

Työnantajapalveluyksikkö/TK

Julkinen

30.4.2024

SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA RIKOSSEURAAMUSLAITOKSESSA

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 42 §:n 2 momentin nojalla Rikosseuraamuslaitos ja henkilöstöä edustavat järjestöt JUKO ry, Ammattiliitto Pro ry, Vankilavirkailijain Liitto VVL ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ovat tehneet seuraavan sopimuksen.

1 § Sopimuksen soveltamisala, sisältö ja eräät käsitteet

Tämä sopimus koskee yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain, jäljempänä yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintaa Rikosseuraamuslaitoksessa.

Sopimusta sovelletaan yhteistoimintalainmukaisen yhteistoiminnan Rikosseuraamuslaitoksen vastualueilla, viestinnässä, kansainvälisessä toiminnassa, johdon tuessa ja sisäisessä tarkastuksessa.

Sopimus on yhteistoimintalain 42 §:ssä tarkoitettu alakohtainen sopimus. Niiltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan valtion yhteistoimintalakia.

Sopimusta sovelletaan virka- ja työsopimussuhteessa olevaan henkilöön. Mitä sopimuksessa on sanottu virkamiehestä, koskee myös työsopimussuhteessa olevaa henkilöstöä. Mitä sopimuksessa on sanottu työntekijästä, koskee myös virkamiestä.

Sopimus sisältää määräyksiä yhteistoiminnasta, rationalisoinnissa ja kehittämisessä noudatettavista menettelytavoista sekä sisäisen tiedotustoiminnan järjestämisestä.

Rikosseuraamuslaitoksen johdon ja yksiköiden johdon sekä näiden henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yhteistoimintalain ja tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja.

Asioissa, joista neuvotellaan tai jotka sovitaan valtion virkaehtosopimuslain tai työehtosopimuslain

mukaisessa menettelyssä, noudatetaan yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen mukaisten menettelytapojen sijasta sitä, mitä näiden asioiden käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

2 § Yhteistoiminnan tarkoitus, tavoitteet ja yhteistoiminnan edistäminen

Yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus sen työhön ja työoloihin vaikuttavaan, viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tuloksellisuuden ja taloudellisuuden edistämisen sekä palvelukyvyyn parantamisen edellytyksenä on johdon ja henkilöstön välinen samoin kuin henkilöstön keskinäinen yhteistoiminta sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuus työtään ja työolojaan koskevan päätöksenteon valmistelussa. Yhteistoiminnan tavoitteena on, että henkilöstö saa tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

Yhteistoiminnan tavoitteena on myös kehittää työpaikalla ihmisten välisiä suhteita, johtamistapoja ja yhteisöllistä vuorovaikutusta siten, että työpaikoilla päästään avoimeen ja rakentavaan vuoropuheluun työntekoa sääntelevistä pelisäännöistä ja arvoista.

Yhteistoiminnan edistäminen tulee ottaa huomioon muun muassa johtamismenetelmissä, johdolle ja esihenkilöille annettavassa koulutuksessa sekä muussa henkilöstökoulutuksessa.

3 § Yhteistoimintaelimet ja yhteistoiminnan toteuttamisen tavat

Yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintaa toteutetaan Rikosseuraamuslaitoksessa yhteisessä yhteistyötoimikunnassa, vastuualueiden yhteisessä yhteistyötoimikunnassa sekä rikosseuraamuskeskuksissa siten kuin jäljempänä on sovittu. Rikosseuraamuslaitoksen yhteinen yhteistoimintaelin on Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyötoimikunta. Lisäksi yhteistoimintaelin on kussakin rikosseuraamuskeskuksessa.

Yhteistoimintaa tulee toteuttaa vankiloissa, yhdyskuntaseuraamustoimistoissa kuukausittaisissa työyksikkökokouksissa.

Lisäksi yhteistoimintaa toteutetaan kaikissa yksiköissä yksittäisen virkamiehen tai työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, johdon ja henkilöstön kesken sekä muilla yhteistoimintalaissa mainituilla tavoilla.

