

VIRASTOKOHTAINEN SOPIMUS YHTEISTOIMINNASTA RAJAVARTIOLAITOKSESSA**SOPIJAPUOLET:**

- a) Rajavartiolaitoksen esikunta; ja
- b) Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto ry, Merivartioliitto ry, Pääallystöliitto ry, Rajavartioliitto ry, Suomen Konepääallystöliitto ry sekä Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry.

1 § Sopimuksen tarkoitus

Rajavartiolaitoksen ja sen henkilöstön tässä sopimuksessa sovittavan yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhönsä ja työoloihinsa vaikuttavaan, rajavartiolaitoksen toimintaa koskevaan päätöksentekoon ja samalla edistää rajavartiolaitoksen toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

2 § Sopimuksen soveltamisala

Rajavartiolaitoksen ja sen henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettua lakia (651/1988; jäljempänä yhteistoimintalaki) ja yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa tehtyä, kulloinkin voimassa olevaa pääsopimusta ja sen soveltamisohjetta. Yhteistoiminnasta on lisäksi voimassa, mitä tässä sopimuksessa on sovittu.

Asioissa, joista neuvotellaan tai jotka sovitaan valtion virkaehtosopimuslain (664/1970) mukaisessa menettelyssä, noudatetaan yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen sijasta sitä, mitä näiden asioiden käsittelystä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

3 § Rajavartiolaitoksen velvollisuus edistää yhteistoimintaa

Rajavartiolaitoksen tulee järjestäessään organisaatiotaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista, toimia siten, että järjestelyt edistävät myös henkilöstön ja esimiesten sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä sekä antavat henkilöstöön kuuluville mahdollisuuden vaikuttaa työnsä sisältöön ja työympäristöön ja saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista.

4 § Yhteistoiminnan osapuolet

Rajavartiolaitoksessa yhteistoiminta toteutetaan:

- 1) välittömänä osallistumisena esimiehen ja hänen alaisensa virkamiehen tai alaistensa virkamiesten kesken;
- 2) välittömänä osallistumisena rajavartiolaitoksen työyksikön päällikön ja työyksikön virkamiesten kesken työyksikkökokouksin ja
- 3) edustuksellisenä osallistumisena yhteistoimintalautakunnissa.

5 § Työyksiköt

Tässä sopimuksessa tarkoitettuja rajavartiolaitoksen työyksiköitä ovat:

1) esikuntien osastot, toimistot ja yksiköt ;

2) raja- ja merivartiokoulu, rajajääkärikomppaniat, vartiolentueet, vartiolaitavat, Helsingin rajatarkastusosasto, Rikostorjuntayksikkö, **Lentotoimintayksikkö ja Lentotekninen yksikkö** (*Neuvottelutulos 23.5.2013*)

6 § Yhteistoimintalautakunnat

Yhteistoimintalautakunnat asetetaan:

1) rajavartiolaitoksen esikuntaan rajavartiolaitoksen yhteistoimintalautakunta

2) rajavartiolaitoksen hallintoyksiköihin sekä Helsingin rajatarkastusosastoon.

7 § Yhteistoimintalautakunnan kokoonpano

Yhteistoimintalautakunnassa on työnantajan edustajana asianomaisen rajavartiolaitoksen hallintoyksikön päällikkö ja/tai hänen työnantajan edustajiksi määräämänsä virkamiehet.

Henkilöstön edustajina ovat tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen nimeämät luottamusmiehet tai luottamusmiehen sijasta nimeämät rajavartiolaitoksen virkamiehet tai yhteistoimintalain 6 §:n 2 momentissa säädettyllä tavalla henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja sekä heille nimetty tai valittu henkilökohtainen varamies.

Yhteistoimintalautakunnan kokoukseen voi osallistua liitteessä mainittujen järjestöjen edustajana enintään yksi edustaja alkavaa tuhatta jäsentä kohti.

