhteistoimintakoulutukseen. Osallistumisesta ja siihen liittyvistä työ- ja sijaisjärjestelyistä sekä ajankäytöstä on sovittava lähijohtajan kanssa etukäteen.

Henkilöstön edustajien osallistumisesta yhteistoimintaelinten kokouksiin aiheutuneet kustannukset katetaan kalenterivuositain palvelukokonaisuuden yleisistä menoista. Päätöksen asiasta tekee kunkin palvelujohtaja.

25 § Ansionmenetyksen ja matkakustannusten korvaaminen

Kaupungin palveluksessa olevalla viranhaltijalla ja työntekijällä, joka osallistuu yhteistoimintaelimen kokoukseen jäsenenä, sihteerinä tai asiantuntijana, on oikeus saada yhteistoimintalain 20 §:n mukainen korvaus.

Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan jäsenen ansion menetyksen korvaaminen määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 35 §:n sekä työsuojeluvaltuutetuille annettavasta vapautuksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta tehdyn sopimuksen perusteella.

Mikäli edellä mainitut henkilöt osallistuvat yhteistoimintaelimen tai työsuojelutoimikunnan kokoukseen muulloin kuin varsinaisena työaikanaan, heille suoritetaan matkakustannusten korvaus samojen perusteiden mukaisena kuin mitä kunnan viranhaltijalle ja työntekijälle muutoin suoritetaan.

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän menettelytapaohjeen soveltamisesta aiheutuvat erimielisyydet ratkaistaan kaupungin yhteistyötoimikunnassa.