Yhteistoiminta toteutetaan asian laadusta ja laajuudesta riippuen: - ensisijaisesti esihenkilön ja asianomaisten henkilöiden välillä - esihenkilön ja henkilöstön välillä työyksikkökokouksessa, jolla

tarkoitetaan vastuualue-, yksikkö- tai vastaavaa kokousta - työnantajan ja henkilöstön välillä viraston kokouksessa - työnantajan tai esihenkilön ja henkilöstön edustajien tai työntekijän nimeämän henkilöstön edustajan kesken - tämän sopimuksen mukaan viraston ja henkilöstön-edustajien kesken yhteistyötoimikunnassa siten kuin jäljempänä tarkemmin määrätään. Kaikki Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyötoimikunnat voivat pitää tarvittaessa yhteisiä kokouksia.

4 § Yhteistoiminnan osapuolet

Yhteistoimintalaissa on määritelty yhteistoiminnan osapuolet. Yhteistoimintalain mukaisina yhteistoiminnan osapuolina ovat Rikosseuraamuslaitos, vastuualue tai rikosseuraamuskeskus ja näiden henkilöstö. Yhteistoiminnasta vastaa Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja puheenjohtajan ominaisuudessa, vastuualueella hallinto- ja tukipalveluiden vastuualuejohtaja ja rikosseuraamuskeskuksessa rikosseuraamuskeskuksen johtaja.

Henkilöstön edustajien valinnasta on sovittu tämän sopimuksen liitteiden 1 ja 2 mukaisesti. Jollei mainittuja edustajia ole valittu, ilmoittavat henkilöstöjärjestöt ne henkilöt, jotka osallistuvat yhteistoimintamenettelyyn luottamusmiehinä.

Pääjohtaja vahvistavaa hänelle tehtyjen ilmoitusten perusteella, mikä on Rikosseuraamuslaitoksen ja vastuualueen yhteistoimintaelimen kokoonpano. Rikosseuraamuskeskuksen johtaja vahvistaa rikosseuraamuskeskuksen yhteistoimintaelimen kokoonpanon. Jos yhteistoiminnan osapuolet tekevät muutoksia yhteistoimintaelimen kokoonpanoon, on siitä tehtävä myös yhteistoimintaelimelle asianmukaiset ilmoitukset.

5 § Kaikkia yhteistyötoimikuntia koskevat yhteiset sopimusmääräykset

Kukin tässä sopimuksessa sovittu yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintalain 7 §:ssä tarkoitettuna yhteistoimintaelimenä. Yhteistyötoimikunnan tarkoituksena on eri osapuolten näkemysten esittäminen, tiedonvälitys ja erilaisten näkökantojen yhteensovittaminen.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on neljä kalenterivuotta ja se kokoontuu tarpeen mukaan puheenjohtajan tai hänen estyneenä ollessa varapuheenjohtajan kutsusta, kuitenkin vähintään neljä kertaa vuodessa käsittelemään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantajan edustaja. Työnantaja huolehtii sihteerin tehtävien järjestämisestä.

Puheenjohtajan ollessa estynyt toimikunnan kutsuu koolle hänen sijaisensa. Kokous on pidettävä myös, milloin vähintään neljännes toimikunnan jäsenistä, kaksi henkilöstön edustajaa sitä pyytää. Esityslistan sisältävä kokouskutsu liitteinen on toimitettava jäsenille vähintään seitsemän vuorokautta ennen kokousta ja lisäksi työpaikalla nähtäväksi. Asia, jota ei ole mainittu esityslistalla

voidaan ottaa käsiteltäväksi, jos yhteistyötoimikunta yksimielisesti niin päättää.

Varapuheenjohtajalla on oikeus saada tieto kokouksesta ja siellä käsiteltävistä asioista niin hyvissä ajoin, että hänellä on tilaisuus ilmoittaa haluamansa asiat esityslistalle merkittäviksi ja kokouksessa käsiteltäviksi.