8 § Yhteistoimintalautakunnan ja työyksikkökokouksen kokoontuminen

Yhteistoimintalautakunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta tarvittaessa, kuitenkin vähintään 4 kertaa kalenterivuodessa. Mikäli vähintään kolme henkilöstöä edustavaa yhteistoimintalautakunnan jäsentä sitä pyytää, yhteistoimintalautakunta kutsutaan kokoukseen ensi tilassa.

Työyksikkökokous kokoontuu puheenjohtajan kutsusta tarvittaessa, kuitenkin vähintään 2 kertaa kalenterivuodessa. Mikäli työyksikön henkilöstöstä vähintään yksi kolmasosa sitä pyytää, työyksikkökokous toimeenpannaan ensi tilassa.

9 § Yhteistoimintavaliokunta

Yhteistoimintalautakunnan henkilöstön edustajat voivat yksimielisesti päättää, että yhteistoimintalautakunta käsittelee jonkin asian henkilöstön edustajien osalta supistetussa kokoonpanossa, yhteistoimintavaliokuntana. Yhteistoimintavaliokunta kokoontuu siinä järjestyksessä kuin edellä yhteistoimintalautakunnan kokouksesta on sovittu.

10 § Yhteistoimintalautakunnan ja yhteistoimintavaliokunnan puheenjohtaja

Yhteistoimintalautakunnan ja yhteistoimintavaliokunnan puheenjohtajana toimii rajavartiolaitoksen esikunnassa rajavartiolaitoksen apulaispäällikön määräämä virkamies ja hallintoyksikössä hallintoyksikön päällikön määräämä virkamies.

11 § Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat:

- 1) henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja tehtävien järjestelyssä sekä siirrot toisiin tehtäviin, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle;
- 2) olennaiset kone- ja laitehankinnat niiden henkilöstövaikutusten osalta sekä henkilöstön asemaan vaikuttavat viraston organisaation, tehtävien, palvelutoiminnan ja tuotevalikoiman muutokset ja olennaiset työtilojen järjestelyt;
- 3) rajavartiolaitoksen tai sen osan lakkauttaminen tai siirto toiselle paikkakunnalle, rajavartiolaitoksen tai sen osan tehtävien tai henkilöstön siirrosta taikka virkojen lakkauttamisesta vapautuvien määrärahojen siirrosta toiseen virastoon aiheutuvat henkilöstövaikutukset luovuttavassa ja vastaanottavassa virastossa sekä viraston tai sen osan toiminnan laajentaminen tai supistaminen;
- 4) kehittämis- ja rationalisointihankkeet, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat ja niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset, työsuojelun toimintaohjelma sekä ne henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytettävät toimenpiteet, jotka jouduttavat naisten ja miesten tasa-arvon toteutumista työpaikalla;
- 5) edellä 4 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden johdosta suoritettavat järjestelyt, jotka vaikuttavat henkilöstön määrään, laatuun ja rakenteeseen;
- 6) rajavartiolaitoksen tulo- ja menoarvioehdotus, toiminta- ja taloussuunnitelma, tulossuunnitelma, tulo- ja menosääntö ja tilinpäätöstiedot;
- 7) rajavartiolaitoksen henkilöstöhallinnon periaatteet ja henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat;
- 8) säännöllisen työajan aloittamisen ja lopettamisen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohdat;
- 9) hallinnollisista, tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset sekä niihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut;
- 10) valtion palvelukseen tulon yhteydessä kerättävät ja palvelukseen tulevalle annettavat tiedot sekä tehtäviin perehdyttämisen järjestelyt;

