

***Keskusjärjestösopimus***

Yhteistoimintasopimus PT-AKAVA

***Keskusjärjestösopimuksen nimi ruotsiksi***

***Keskusjärjestösopimuksen työnantajapuolen nimi***

Palvelutyönantajat ry

***Työnantajajärjestön nimi ruotsiksi***

Servicearbetsgivarna rf

***Keskusjärjestösopimuksen työntekijäpuolen nimi***

AKAVA

***Työntekijäjärjestön nimi ruotsiksi***

De specialutbildades intresseorganisation

***Keskusjärjestösopimuksen allekirjoituspäivämäärä***

18.06.2001

***Keskusjärjestösopimuksen voimaantulopäivämäärä***

01.07.2001

***Keskusjärjestösopimuksen päättymispäivämäärä***

Voimassa toistaiseksi

*Sopimus löytyy 1.8.01 avattavilta internet-sivuilta osoitteesta:*

[www.palvelutyonantajat.fi/](http://www.palvelutyonantajat.fi/)

☛ Edunvalvonta

☛ Sopimustoiminta

☛ Keskusjärjestösopimukset

*Sopimuksen ylläpitäjän yhteystiedot:*

Palvelutyönantajat ry/Erja Nuottimäki

Eteläranta 10

00130 Helsinki

Puh. 09-17 2831

e-mail: erja.nuottimaki@palvelutyonantajat.fi

# **YHTEISTOIMINTASOPIMUS PT-AKAVA**

## **SISÄLLYS**

### **1. JOHDANTO**

### **2. SOVELTAMISALA**

**1 § Sopimuksen ulottuvuus**

### **3. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA**

**2 § Yhteistoiminta**

**3 § Kehittämistoiminta**

### **4. YHTEISTOIMINTA TYÖSUOJELUSSA**

**4 § Työsuojeluyhteistoiminta**

**5 § Työsuojelupäällikkö**

**6 § Työsuojeluvaltuutettu**

**7 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva**

**8 § Työsuojeluasiamies**

**9 § Työsuojelutoimikunta**

**10 § Yksintyöskentely**

**11 § Työterveyshuolto**

### **5. YHTEISTOIMINTA TIEDOTUKSESSA**

**12 § Työnantajan tiedottamisvelvoite**

**13 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta**

### **6. MUUT MÄÄRÄYKSET**

**14 § Koulutus**

**15 § Työstä vapautusaika ja korvaukset**

**16 § Tietojen salassapito**

**17 § Neuvottelujärjestys**

**18 § Sopimuksen voimassaolo**

# **YHTEISTOIMINTASOPIMUS PT-AKAVA**

## **1. JOHDANTO**

1. Yhteistoimintasopimuksen tavoitteena on kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä sekä edistää yhteistoiminta-, työsuojelu-, työterveyshuolto- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumista työpaikoilla.

2. Avoimeen vuorovaikutukseen perustuvalla yhteistoiminnalla kehitetään päätöksentekoa yrityksissä, lisätään tuottavuutta ja työn mielekkyyttä sekä edistetään työsuhteiden pysyvyyttä ja työntekijöiden hyvinvointia.

## **2. SOVELTAMISALA**

### **1 § Sopimuksen ulottuvuus**

1. Sopimusta noudatetaan allekirjoittajajärjestöjen niillä työehtosopimusaloilla, joiden työehtosopimusten osaksi se on otettu.

2. Lakiviittaukset eivät ole sopimuksen osia, ellei nimenomaisesti toisin todeta. Sopimus on lainsäädäntöä täydentävä.

3. Tämän sopimuksen 3. luvun 2 §:n määräyksiä ei sovelleta sellaisissa jäsenyrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 30.

4. Liitot voivat sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta 7 §:n työsuhdeturvamääräyksiä, ellei kyseisessä kohdassa toisin todeta.