Yhteistyötoimikunta on toimivaltainen, kun vähintään puolet jäsenistä sekä puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja ovat läsnä. Läsnä on kuitenkin oltava vähintään yksi jäsen sekä työnantajan että henkilöstön edustajista.

Yhteistyötoimikunnan kokouksesta pidetään pöytäkirjaa, johon kirjataan kokousten ajankohdat, osallistujat ja kirjataan keskustelun tulos. Pöytäkirjan allekirjoittavat puheenjohtaja ja sihteeri. Allekirjoitettu pöytäkirja toimitetaan yhteistyötoimikunnan sopimalla tavalla henkilöstölle tiedoksi.

6 § Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyötoimikunnan kokoonpano

Rikosseuraamuslaitoksen yhteistoimintalain mukaiseen yhteistyötoimikuntaan kuuluu 12 jäsentä. Työnantajaa toimikunnassa edustavat pääjohtaja, vastuualuejohtajat, rikosseuraamuskeskuksen johtaja. Viimeksi mainitulle nimitetään varahenkilöt.

Henkilöstöä edustavat järjestöjen nimeämät edustajat siten, että VVL ry nimeää kaksi jäsentä, JUKO ry nimeää kaksi jäsentä ja Ammattiliitto Pro ry nimeää kaksi jäsentä ja kullekin heistä yhden henkilökohtaisen varajäsenen.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii pääjohtaja ja varapuheenjohtajana puheenjohtajan määräämä virkamies.

Työnantaja järjestää toimikunnalle sihteerin.

7 § Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyötoimikunnan tehtävät

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään koko alaa koskevat asiat tarkoituksena varmistaa alan toimintatapojen yhtenäisyys ja samojen periaatteiden noudattamien yhteistoiminnan piiriin kuuluvissa asioissa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita ovat esimerkiksi yhteistä linjausta edellyttävät henkilöstön tasapuolista kohtelua koskevat asiat, yhteistoiminnan menettelytavat, yhteistoimintakoulutus, tiedottamisen pääperiaatteet, yhteiset strategiat sekä tyhy-toiminnan pääperiaatteet. Tämän sopimuksen yhteistyötoimikunnat voivat esittää asioita valtakunnallisen yhteistyötoimikunnan käsiteltäviksi.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtaja ja hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja päättää siitä, otetaanko asia käsiteltäväksi. Käsiteltäviksi esitettävät asiat toimitetaan yhteistyötoimikunnan sihteerille.

8 § Vastuualueiden kahden yhteisen yhteistoimintalain mukaisen yhteistyötoimikunnan kokoonpanot

Hallinto- ja tukipalvelut ja kehittäminen -ja ohjaus sekä erillisyksiköt yhteistyötoimikunta

Vastuualueiden työnantajan edustajina toimivat hallinto- ja tukipalvelut vastualueen johtaja, kehittäminen -ja ohjaus -vastuualuejohtaja ja 5 yksikönpäällikköä.

Henkilöstöä yhteistyötoimikunnassa edustavat hallinnonalakohtaisen tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaiset luottamusmiehet tai heidän varamiehensä taikka järjestön erikseen nimeämä muu henkilö.

Henkilöstöä edustavat järjestöjen nimeämät edustajat siten, että VVL ry nimeää kaksi jäsentä, JUKO ry nimeää kaksi jäsentä, JHL ry nimeää yhden jäsenen ja Ammattiliitto Pro ry nimeää kaksi jäsentä ja kullekin heistä yhden henkilökohtaisen varajäsenen, mikäli jäsenmäärä on yli kuusi henkilöä.

Asiakaspalveluprosessit -vastuualue ja operatiivinen vastuualue

Vastuualueiden työnantajan edustajina toimivat asiakaspalveluprosessit -vastualueen johtaja, operatiivisen vastualueen johtaja ja 5 yksikönpäällikköä.

Henkilöstöä yhteistyötoimikunnassa edustavat hallinnonalakohtaisen tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaiset luottamusmiehet tai heidän varamiehensä taikka järjestön erikseen nimeämä muu henkilö.

