

**KUUMA-YHTEISHANKKEIDEN HENKILÖSTÖASI-
OISSA NOUDATETTAVIA PERIAATTEITA KOSKEVA
SOPIMUS**

**KOMISSIO 18.1.2008
HENKILÖSTÖJORY 31.1.2008
KOMISSIO 15.2.2008
HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT 5.3.2008
HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT 26.3.2008**

KUUMA-KUNTIEN YHTEISHANKKEIDEN HENKILÖSTÖASIOISSA NOUDATETTAVIA PERIAATTEITA KOSKEVA SOPIMUS

1 § Sopijaosapuolet

Sopimuksen sopijaosapuolet (jäljempänä osapuolet) ovat KUUMA-kunnat:

- Järvenpään kaupunki
- Keravan kaupunki
- Mäntsälän kunta
- Numijärven kunta
- Pornaisten kunta
- Tuusulan kunta

Kuntakohtaisesti tehdään samansisältöiset sopimukset henkilöstöjärjestöjen kanssa.

2 § Sopimuksen tarkoitus ja tavoite

Sopimuksen tarkoituksena on tukea osapuolten yhteisesti päättämien, kuntien keskinäisten palvelu- ja yhteishankkeiden toteutumista sopimalla niihin liittyvien henkilöstöjärjestelyiden yhteistoimintamenettelyistä ja palvelussuhteiden ehdoista.

Sopimuksella yhdenmukaistetaan Kuuma-alueen kuntien yhteishankkeiden toteuttaminen henkilöstökysymysten osalta sekä turvataan henkilöstön asema ja vaikutusmahdollisuudet yhteishankkeiden aiheuttamissa muutostilanteissa. Sopimuksen kautta joustavoitetaan henkilöstöyhteistyötä luotaessa kuntiin yhteisiä, kuntarajat ylittäviä palveluja.

Osapuolet sitoutuvat noudattamaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeen/muistion nro 4/2.3.2007 ohjeita ellei tässä sopimuksessa tai tämän sopimuksen nojalla solmittavissa yksityiskohtaisemmissa paikallisissa sopimuksissa muuta sovi. Yleiskirje on liitteenä.

Tätä sopimusta noudatetaan kuntien järjestämisvastuuseen kuuluvien ja seudullisina yhteishankkeina toteutettavien palveluiden järjestämisessä.

3 § Henkilöstöä koskevat periaatteet kuntien keskinäisissä yhteishankkeissa

3.1 Yhteistoiminnan toteuttaminen

Yhteishankkeiden suunnittelussa ja toteuttamisessa noudatetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa koskevaa lakia (449/2007). Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tehokkuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain hengen mukaisesti yhteistoiminnan painopiste on siellä, missä on henkilöstökin.

Yhteishankkeiden suunnittelussa yhteistoimintaa toteutetaan ottamalla henkilöstö mukaan uuden palvelutuotannon suunnitteluun, tehokkaamman palveluprosessien kehittämiseen jne.

Yhteistoiminnan toteutumisesta vastaa yhteishankkeen isäntäkunta.

Muodostettavien uusien palvelukeskusten johtoryhmissä on henkilöstön edustus.

3.2 Yhteistyöhankkeiden suunnittelussa

Yhteishankkeiden liiketoimintasuunnitelmissa on kuvattava vähintään seuraavat henkilöstöä koskevat asiat:

- mitä palveluja tuotetaan ja miten ja sen pohjalta suunnitelma henkilöstörakenteesta sekä tarvittavasta osaamisesta
- liikkeenluovutuksen periaatteet, henkilöstön asema ja etuudet
- palkkausjärjestelmä ja palkkojen yhtenäistämissuunnitelma
- työaikajärjestelmä
- henkilöstön edustuksen järjestäminen

Hankekohtaisissa täytäntöönpanosopimuksissa on kuvattava tarkemmin em. asiat ja yksilöidysti näiden lisäksi 2 §:n tarkoittamassa työmarkkinalaitoksen yleiskirjeessä nro 4/2007 mainitut asiat.

3.3 Periaatteet henkilöstökysymysten ratkaisemisesta siirtymävaiheessa

Henkilöstön asema

Vakinainen henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen työsopimuslain 1 luvun 10 §:n sekä kunnallisen viranhaltijalain 25 §:n liikkeen luovutusta noudattavien periaatteiden mukaisesti ns. vanhoina työntekijöinä

- uudelle työnantajalle siirtyvät palvelussuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvoitukset
- erääntyneet palkkaetuudet ja muut etuudet esim. oikeus vuosilomaan sitovat uutta työnantajaa työnantajan vaihtumisen jälkeen
- siirtyvän määräaikaisen henkilöstön palvelussuhde on voimassa luovuttavan työnantajan solmiman työsovimuksen mukaisesti ellei uudessa työsovimuksessa toisin sovita

Virkasuhteet

Uusi työnantaja perustaa tarvittavista siirtävistä tehtävistä viroiksi alnoastaan ne, jolssa käytetään julkista valtaa. Virkasuhteisten osalta tehdään uusi virkamääräys.