- 11) sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet;
- 12) viraston sisäiset toimintasäännöt ja aloitetoiminnan säännöt;
- 13) yhteistyökoulutuksen järjestäminen;
- 14) palvelusuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavat periaatteet ja niiden mukainen asuntojen jakaminen;
- 15) sosiaalitoiminnan eri tarkoituksiin tulo- ja menoarviossa osoitettujen varojen puitteissa työpaikkaruokailun ja lastenhoidon järjestäminen, työpaikan sosiaalilojen käyttö ja suunnittelu, virkistys- ja lomatoiminta, henkilöstölle myönnettävät avustukset tai lahjoitukset;
- 16) ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat periaatteet;
- 17) ne 1 - 4 ja 7 kohdan tarkoittamat vaikutukset, joita on yksityisten yritysten käyttämisellä viraston tehtävien suorittamiseen;
- 18) virkojen perustaminen ja lakkauttaminen sekä virkajärjestelyt (viran perustaminen lakkautettavan viran tilalle, viran nimen muuttaminen, viran siirtäminen muuhun yksikköön); sekä
- 19) henkilöstöjärjestöjen jäsenkunnalleen järjestämää yhteistyökoulutusta koskevat suunnitelmat siltä osin kuin ne koskevat viraston henkilöstön osallistumista mainittuun koulutukseen.

12 § Yhteistoimintamenettely

Rajavartiolaitoksen on ennen 11 §:ssä tarkoitetun asian ratkaisemista on neuvoteltava valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden virkamiesten ja työntekijöiden kanssa, joita asia koskee, tai heidän edustajiensa kanssa.

Neuvottelumenettely aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuoro vaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua.

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

Rajavartiolaitoksen tulee ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille virkamiehille tai työntekijöille sekä asianomaisille henkilöstön edustajille. Nämä tiedot, kuten tiedot suunnitellun vähentämisen perusteista, arvio vähentämisen kohteeksi joutuvien virkamiesten ja työntekijöiden lukumäärästä eri ryhmissä, arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa, sekä tiedot periaatteista, joiden mukaan vähentämisen kohteena ovat virkamiehet tai työntekijät määräytyvät, on annettava kirjallisesti, jos virasto harkitsee vähintään kymmenen virkamiehen tai työntekijän osakaistamista tai irtisanomista taikka lomauttamista yli 90 päiväksi.

Yksittäistä virkamiestä tai työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Milloin työnantaja taikka virkamies tai työntekijä häntä koskevassa kysymyksessä sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisten henkilöstön edustajan kesken. Samoin työyksikkökokous voi vaatia, että siellä käsiteltävä asia käsitellään myös työnantajan ja asianomaisten henkilöstön edustajien kesken tai asianomaisessa yhteistoimintalautakunnassa.

Rajavartiolaitoksen siirtymisvelvollisuutta koskeviin säännöksiin perustuva virkamiehen tai työntekijän siirto toiseen tehtävään, toiseen valtion virkaan tai pysyvästi toiselle paikkakunnalle käsitellään kuitenkin vain työnantajan ja kysymyksessä olevan henkilön välillä.

Sen lisäksi, mitä edellä tässä pykälässä on säädetty, kuuluu yhteistoimintamenettelyyn:

- 1) että 11 §:n 13 kohdassa tarkoitetun yhteistyökoulutuksen sisältöä ja määrää koskevat toimenpiteet suoritetaan sen mukaisesti kuin niistä on tämän lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä sovittu; ja
- 2) että 11 §:n 15 kohdassa tarkoitetuissa sosiaalitoiminnan alaan kuuluvissa asioissa virasto tekee päätöksen, jollei sen sisällöstä sovita, henkilöstön edustajien, tai milloin päätös koskee vain jotakin henkilöstöryhmää, tämän ryhmän edustajien kannan mukaisesti.

Jos yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian laajuus tai vaikeaselkoisuus sitä edellyttävät, henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla rajavartiolaitoksessa työskentelevää asiantuntijaa. Jos rajavartiolaitos käyttää ulkopuolista asiantuntijaa sellaisessa tehtävässä, joka tämän sopimuksen mukaan kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin, myös henkilöstön edustajille on varattava mahdollisuus kuulla kyseistä asiantuntijaa.

13 § Olennaisen muutoksen vaikutus

Mikäli yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluneessa asiassa tapahtuu olennainen muutos, on asiassa toteutettava uusi yhteistoimintamenettely.