## **3. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA**

### **2 § Yhteistoiminta**

1. Laeista poikkeavista yhteistoimintaelimistä sovitaan liittojen kesken tai paikallisesti.

2. Yhteistoimintamenettely voidaan toteuttaa myös henkilöstön edustajan aloitteesta.
3. Paikallisesti sopien henkilöstö voi valita yhteistoimintamenettelyä varten lisäedustajan.
4. Henkilöstön edustaja voi kuulla yhteistoimintamenettelyssä yrityksen asiantuntijoita.
5. Henkilöstöryhmien yhteisestä aloitteesta henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti yli 200, perustetaan yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta.

Työnantaja ja neuvottelukuntaa puoltavat henkilöstöryhmät voivat myös sopia neuvottelukunnan perustamisesta.

Neuvottelukunnan ulkopuolelle jääneelle henkilöstöryhmälle on kerran kalenterivuodessa varattava mahdollisuus liittyä neuvottelukunnan perustamissopimukseen.

Neuvottelukunnan toimintamuodoista, järjestäytymisestä ja kokouksista sovitaan paikallisesti. Työnantajan on kuitenkin kutsuttava neuvottelukunta koolle tarvittaessa ja vähintään kaksi kertaa kalenterivuodessa.

Henkilöstön edustajille annetaan riittävä työstä vapautus neuvottelukunnan kokousvalmisteluihin.

6. Yrityksen tai sen osan toiminnan olennaisen supistumisen tai laajentumisen, liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai muun vastaavan organisaatiomuutoksen johdosta neuvotellaan tarvittaessa myös yhteistoimintaorganisaatioiden muutoksesta. Muutoksen jälkeen yhteistoimintaorganisaatiot muutetaan mahdollisimman pian uutta tilannetta vastaavaksi.

7. Työsuojeluhenkilöstön osallistuminen yhteistoimintamenettelyyn on varmistettava, jos asia koskee myös työsuojelua.

8. Yhteistoimintamenettelyssä todetaan henkilöstön edustajan pyynnöstä käsittelyn kohteena olevan asian päätöksentekoeelin yrityksessä.

### **3 § Kehittämistoiminta**

1. Kehittämistoiminnan tavoitteena on yrityksen kilpailukyvyyn, tuottavuuden, työsuhteiden pysyvyyden ja työolosuhteiden parantaminen.

Yrityksen työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee voida osallistua tämän sopimuksen mukaisesti työorganisaatioiden, palveluteknologian, työolosuhteiden, työmenetelmien ja -tehtävien kehittämiseen ja muutosten toteuttamiseen.

2. Kehittämistoimenpiteiden aiheuttaessa olennaisia muutoksia työntekijöiden asemaan, työtehtäviin tai määrään tulee työnantajan yhdessä luottamusmiehen kanssa selvittää vaihtoehdot, joilla työsuhteiden jatkuvuus voitaisiin turvata.

Selvitystä ei tarvitse tehdä, jos asia on käsitelty jo työnantajan ja työntekijän kesken.

3. Kehittämistoiminnan suunnittelun ja toteuttamisen tulee olla kiinteässä yhteydessä yrityksen henkilöstöpolitiikkaan.

Kehittämistoiminnassa pyritään monipuoliseen työn sisältöön.

Kehittämistoiminta ei saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

4. Kehittämistoimintaa varten voidaan paikallisesti sopien perustaa erillinen kehittämistoimikunta tai työryhmä.

Työryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

5. Kehittämistoimintaan liittyvät tutkimukset on tehtävä avoimesti. Niistä on ilmoitettava etukäteen henkilöstön edustajille ja toimenpiteiden kohteena oleville henkilöille.

Henkilöstön edustaja voi pyynnöstä perehtyä tutkimusaineistoon ja -tuloksiin.

6. Työnantajan käyttäessä kehittämistoiminnassa ulkopuolista konsulttia työnantaja vastaa siitä, että konsultin toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

7. Työpaikoilla seurataan yhteisesti määräajoin toiminnan tuloksia ja kehitystä. Seurannan sisällöstä ja laajuudesta sovitaan paikallisesti.

8. Luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille ja muille kehittämistoimintaan pysyvämmiin osallistuvilla annetaan kehittämistoimintaan liittyvää asianmukaista koulutusta ottaen huomioon kehittämistoiminnan laajuus.

Työnantaja huolehtii kehittämistoimenpiteiden käyttöönoton yhteydessä tarpeellisesta lisäkoulutuksesta tai työhön opastuksesta. Koulutustarve todetaan työnantajan ja luottamusmiehen kanssa.

## **4. YHTEISTOIMINTA TYÖSUOJELUSSA**

### **4 § Työsuojeluyhteistoiminta**

1. Työpaikan työsuojeluyhteistoiminta määräytyy työsuojelun valvontalain- ja asetuksen, työterveyshuoltolainsäädännön sekä tämän sopimuksen mukaan.

2. Liitot voivat sopia työpaikka-käsitteestä.

### **5 § Työsuojelupäällikkö**

1. Työnantaja nimeää työpaikan työsuojelupäälliköksi työsuojeluasioihin perehtyneen henkilön, ellei hän itse toimi työsuojelupäällikkönä.

2. Usealle työpaikalle voidaan tarvittaessa nimetä yhteinen työsuojelupäällikkö.
3. Työsuojelupäällikkö välittää työsuojelutoimikunnan kannanotot yrityksen päätöksentekokoelmelle.
4. Työsuojelupäällikön tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonta-asetuksen 17 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan sopimuksen osana.

## **6 § Työsuojeluvaltuutettu**

### **Valinta**

1. Työpaikan työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua sellaiselle työpaikalle, jossa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Myös pienemmille työpaikoille ko. valtuutetut voidaan valita.
2. Toimihenkilöt voivat valita oman työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut.

### **Ilmoitukset**

3. Työntekijät ilmoittavat työnantajalle kirjallisesti valitut valtuutetut. Työsuojeluvaltuutetun ollessa estyneenä hänen sijaisenaan toimii varavaltuutettu sen jälkeen kun sijaisuudesta on ilmoitettu työnantajalle.

### **Tehtävät**

4. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonta-asetuksen 23 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on tarvittaessa osallistua työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden valmisteluun.

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä, heillä on oikeus käänntyä työpaikan

työsuojeluvaltuutetun puoleen työpaikan olosuhteista johtuvissa työsuojeluasioissa.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

### **Työskentelytilat**

5. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä.

Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on käytävissä tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset sekä muut työsuojelumääräykset ja ohjeet.

Tarvittaessa edellä mainitut asiakirjat hankitaan myös muiden työsuojeluelinten käyttöön siten kuin työsuojelutoimikunnassa sovitaan.

## **7 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva**

### **Syrjintäkielto**

1. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtäviensä hoitamisen takia erottaa työstä.

2. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alemmpipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää valtuutetun tehtävien takia.

3. Varsinaisen työn vaikeuttaessa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista on hänelle järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä valtuutetun ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista.

Kokonaan työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansio ei saa alentua valtuutetun tehtävien takia.

### **Yksilösuoja**

4. Työsuojeluvaltuutetulla on työsuojelun valvontalain 11 §:n 4 momentin ja työsopimuslain 7:10 §:n mukainen erityinen irtisanomissuoja. Säännöksiä noudatetaan tältä osin sopimuksen osana.

5. Työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun purkamisperusteita koskevia säännöksiä, joita tältä osin noudatetaan sopimuksen osana.

### **Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

6. Työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa tai lomauttaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain jos:

\* valtuutetun työ päättyy kokonaan eikä hänelle voida järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Säännöstä noudatetaan sopimuksen osana.

### **Päätyösuojeluvaltuutettu**

7. Liitot voivat sopia päätyösuojeluvaltuutetun valinnasta.

Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvamääräyksiä. Tämän lisäksi häneen voidaan soveltaa ehdokassuojaa ja jälkisuojaa koskevia määräyksiä, jos niistä liittojen välillä erikseen sovitaan.