Työsuhteet

Uusi työsovimus tehdään kaikille (myös määräaikaisille) työsuhteisille työntekijöille. Työsovimukseen sisällytetään velvoitus hoitaa työtehtäviä joko kiinteästä toimipaikasta käsin tai tarvittaessa siirtyen yhteishankkeessa mukana olevien kuntien alueella.

Eläkejärjestelmä

Henkilöstön siirtyminen kuntatyönantajalta toiselle kuntatyönantajalle ei vaikuta henkilöstön eläketurvaan. Muodostettaessa uusi palveluyksikkö se kuuluu kunnallisen eläkevakuutuksen jäsenyhteisöön.

Palkkausjärjestelmät

Uudelle työnantajalle siirryttäessä noudatetaan isäntäkunnan palkkausjärjestelmää. Palkat harmonisoidaan liiketoimintasuunnitelmaan tehtävän suunnitelman mukaisesti viimeistään vuoden kuluessa yhdistetyn palvelutoiminnan aloittamisesta.

Sovellettava virka- ja työehtosopimus

Siirtyvään henkilöstöön noudatetaan niitä kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia, jotka ovat voimassa siirtymähetkellä, isäntäkunnan paikallisia virka- ja työehtosopimuksia sekä isäntäkunnan muita henkilöstöhallinnollisia periaatteita.

Virka- ja työvapaat

Myönnetyt virka- ja työvapaat siirtyvät tehtyjen päätösten mukaisesti pidettäväksi uuden työnantajan palveluksessa.

Vuosiloma, lomarahat ja työajan tasoitumisvapaat

Vuosilomien, säästövapaiden ja työajan tasoitumisvapaiden pitämisen periaatteet määrittelee uusi työnantaja siirtymävaiheessa. Vuosilomien, lomarahojen sekä muiden työlomien kustannustenjaosta sopivat työnantajat erikseen.

Työskentelypaikka

Uusi työnantaja päättää ja ilmoittaa henkilöstölle työskentelypaikat välittömästi uuden organisaation selkiytyttyä

Työtehtävät

Henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen vastaaviin tai lähinnä vastaaviin tehtäviin. Toiminnan käynnistämiseen liittyvissä tehtäväjärjestelyissä otetaan huomioon kuitenkin toiminnan kehittämistarpeet. Siirron tapahduttua voidaan toteuttaa organisaatio- ja tehtävämuutoksia.

Työvälineet ja osaaminen

Uusi työnantaja huolehtii työvälineiden ajanmukaisuudesta ja tarvittavasta käytön opastuksesta. Muutosilanteen hallinnan edellyttämä koulutustarve suunnitellaan ja toteutetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Uusi työnantaja huolehtii osaamisresurssien kartoittamisesta sekä täydentämisestä jo suunnitteluvaiheessa.

Muut henkilöstökysymykset palvelutuotannon muutoksissa

Mikäli uutena toimintamuotona on yhtiömalli, sovitaan osakassopimuksella kaikista edellä mainituista asioista. Uusi perustettava yksikkö kuuluu työnantajana joko Kunnalliseen työmarkkinalaitokseen tai Palvelulaitosten työnantajayhdistykseen (PTY) ry:een.

3.4 Irtisanomissuoja ja kuntien uudelleeniltoitusvelvollisuus

Yhteishankkeiden tai toiminnan muun uudelleenjärjestelyjen yhteydessä siirtyvälle henkilöstölle taataan taloudellisia ja tuotannollisia syitä koskeva irtisanomissuoja viiden (5) vuoden ajaksi henkilön siirtymisestä uuden organisaation palvelukseen noudattaen Paras-puitelainsäädännön ja kuntajakolain mukaista menettelyä. Suojaan liittyy velvoite ottaa vastaan henkilön koulutusta, ammatillista tai kokemusta vastaava työnantajan tarjoama uusi työsuhteinen tehtävä tai virka.