Henkilöstöä edustavat järjestöjen nimeämät edustajat siten, että VVL ry nimeää kaksi jäsentä, JUKO ry nimeää kaksi jäsentä, JHL ry nimeää yhden jäsenen ja Ammattiliitto Pro ry nimeää kaksi jäsentä ja kullekin heistä yhden henkilökohtaisen varajäsenen, mikäli jäsenmäärä on yli kuusi henkilöä.

Työnantaja vastaa sihteerin nimeämisestä.

9 § Rikosseuraamuskeskuksen yhteistoimintalain mukainen yhteistyötoimikunnan kokoonpano

Rikosseuraamuskeskuksen työnantajan edustajina toimivat rikosseuraamuskeskuksen johtaja ja yksiköiden päälliköt (työnantajan edustajia 5-7 hlö riippuen Rise-keskuksen koosta ja työntekijöiden edustajien määrästä). Edellä mainittujen virkamiesten estyneinä ollessa edustavat työnantajaa heidän sijaisensa.

Pieni keskus alle 150 henkilöä

Keskikokoinen 150-299 henkilöä

Suuri 300- henkilöä

Henkilöstöä yhteistyötoimikunnassa edustavat hallinnonalakohtaisen tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaiset luottamusmiehet tai heidän varamiehensä taikka järjestön erikseen nimeämä muu henkilö.

1.4.2024 aktiiviset palvelussuhteet Kiekussa.

Henkilöstöä edustavat järjestöjen nimeämät edustajat seuraavasti:

Pieni keskus: VVL ry nimeää kaksi jäsentä, JUKO ry nimeää yhden jäsenen ja Ammattiliitto Pro ry nimeää kaksi jäsentä ja kullekin heistä yhden henkilökohtaisen varajäsenen.

Keskikokoinen keskus: VVL ry nimeää kolme jäsentä, JUKO ry nimeää yhden jäsenen ja Ammattiliitto Pro ry nimeää kaksi jäsentä ja kullekin heistä yhden henkilökohtaisen varajäsenen.

Iso keskus: VVL ry nimeää kolme jäsentä, JUKO ry nimeää yhden jäsenen ja Ammattiliitto Pro ry nimeää kolme jäsentä ja kullekin heistä yhden henkilökohtaisen varajäsenen.

Rikosseuraamuskeskusten yhteistyötoimikunnan kokoukset on järjestettävä vähintään 6 kertaa vuodessa.

Järjestöt voivat valita yhteisen edustajan rikosseuraamuskeskuksen yhteistyötoimikuntaan, joissa järjestön oma jäsenmäärä on alle 6 henkilöä. Yhteistoimintaelimiin kuuluvat lisäksi henkilöstöä edustavat yhteistoimintalain 6 §:n nojalla mahdollisesti valittavat edustajat.

10 § Yhteistoiminnan arviointi

Yhteistoimintalain mukaista toimintaa tulee arvioida virastossa puolivuositain. Osapuolet sopivat ajankohdan ja menettelytavan arvioinnille. Arvioinnissa on otettava kantaa myös yksikkökokousten toimivuuteen.

11 § Asian käsittely ennen työnantajan ratkaisua

Yhteistoiminnassa käsitellään valmisteilla olevan toimenpiteen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Menettelyn tarkoituksen on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Yhteistoimintalain ja tämän sopimuksen edellyttämät koko Rikosseuraamuslaitosta koskevat asiat käsitellään Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyötoimikunnassa. Materiaalit tulee toimittaa 10 vuorokautta ennen kokousta osapuolille. Tarvittaessa nämä asiat käsitellään myös muissa yhteistyötoimikunnassa asian laadun edellyttämällä tavalla.

Rikosseuraamuskeskuksen yhteistyötoimikunnan kokousmateriaalit tulee toimittaa 10 vuorokautta ennen kokousta osapuolille.

Mikäli yhteistoiminnassa käsiteltävän asian laajuus tai vaikeaselkoisuus sitä edellyttävät,

henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla asiantuntijoita.