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa päätyösuojeluvaltuutettuun, ellei yrityksen tai päätyösuojeluvaltuutetun toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan. Jos yhteisesti todetaan tai työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei päätyösuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaa-

vaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Säännöstä noudatetaan sopimuksen osana.

### **Korvaukset**

8. Työsuojeluvaltuutetulle, jonka työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on maksettava hyvityssakkojen sijasta korvausta työsopimuslain mukaisesti.

## **8 § Työsuojeluasiamies**

1. Työsuojeluasiamiesten lukumäärästä, toimikaudesta, toimialueista ja toimintaedellytyksistä sovitaan paikallisesti siten kuin liittokohtaisissa sopimuksissa määrätään.

2. Työsuojeluasiamiehen tehtävänä toimialueellaan on:

- \* osallistua työsuojelutarkastukseen sekä tapaturmaan, ammattitautiin tai niiden uhkaan liittyvään tutkimukseen

- \* tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja ilmoittaa niiden rikkomisesta ao. työntekijöille

- \* ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista lähimmälle esimiehelle ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulle

- \* tehdä aloitteita työsuojeluvaltuutetulle toimialueensa työsuojelun kehittämiseksi

3. Työsuojeluasiamiestä ei saa työsuojelutehtävien takia siirtää matalapalkkaisempaan työhön, kuin mitä hän teki ennen työsuojeluasiamiesvalintaa eikä irtisanoa asiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

## 9 § Työsuojelutoimikunta

1. Työsuojelutoimikunta perustetaan työsuojeluyhteistoimintaa varten jos:

\* työpaikalla säännöllisesti työskentelevän henkilöstön määrä on vähintään 20

\* muusta yhteistoimintamuodosta ei ole paikallisesti sovittu

2. Työsuojelutoimikunnan tai muun sitä korvaavan yhteistoimintaelimen tehtävät määräytyvät työsuojelun valvontaasetuksen 29 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.

3. Tämän lisäksi työsuojelutoimikunnan tai muun sitä korvaavan yhteistoimintaelimen tehtävänä on:

\* käsitellä työympäristön tilaan, tasoon ja tapaturmiin liittyviä asioita

\* osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, työpaikan esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan

\* käsitellä henkilöstöön kohdistuvia mahdollisia väkivaltatapauksia ja niiden ehkäisyyn liittyviä ratkaisumalleja; toimikunnan puuttuessa asia käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa

\* käsitellä yhteistyössä työterveyshenkilöstön kanssa päihdeongelmien ennaltaehkäisyä ja päihdekuntoutusta

\* arvioida vuosittain työsuojelun yhteistyökoulutus-tarve ja tehdä esityksiä sen toteuttamiseksi

\* käsitellä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan mahdollisesti sisälly-

tettävät toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla, jos yrityksessä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

4. Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa ja jos mahdollista työaikana ottaen huomioon mitä työsuojelun valvontaasetuksen 31 §:ssä on säädetty. Ennen kokousta jäsenille annetaan käsiteltävistä asioista tarpeelliset tiedot sekä asian laajuudesta riippuen varataan mahdollisuus kokousvalmisteluihin paikallisesti sovittavalla tavalla.

## **10 § Yksintyöskentely**

Tässä sopimuksessa mainittujen työsuojeluosapuolten tulee ottaa huomioon yksintyöskentelyssä mahdollisesti ilmenevät ongelmat ja tehdä esityksiä niiden poistamiseksi.

## **11 § Työterveyshuolto**

1. Työpaikalla laaditaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja korvaushakemus, jotka käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

Toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, tavoitteet ja mahdolliset toimenpiteet.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat toimintasuunnitelman tekemiseen ja seurantaan.

Työsuojelutoimikunnan puuttuessa toimintasuunnitelma ja korvaushakemus käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa.