Toiminnan uudelleenjärjestelyjen yhteydessä se henkilöstö, joka ei sijoittunut uuteen palveluyksikköön tai vastaavaan, mutta jonka työtehtävät kunnassa siirtyivät tähän palveluyksikköön, sijoitetaan ensisijaisesti siihen kuntaan, jossa hän työskenteli velvoitteella ottaa vastaan koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaava työnantajan tarjoama työ. Toissijaisesti yhteishankkeeseen osallistuvat kunnat ovat yhteisvastuussa näistä uudelleensijoitettavista henkilöistä siten, että kukin kunta on velvollinen sijoittamaan sen osan, joka ko. kunnasta tuli sijoitetuksi uuteen yksikköön sen kokonaishenkilöstömäärästä laskettuna.

3.5 Yhteistoiminnan purkautuminen

Siirretty henkilöstö jää isäntäkunnan palvelukseen, vaikka hanke jostain syystä myöhemmin lopetettaisiin, elleivät osapuolet toisin sovi. Irtisanomissuojan rahoituksesta sovitaan liikkeenluovutuksen yhteydessä.

4 §

KUUMA-kuntien henkilöstöasioiden yhteistoiminta

Yhteistoiminta toteutuu asiasisällön mukaan:

Kuntien yhteishankkeiden täytäntöönpanossa mahdollisesti tarvittava neuvottelumenettely toteutetaan isäntäkunnan työnantajaedustajan, henkilöstöpalvelukeskuksen työnantajan edustajan ja isäntäkunnan pääsopijajärjestöjen edustajien välillä sekä lisäksi jokaiselle hankkeessa mukanaolevalle kunnalle varataan mahdollisuus nimetä yksi henkilöstön edustaja.

Neuvottelut tämän sopimuksen 3 §:n sisällöstä tapahtuu henkilöstöpalvelukeskuksen ja Kuuma-alueen pääsopijajärjestöjen välillä siten, että järjestöillä on oikeus asettaa neuvotteluun yhteensä kuusi edustajaa. Henkilöstöpalvelukeskuksella on velvollisuus kutsua kulloinkin tarpeellinen määrä Kuuma-kuntien työnantajaedustajia.

5 §

Johtoryhmä

KUUMA-komissio nimeää osapuolten yhteisen johtoryhmän, johon kuuluvat osapuolten henkilöstöjohtajat (6) ja johon kutsutaan kaksi KUUMA-pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa.

Johtoryhmän puheenjohtajan valinnasta ja sihteerin ottamisesta ryhmälle päättää johtoryhmä vuodeksi kerrallaan.

Johtoryhmän tehtävät:

- valmistelee määriteltyihin yhteishankkeisiin liittyviä henkilöstöasioita ja vastaa päätösten toimeenpanon ohjauksesta, koordinoinnista ja seurannasta
- tuottaa suunnitelmia palvelusta, joilla kunnat voivat toteuttaa KUUMA –henkilöstöstrategiaa ja seudullista yhteistyötä
- valvoo sitä, että osapuolten muodostaman alueen yhteishankkeiden henkilöstö tulee muutostilanteissa kohdelluksi tasa-arvoisella ja oikeudenmukaisella tavalla
- perustaa tarvittaessa alaisuuteensa henkilöstöpalveluiden ja -hallinnon eri osa-alueita koskevia työryhmiä sekä väliaikaisia asiantuntija- ja valmistelutyöryhmiä, joilla on vähintään kaksi kertaa vuodessa raportointivelvollisuus johtoryhmälle
- toimii ohjausryhmänä henkilöstöpalvelukeskukselle, siihen saakka kunnes keskukselle nimetään johtokunta tai muu vastaava
- valmistelee muutokset tämän sopimuksen sisältöön

Johtoryhmä kokoontuu peruskokoonpanossa sopimallaan tavalla ja lisäksi vähintään kerran vuodessa laajennetussa kokoonpanossa, johon johtoryhmän lisäksi kuuluu kaksi henkilöstön edustajaa jokaisesta sopijakunnasta.

Johtoryhmän kokouksissa on läsnäolo-oikeus KUUMA-yhteistyöjohtajalla.

6 §

Sopimuksen toimeenpano ja neuvonta

Sopimuksen soveltamiseen liittyvä neuvontaa antaa henkilöstöpalvelukeskus. Se myös neuvottelee tämän sopimuksen 4 §:n mukaisesti sopimuksen sisällön muuttamisesta.

Tämän sopimuksen perusteella toteuttavat yhteistyöhankkeiden toimenpiteet, mm. muutosvalmennus ja henkilöstön uudelleensijoitus sekä sopimusneuvonta toteutetaan seudullisena palveluna henkilöstöpalvelukeskuksen kautta.

7 §**Erimielisyyksien ratkaiseminen**

Mahdolliset sopimusta koskevat erimielisyydet ratkaistaan ensisijaisesti osapuolten keskinäisillä neuvotteluilla. Mikäli neuvottelut eivät johda yhteisymmärrykseen, erimielisyydet ratkaistaan YT-lain (23 §) mukaisesti.