14 § Neuvottelumenettelyn päätyminen

Yhteistoimintamenettelyssä todetaan, milloin menettely on päättynyt.

15 § Työryhmien asettaminen

Milloin rajavartiolaitos aikoo asettaa työryhmän tai vastaavan tilapäisen taikka pysyvän toimielimen, joka toimeksiantonsa mukaan käsittelee valtion yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen perusteella yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvaa asiaa, työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.

Työryhmässä tulee olla edustus, mikäli se asetetaan toteuttamaan rationaalisointi- tai kehittämishanketta, joka saattaa aiheuttaa olennaisia muutoksia henkilöstön työtehtäviin, työmenetelmiin tai tehtävien järjestelyyn. Henkilöstön, jota hanke koskee, tulee olla työryhmässä tasapuolisesti edustettuna.

Työryhmän kokoonpano ja toimeksianto tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä myös muissa kuin 1 momentin tarkoittamissa tapauksissa, mikäli rajavartiolaitos katsoo, että työryhmään on tarpeen määrätä yksi tai useampi henkilöstön edustaja.

Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä se, miltä osin henkilöstön edustus tämän pykälän tarkoittamassa työryhmässä korvaa valtion yhteistoimintalain tai tämän sopimuksen mukaista yhteistoimintaa.

16 § Työyksikkökokoukset

Työyksikössä järjestetään sisäisen tiedonkulun ja keskustelun edistämiseksi työyksikön kokouksia sen mukaan kuin edellä 4 ja 5 §:ssä on sovittu ja milloin se henkilöstön määrä ja työolosuhteet huomioon ottaen on mahdollista. Työyksikkökokouksissa käsitellään valtion yhteistoimintalain ja tämän yhteistoimintasopimuksen mukaisia asioita sekä tarpeen mukaan muita työyksikön toimintaa ja siinä työskentelyä koskevia asioita.

17 § Neuvotteluesitys

Neuvotteluesitys on, jollei yhteistoimintamenettelyssä toisin sovita, 11 §:n 3 ja 9 kohdassa tarkoitettussa asiassa tehtävä kirjallisesti vähintään kolme päivää ennen neuvottelun alkamista. Mainittu aika on kuitenkin viisi päivää, jos 11 §:n 3 ja 9 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen tai lomauttamiseen. Esityksessä on oltava neuvottelujen alkamisajan ja -paikan lisäksi tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäviksi. Esitykseen tulee liittää 12 §:n 2 momentin mukaiset tiedot. Tiedot voidaan kuitenkin antaa erikseen jo ennen neuvottelujen alkamista.

Kun henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 11 §:n 3 tai 9 kohdassa tarkoitettussa asiassa, viraston on annettava 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei pidetä tarpeellisena.

18 § Neuvotteluelvoitteen sisältö ja sen täytyminen

Jollei muusta menettelystä ole rajavartiolaitoksen ja henkilöstön edustajien kesken yhteistoimintamenettelyssä sovittu tai 2 ja 3 momentista muuta johdu, rajavartiolaitoksen katsotaan täyttäneen 12 §:ssä tarkoitettua neuvotteluelvoitteen silloin, kun asia on käsitelty 12 §:ssä sovitulla tavalla tai 6 §:ssä tarkoitettussa yhteistoimintaelimessä. Ennen yhteistoimintamenettelyä annettuja tietoja voidaan täydentää yhteistoimintamenettelyn aikana kenen tahansa yhteistoimintamenettelyyn osallistuvan aloitteesta. Jos yhteistoimintamenettelyssä ei ole päästy asiassa yksimielisyyteen, rajavartiolaitos voi aloittaa asian toteuttamisen tiedotettuaan asiassa pääteytistä toimenpiteistä yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille.