2. Työpaikkaselvitykset laaditaan yhteistyössä työnantajan, työterveyshenkilöstön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa ja ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

## 5. YHTEISTOIMINTA TIEDOTUSASIOISSA

### 12 § Työnantajan tiedottamisvelvoite

1. Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

\* yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta; yhteistoimintalain tarkoittamat tilinpäätöstiedot annetaan pyydettyäessä kirjallisena, jos henkilöstön määrä on säännöllisesti yli 30

\* vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käy ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät

\* vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa tapahtuvista muutoksista

\* viipymättä olennaiset muutokset edellä esitetyissä tiedoissa.

2. Yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös yrityksen eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta ja kehitysnäkymistä sekä alan yleisistä suhdannenäkymistä.

3. Yrityksen taloudelliselle toiminnalle vahinkoa aiheuttavien erityisen painavien syiden ollessa esteenä tiedottamiselle työnantajan on tiedotettava edellä mainituista asioista välittömästi esteen poistuttua.

4. Yrityksen organisaation rakenne, henkilöstöpolitiikan periaatteet ja sisäiset ohjeet annetaan henkilöstölle tiedoksi.

5. Yrityksen henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti alle 30 noudatetaan edellä 1-4 kohdissa esitetyn lisäksi seuraavaa:

\* työnantajan on tiedotettava suunnitteluvaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa, työolosuhteissa, laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä

\* edellä esitetystä on tiedotettava myös päätöksenteon jälkeen, jos se poikkeaa suunnitteluvaiheessa tiedotetusta tai jos henkilöstö tai sen edustaja tiedottamista pyytää.

### **13 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta**

1. Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhdeasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoon tumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

2. Edellä mainitut yhdistykset, työhuonekunnat tai vastaavat voivat jakaa jäsenilleen kokouskutsuja sekä kirjallisia työsuhde- ja työmarkkinatiedotteita.

Jakelun tulee tapahtua ruokalassa, pukeutumis- tai muussa työnantajan kanssa sovitussa tilassa työajan ulkopuolella.

3. Edellä mainitut yhdistykset, työhuonekunnat tai vastaavat voivat julkaista:

\* maksutta kokouskutsuja sekä työsuhde- ja työmarkkinatiedotteita yrityksen henkilöstölehdessä

\* työmarkkina- ja yhteiskunnallisia tiedotteita työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla

## **6. MUUT MÄÄRÄYKSET**

### **14 § Koulutus**

Henkilöstön edustajilla on oikeus tämän sopimuksen mukaisten tehtävien edellyttämään koulutukseen siten kuin siitä erikseen sovitaan liittojen koulutus- tai vastaavissa sopimuksissa. Määräyksellä ei rajoiteta 3 §:n kehittämistoiminnan 8. kohdan mukaista oikeutta koulutukseen.

### **15 § Työstä vapautusaika ja korvaukset**

1. Liitot voivat sopia työsuojeluvaltuutetun ja –asiamiesten sekä tämän sopimuksen mukaisten henkilöstön edustajien työstä vapautusajasta ja korvauksista tarkemmin.
2. Töiden järjestelyt hoidetaan siten, että henkilöstön edustajat voivat osallistua tämän sopimuksen tarkoittamaan yhteistyöhön.
3. Yhteistoimintaneuvottelukunnan ja työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan kokous- tehtävistä valtion komiteoista olevien määräysten mukainen erillinen korvaus.
4. Henkilöstön edustajan matkustaessa tämän sopimuksen edellyttämien ja työnantajan kanssa sovittujen yhteistoiminta-tehtävien johdosta maksetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

### **16 § Tietojen salassapito**

Tietojen salassapitoon noudatetaan soveltuvin osin voimassa olevan lainsäädännön salassapitosäännöksiä.

### **17 § Neuvottelujärjestys**

Tähän sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimusten neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

## **18 § Sopimuksen voimassaolo**

Sopimus on voimassa 1.7.2001 alkaen toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 18. päivänä kesäkuuta 2001

**PALVELUTYÖNANTAJAT ry**

**AKAVA**