Jos ulkopuolista asiantuntijaa käytetään sellaisessa tehtävässä, joka kuuluu valtion yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen mukaan yhteistoiminnan asiapiiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

Asia, joka koskee tietyn yksikön toimintoja ja virkamiehiä yleisesti, käsitellään yksikön päällikön ja virkamiesten välillä työyksikkökokouksessa. Henkilöstön edustajalle tai edustajille on mahdollistettava osallistuminen työyksikkökokouksissa asioiden käsittelyyn.

Koko yksikköä koskeva muu kuin muodollinen yhteistoimintaan kuuluva asia tai asia, jolla on muuten tärkeä merkitys koko yksikön kannalta, käsitellään yksikön kokouksessa. Henkilöstön edustajat voivat pitää kokouksia yhteistoiminta-asioiden valmistelua ja käsittelyä varten.

Yksikkökokouksesta tarkemmat ohjeet **liitteessä 1**

12 § Yhteistoiminta rationalisointi- ja kehittämistyössä

Rationalisoinnilla ja kehittämisellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan ja organisaation kehittämistä. Käsitteeseen sisältyvät Rikosseuraamuslaitoksen järjestysmuodon muutokset, toimintatapojen olennainen uudistaminen, työvälineiden, työmenetelmien ja työn sisällön olennainen kehittäminen sekä näihin liittyvät tutkimukset.

Jos rationalisointi- ja kehittämistoimet aiheuttavat olennaisia muutoksia henkilöstön asemaan, työtehtäviin tai lukumäärään, yhteistoimintamenettelyssä selvitetään henkilöstön uudelleenkoulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestämiseksi ja henkilöstön palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi.

Mikäli Rikosseuraamuslaitoksessa laaditaan määräaikaissuunnitelma kehittämiskohteista ja -toiminnasta, se tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Määräaikaissuunnitelma voi koskea Rikosseuraamuslaitoksen kaikkia rationalisointi- ja kehittämistoimia taikka se voidaan laatia koskemaan erikseen tietyjä Rikosseuraamuslaitoksen toimintoja, yksiköitä tai rationalisointikohteita.

Määräaikaissuunnitelma voi sisältää seuraavia asioita:

luettelo rationalisointi- ja kehittämishankkeista ja -kohteista - selvitys hankkeiden tavoitteista, henkilöstövaikutuksista ja koulutustarpeista - hankkeiden aikataulu sekä tutkimus- ja menettelytavat - selvitys ulkopuolisen konsultin käytöstä.

Tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan kehittämiseen liittyvissä tutkimuksissa kuten työntutkimuksissa siitä riippumatta, ovatko tutkimukset yksittäisiä vai osa laajempaa kokonaisuutta.

Tämän sopimuksen mukaisia menettelytapoja noudatetaan myös silloin, kun rationalisointi- tai kehittämistoiminnassa käytetään ulkopuolisia asiantuntijoita tai konsulttiyrityksiä. Konsultin käyttämisestä on ilmoitettava yhteistoimintamenettelyn yhteydessä.

13 § Työryhmien asettaminen

Jos Rikosseuraamuslaitokseen, vastuualueelle, Rikosseuraamuskeskukseen tai yksikköön asetetaan pysyvä tai tilapäinen työryhmä, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee valtion yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen perusteella yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvaa asiaa, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä ko. yhteistoiminnassa.

Työryhmässä tulee olla henkilöstön edustus, mikäli se asetetaan toteuttamaan rationalisointi- tai kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto käsitellään yhteistoimintamenettelyssä myös muissa kuin 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, jos työryhmään on tarpeen määrätä yksi tai useampi henkilöstön edustaja.

14 § Vapautus työstä

Yhteistoimintalaissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille annetaan vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat lain mukaista yhteistoimintamenettelyä sekä välittömästi siihen liittyvää valmistautumista varten. Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

15 § Sisäinen ja henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

Yksikön henkilöstölle on tiedotettava ao. yksikön toiminnasta ja sellaisista suunniteltavina ja valmisteltavina olevista asioista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan tai työoloihin sekä näissä asioissa tehdyistä päätöksistä ja toimenpiteistä.