Jos 11 §:n 3 tai 9 kohdan mukaan neuvoteltava toimenpide ilmeisesti johtaa yhden tai useamman virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen tai lomauttamiseen, rajavartiolaitoksen ei katsota täyttäneen neuvotteluelvoitettaan, ennen kuin asiassa on päästy yksimielisyy-

teen tämän sopimuksen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä taikka ennen kuin yksimielisyyteen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista ja sen jälkeen erikseen vaihtoehtoista vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi sekä neuvottelujen alkamisesta on kulunut vähintään seitsemän päivää. Jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen virkamiehen tai työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päiväksi, edellä mainittu aika on kuitenkin vähintään kuusi viikkoa neuvottelujen alkamisesta. Jollei sovita toisin, neuvottelu vaihtoehtoista voi viimeksi mainitussa tapauksessa alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua siitä, kun perusteista ja vaikutuksista on neuvoteltu.

Jos yhteistoimintamenettely on aloitettu ennen rajavartiolaitoksen tai sen osan tehtävien tai henkilöstön toiseen virastoon siirtämistä, vastaanottavan viraston osalta neuvotteluajaksi lasketaan myös se aika, jonka se on ollut neuvotteluissa osapuolena.

19 § Neuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintamenettelyssä kuuluvasta neuvottelusta laaditaan pöytäkirja, johon kirjataan kokouksen ajankohta, osallistujat, neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot. Puheenjohtaja allekirjoittaa pöytäkirjan ja henkilöstön edustajat tarkastavat pöytäkirjan.

Pöytäkirja on lähetettävä tiedoksi yhteistoimintamenettelyyn osallistuneille sekä sille virkamiehelle, joka ratkaisee yhteistoimintamenettelyssä käsitellyn asian.

20 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Rajavartiolaitoksen tulee tiedottaa suunnitellusta, rajavartiolaitoksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille henkilöstön edustajille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika.

Jos asianomainen henkilöstön edustaja saatuaan 1 momentissa tarkoitetun ilmoituksen viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä sitä vaatii, on asiaa käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä, ei kuitenkaan viikkoa pitempää aikaa vaatimuksen esittämisestä. Rajavartiolaitos ei tänä aikana saa tehdä käsittelyn kohteena olevaa sopimusta.

Edellä 2 momentissa tarkoitettua käsittelyä ei kuitenkaan edellytetä silloin, kun tarkoituksena on ulkopuolisella työvoimalla teettää työtä, jota rajavartiolaitoksen henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita tai milloin kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen ja kiireellinen työ taikka asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen rajavartiolaitoksen omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista.

21 § Tiedottaminen yhteistoimintamenettelyssä

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvassa asiassa tekemästään ratkaisusta rajavartiolaitoksen on viivytyksettä tiedotettava asianomaisille virkamiehille ja työntekijöille sekä heidän edustajilleen.

Rajavartiolaitoksen tulee ennen yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa asianomaisille henkilöstöön kuuluville ja heidän edustajilleen asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Nämä tulee antaa sellaisessa vaiheessa ja siinä muodossa, että niihin perehtyminen ja 11 §:ssä tarkoitettu asiaan vaikuttaminen on mahdollista.

Edellä tarkoitettut tiedot annetaan kirjallisina, mikäli se on tarpeen ja mahdollista asian laatu ja laajuus huomioon ottaen. Luonnos rajavartiolaitoksen tulo- ja menoarvioehdotukseksi, toiminta- ja taloussuunnitelmaehdotus, tulossuunnitelmaehdotus, tulo- ja menosääntöehdotus (tarkistukseen), ehdotukset henkilöstösuunnitelmaksi ja koulutussuunnitelmaksi sekä tilinpäätöstiedot annetaan kirjallisina.

Milloin tiedottamisen perusteltuna esteenä ovat rajavartiolaitoksen toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, rajavartiolaitoksen on tiedotettava asiasta viivytyksettä sen jälkeen, kun mainittuja esteitä ei enää ole.