8 §**Sopimuksen voimassaoloaika ja päättymisen**

Sopimus tulee voimaan, kun kaikki osapuolet ovat sen hyväksyneet.

Osapuolilla on oikeus irtisanoa sopimus tekemällä sitä tarkoittava kirjallinen ilmoitus muille sopijapuolille 31.12. mennessä. Sopimus päättyy aikaisintaan irtisanomista seuraavan kalenterivuoden lopussa.

Allekirjoitukset

Paikka ja aika _____

Järvenpään kaupunki

Keravan kaupunki

Mäntsälän kunta

Numijärven kunta

Pornaisten kunta

Tuusulan kunta

Kuuma-kuntien yhteishankkeiden henkilöstöasioissa noudatettavia periaatteita koskevaa sopimusta täydentävä paikallinen sopimus

1. Sopimuksen tarkoitus ja tavoite

Kuuma-kuntien yhteishankkeiden henkilöstöasioissa noudatettavia periaatteita koskevaa sopimusta sekä lisäksi täydentävää paikallista sopimusta noudatetaan Tuusulan kunnan osalta, ellei pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa toisin sovita.

2. Periaatteet henkilöstökysymysten ratkaisemisesta siirtymävaiheessa

2.1 Henkilöstön asema

Varsinaisessa sopimuksessa sovitun lisäksi on sovittava henkilöstön palkitsemisjärjestelmistä.

2.2 Työsuhteet

Uusi työsopimus tehdään kaikille (myös määräaikaisille) työsuhteisille työntekijöille. Työsopimuksessa sovitaan velvollisuudesta hoitaa työtehtäviä joko kiinteästä toimipaikasta käsin tai tarvittaessa siirtyen yhteishankkeessa mukana olevien kuntien alueella.

2.3 Palkkausjärjestelmät

Palkat harmonisoidaan viimeistään vuoden kuluessa yhdistetyn palvelutoiminnan aloittamisesta, kuitenkin viimeistään seuraavan budjettikauden alkuun mennessä. Uudet toimenkuvat tulee vahvistaa 3 kuukauden kuluessa.

2.4 Työskentelypaikka

Uusi työnantaja sopii henkilöstön kanssa työskentelypaikat välittömästi uuden organisaation selkiytyttyä. Kiertävän työntekijän työskentelypaikka sovitaan työsopimusta tehtäessä.

Työskentelypaikan muuttuessa olennaisesti on asiasta neuvoteltava työntekijän kanssa ennen pysyvän työskentelypaikan määrittämistä.

2.5 Muut henkilöstökysymykset palvelutuotannon muutoksissa

Mikäli uutena yhtiömuotona on yhtiömalli, pääluottamusmiehillä on KVTES:n ja yhteistoimintalain mukainen tietojensaantioikeus.

3. Irtisanomissuoja ja kuntien uudelleen sijoitusvelvollisuus

Mikäli työntekijä ei halua siirtyä uuteen palveluyksikköön tai vastaavaan ei häntä irtisano-
ta taloudellisista ja tuotannollisista syistä, mutta henkilön toimenkuvaan ja tehtäviin voi
tulla muutoksia.

4. KUUMA -kuntien henkilöstöasioiden yhteistoiminta

Kuntien yhteishankkeiden täytäntöönpanossa mahdollisesti tarvittaviin neuvotteluihin
henkilöstön edustaja valitaan pääsopijajärjestöjen edustajista.

Allekirjoitukset

Tuusula ___ / ___ 2008

KTN Tuusulan paikallisyhdistys ry

Esa Koskinen
puheenjohtaja

Jukka Lehtonen
pääluottamusmies

Jyty Tuusula ry

Anita Paavilainen
puheenjohtaja

Sirpa Piironen
pääluottamusmies

Tehy Tuusulan ao 937

Ulla Koponen
puheenjohtaja

Maija Piippo
varapuheenjohtaja

SuPer Tuusula ao. ry

Leena Pelli
puheenjohtaja

Tuula Korhonen
pääluottamusmies

JUKO ry

Timo Kankare
puheenjohtaja

JHL ry

Ritva Hyypijeff
puheenjohtaja

Taito Räsänen
pääluottamusmies

Tuusulan kunta

Hannu Joensivu
kunnanjohtaja

Matti J Arola
yhteistoimintajohtaja

Leo Pietarinen
vs. sosiaali-toimenjohtaja

Esa Ukkola
svistystoimenjohtaja

Olli Lappalainen
tekninen johtaja

Riitta Ristolainen
terveystoimenjohtaja