Henkilöstöasioiden hoitamisessa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä viraston toiminta ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon. Henkilöstön tietoon on saatettava tulostavoitteet ja henkilöstötilinpäätös tai vastaavat henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut.

Yhteistoimintasopimuksen osapuolille ja muulle henkilöstölle tulee mahdollistaa keskinäinen tiedotustoiminta ja yhteydenpito ilman, että se merkittävästi haittaa virka- ja työtehtävien suorittamista.

16 § Yhteistoimintakoulutus.

Toiminnan edellytyksenä on, että siitä vastaavilla ja sitä toteuttavilla henkilöillä on riittävät tiedot ja valmiudet tehtävän hoitamiseen. Henkilöstökoulutuksessa otetaan huomioon yhteistoiminnan edellytysten parantaminen. Yhteistoimintakokoonpanon jäsenille annetaan sellaista koulutusta, joka on tarpeen erityisesti erilaisten kehittämistoimenpiteiden ja niiden seurausvaikutusten arvioimiseksi. Virasto järjestää henkilöstön edustajien toimikauden vaihtuessa koulutustilaisuuden, jossa käsitellään yhteistoiminnan toteutumista ja kehittämistä.

Yhteistoimintakoulutuksesta määritellään tarkemmin **liitteessä 2**

17 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos tämän sopimuksen soveltamisesta syntyy erimielisyyksiä, niistä neuvotellaan samassa järjestyksessä kuin valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä tehdyssä pääsopimuksessa on sovittu.

18 § Työrauhavelvoite

Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Lisäksi sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen huolehtimaan, etteivät sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä.

Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavoin myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

19 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2024 ja on voimassa toistaiseksi. Ensimmäinen mahdollinen sopimuksen irtisanomisaika 31.12.2026. Tämä sopimus sanotaan irti kirjallisesti.

Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittain ehdotus uudeksi sopimukseksi. Sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

20 § Sopimuksen siirtymäsäännös

Sopimuksen voimaantullessa yhteistoimintaelinten työntekijöiden edustajat tulee ilmoittaa yllä mainitun kuukauden sisällä tämän sopimuksen voimaantulosta.

Tämä sopimus korvaa 25. päivänä syyskuuta 2014 allekirjoitetun sopimuksen yhteistoiminnasta rikosseuraamusalalla.

Helsingissä 30. päivänä huhtikuuta 2024

Rikosseuraamuslaitos

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Vankilavirkailijain liitto VVL ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Ammattiliitto Pro ry

Sopimuksen liitteet:

LIITE 1 yksikkökokous

LIITE 2 yhteistoimintakoulutus

LIITE 1

TYÖPAIKKAKOKOUKSET

Yksiköiden on järjestettävä työpaikkakokous/yksikkökokous säännöllisesti, vähintään kerran kuukaudessa.

Yksikkökokouksessa käsiteltävät aiheet/materiaalit tulee toimittaa ennakkoon kaikkien työntekijöiden nähtäville/saataville (7 päivää ennen). Kokous voidaan myös järjestää lyhyemmällä varoajalla, mikäli jaettavaa materiaalia ei ole.

Asia saatetaan kokouksen käsittelyyn toimittamalla sähköposti yksikön päällikölle ja sihteerille, joka toimii puheenjohtajana. Yksikönpäällikkö voi nimetä kokoukselle sihteerin.

Kokouksesta laaditaan pöytäkirja, johon kirjataan asioihin ilmaistut mielipiteet tai kannanotot.

Jos yksikössä on työntekijöiden edustajia, kutsutaan kokoukseen aina myös työntekijöiden edustajat.

Työpaikkakokousten toimivuutta tulee arvioida säännöllisesti.

LIITE 2

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄMINEN

Työnantajan tulee järjestää yhteistä koulutusta yt-toimikuntien jäsenille, yhteisesti sekä työnantajan edustajille että järjestöjen edustajille yhteistoiminnan alkamisesta kahden kuukauden sisällä sekä kerran vuodessa.