22 § Sisäinen tiedotustoiminta

Rajavartiolaitoksen tulee tiedottaa henkilöstölle rajavartiolaitoksen toiminnasta ja sellaisista suunniteltavina ja valmisteltavina olevista asioista, joilla on vaikutusta henkilöstön asemaan tai työoloihin sekä näissä asioissa tehdyistä päätöksistä ja toimenpiteistä.

Rajavartiolaitoksen henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä rajavartiolaitoksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

23 § Salassapitovelvollisuus

Virkamiehet ja työntekijät sekä heidän edustajansa eivät saa sivullisille luvatta ilmaista, mitä he ovat tämän lain nojalla saaneet tietää erityisen säännöksen tai määräyksen nojalla salassa pidettävästä asiasta. Jos rajavartiolaitoksen virkamiehet tai työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän lain mukaisesti saaneet tietoja asiakirjasta, joka yleisten asiakirjain julkisuudesta annetun lain (83/51) 5 §:n mukaan ei ole vielä julkinen, tai rajavartiolaitoksen liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, joiden leviäminen voi vahingoittaa rajavartiolaitosta tai sen liike- tai sopimuskumppania, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden virkamiesten ja työntekijöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, eikä tietoja saa ilmaista muille. Rajavartiolaitoksen on ilmoitettava tietojen luonteesta ja ilmaisemiskiellosta niitä antaessaan. Salassa on pidettävä myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa.

24 § Yhteistoimintaa koskeva koulutus

Yhteistoiminnan edellytyksenä on, että siitä vastaavilla ja sitä toteuttavilla henkilöillä on riittävät tiedot ja valmiudet. Rajavartiolaitoksen henkilöstökoulutuksessa tulee ottaa huomioon yhteistoiminnan edellytysten parantaminen

Yhteistoimintaan säännöllisesti osallistuville annetaan sellaista koulutusta, joka on tarpeen erityisesti erilaisten kehittämistoimenpiteiden ja niiden seurausvaikutusten arvioimiseksi.

25 § Sopimuksen irtisanominen

Tämä sopimus on sanottava irti kirjallisesti. Irtisanovan osapuolen on samalla tehtävä pääkohdittainen ehdotus uudeksi sopimukseksi. Sopimuksen irtisanomisaika on kuusi viikkoa.

Neuvottelut uudesta sopimuksesta on aloitettava viimeistään sen jälkeen, kun rajavartiolaitos tai toisaalta ne järjestöt, jotka edustavat vähintään puolta sopimuksen piirissä olevasta järjestäytyneestä henkilöstöstä, on irtisanonut sopimuksen.

26 § Vapautus työstä

Rajavartiolaitoksen on annettava valtion yhteistoimintalaissa tarkoitetuille henkilöstön edustajille vapautusta säännönmukaisista virka- ja työtehtävistä ajaksi, jonka nämä tarvitsevat lain mukaista yhteistoimintamenettelyä sekä välittömästi siihen liittyvää henkilöstön edustajien keskinäistä valmistautumista varten.

Henkilöstön edustajien palvelussuhteen ehdoista on voimassa, mitä niistä on erikseen säädetty, määrätty tai sovittu.

27 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

28 § 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 tai työntekijät, 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.

29 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 16 päivänä helmikuuta 2005 ja on voimassa toistaiseksi kuuden viikon irtisanomisajoin.

Tällä sopimuksella kumotaan rajavartiolaitoksen esikunnan ja AKAVA-JS ry:n, Maanpuolustuksen henkilökuntaliitto ry:n, Merivartioliitto ry:n, Päälystöliitto ry:n, Rajavartioliitto ry:n, Suomen Konepäälystöliitto ry:n sekä Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry:n 29.11.2002 allekirjoittama vi-rastokohtainen sopimus yhteistoiminnasta rajavartiolaitoksessa.

30 § Allekirjoitusmerkinnät

Helsingissä, 13 päivänä joulukuuta 2004

RAJAVARTIOLAITOKSEN ESIKUNTA

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto ry

Merivartioliitto ry

Päälystöliitto ry

Rajavartioliitto ry

Suomen Konepäälystöliitto ry

Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry