

LAPUAN KAUPUNKI

Työsuojelun toimintaohjelma 2026–2029

Hyväksytty: Kh 16.2.2026

LAPUA

Sisälllys

1.	Yleistä	2
2.	Työsuojelun tavoitteet	2
3.	Työsuojelun vastuut ja velvoitteet	2
3.1.	Luottamushenkilöjohto	3
3.2.	Ylimmän johdon vastuu	3
3.3.	Lähiesihenkilön vastuu	3
3.4.	Työntekijän vastuu	3
3.5.	Yhteinen työpaikka	3
3.6.	Alihankintatyöt	4
3.7.	Vuokratyö	4
4.	Työympäristön kuvaus	4
5.	Työsuojelu työpaikan toiminnassa	4
5.1.	Riskien arviointi	4
5.2.	Työhyvinvointi	5
5.3.	Työturvallisuus, tapaturmien ehkäisy ja ensiapu	6
5.4.	Ensiaputoiminta	6
5.5.	Työntekijän toimintakykyä tukevat toimet	6
6.	Työterveyshuolto	7
7.	Työsuojelutarkastukset ja valvonta	8
8.	Turvallisuussuunnittelu	8
9.	Työsuojelun yhteistoiminnan järjestäminen	8
9.1.	Työsuojelu- ja yhteistyötoiminta	8
9.2.	Sisäilmatyöryhmä	8
9.3.	Työsuojelupäällikkö	9
9.4.	Työsuojeluvaltuutetut	9
10.	Tiedottaminen	9
11.	Työsuojelun toimintaohjelman seuranta ja päivitys	10

1. Yleistä

Työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi työnantajan on laadittava työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelmassa esitetään tavoitteet työpaikan työterveys- ja työturvallisuustoiminnalle ja henkilöstön työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Lisäksi toimintaohjelmassa selvitetään työsuojeluvastuut ja työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistapa.

2. Työsuojelun tavoitteet

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Työsuojelutoiminnalla ehkäistään, vähennetään ja poistetaan työstä ja työolosuhteista aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Työolosuhteet pyritään muuttamaan sellaisiksi, että ne edistävät työntekijän fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja turvallisuutta.

Tehokas työsuojelu on järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin.

Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä. Jokaisen on tunnettava oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja tiedettävä, miten niiltä suojaudutaan.

3. Työsuojelun vastuut ja velvoitteet

Työsuojelu on osa kaupungin organisaation jokapäiväistä toimintaa.

Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee jokaista työpaikalla työskentelevää. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on omalta osaltaan vastuu työsuojelun toteuttamisesta.

Jokaisen työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita ja välttää sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa vaaraa tai haittaa. Jokaisen on tiedettävä oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja niiltä suojautuminen, omaa työtään koskevat määräykset ja ohjeet sekä niiden muutokset. Jokaisella on vastuu oman työpaikkansa turvallisuudesta.

Työntekijän velvollisuus on myös ilmoittaa havaitsemistaan työturvallisuutta vaarantavista asioista aina ensin lähimmälle esihenkilölleen ja myös työsuojeluvaltuutetulle. Ilmoituksen perusteella vastuu asian hoitamisesta siirtyy esihenkilölle. Jos ilmoituksen tekijän toimivalta riittää asian hoitamiseksi, hän ei vapaudu vastuusta ilmoittamalla asiasta.

Työnantajalla ja sen edustajina esihenkilöillä on vastuu työturvallisuuslain noudattamisesta. Kaupungin linjaorganisaatiolla on aina ylin vastuu työsuojeluasioissa.

Kunnallishallinnossa lain tarkoittama työnantaja on kunta tai kuntayhtymä. Lain tarkoittamaa työnantajaa edustavat luottamushenkilöt, kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, vastuualuepäälliköt, yksiköiden esihenkilöt ja työsuojelupäällikkö.

3.1. Luottamushenkilöjohto

Luottamushenkilöjohtoon kuuluvat kaupunginvaltuusto ja kaupunginhallitus. Sen tehtävänä on työsuojelun rakenteellisten edellytysten turvaaminen, määrärahojen myöntäminen, suuret investoinnit, työsuojeluun liittyvät periaatepäätökset sekä yleinen valvonta.

3.2. Ylimmän johdon vastuu

Ylimpään johtoon kuuluvat työsuojelun näkökulmasta kaupunginjohtaja, toimialuejohtajat ja työsuojelupäällikkö.

Johdon tehtävänä on turvata ja varmistaa työpaikkojen toimintaedellytykset ja luoda edellytykset työolojen seurannalle ja kehittämiselle.

Ylimmän johdon tehtävänä työsuojelussa on mm.:

- työsuojelun yleisjohto ja –valvonta
- toimintatavat, joilla ylläpidetään ja kehitetään työsuojelua
- aineelliset edellytykset, kuten tuotantovälineiden ja -tilojen turvallisuus ja niistä huolehtiminen jo suunnittelu- ja investointipäätösten yhteydessä
- toiminnalliset edellytykset, kuten riittävän pätevien alempien esihenkilöiden valinta, selkeän tehtäväjaon vahvistaminen ja yleisvalvonta.

3.3. Lähiesihenkilön vastuu

Lähiesihenkilöiden tehtävänä työsuojelussa on mm.:

- työturvallisuusohjeiden antaminen ja niiden noudattamisen valvonta
- työolojen, työmenetelmien, koneiden, laitteiden ja työvälineiden kunnon valvonta
- suojalaitteiden ja henkilökohtaisten suojavälineistä vastaaminen ja niiden käytön valvonta
- alaisuudessaan olevien työntekijöiden perehdyttäminen ja opastaminen
- tapaturmien ja työturvallisuushavaintojen tutkintaan osallistuminen
- työyksikkönsä vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin toteuttamisesta vastaaminen

3.4. Työntekijän vastuu

Työntekijän velvollisuutena ja työsuojeluvastuuna on mm.:

- ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- omasta ja toisten turvallisuudesta huolehtiminen
- vioista ja puutteellisuuksista ilmoittaminen
- vaaratekijöiden poistaminen
- vaaroista ilmoittaminen, jos ei itse voi poistaa aiheuttajaa
- koneiden, laitteiden ja työvälineiden asianmukainen käyttö
- henkilösuojainten ja turvalaitteiden asianmukainen käyttö

3.5. Yhteinen työpaikka

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle on säädetty erityisvelvoitteita. Tällainen työnantaja on velvollinen huolehtimaan:

- työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta

- työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä
- työpaikan yleisestä järjestyksestä ja siisteydestä ja muusta työpaikan yleissuunnittelusta
- työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Lisäksi pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on velvollinen perusteella käynnistämään eri osapuolten välisen työsuojeluyhteistyön.

3.6. Alihankintatyöt

Alihankintatöissä työn johto ja valvonta sekä työsuojeluvastuu säilyvät alihankintaa tekevällä työnantajalla. Alihankintatyön tilaavan työnantajan on huolehdittava siitä, että alihankintatyönantaja ja hänen työntekijänsä saavat riittävät tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Myös alihankintatyönantajan tulee pitää tilaajatyönantaja ajan tasalla työhönsä liittyvistä turvallisuusasioista. Työsuojeluun liittyvät vastuusuhteet tulee kirjata tilaajatoimittajasopimukseen.

3.7. Vuokratyö

Työvoimaa vuokralle antava työnantaja vastaa työsuojelun perusvelvoitteista kuten työsuojelun järjestämisestä. Työn teettävä työnantaja vastaa työn tekemisen edellytyksistä ja olosuhteista omalla työpaikallaan. Kun työnjohto ja valvonta siirtyvät työn teettäjälle, siirtyy teettäjälle myös vastuu työhön liittyvästä työsuojelusta.

4. Työympäristön kuvaus

Lapuan kuntaorganisaation toimialat ovat:

- hallinnon toimiala
- kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala
- tekninen toimiala

Työtä suoritetaan hyvin erilaisissa olosuhteissa. Työolosuhteet vaihtelevat työympäristöltään toimistotyöstä ulkotyöhön.

5. Työsuojelu työpaikan toiminnassa

Työsuojelun toteuttamisvastuu on linjaorganisaatiossa. Toimialueet ovat velvollisia valvomaan vastuualueensa työolosuhteita ja työmenetelmiä sekä huolehtimaan tapaturman tai terveydelle vaaraa aiheuttavien epäkohtien ja puutteiden korjaamisesta.

5.1. Riskien arviointi

Työpaikoilla tehtävän työsuojelun keskeinen sisältö on työpaikan vaarojen tunnistaminen ja niiden riskien arviointi. Riskien arviointi on olemassa olevien vaarojen systemaattista kirjaamista, näiden vaarojen suuruuden arviointia, merkittävien vaarojen poistamista käytännön toimenpitein.

Riskien arviointi tehdään jokaiseen Lapuan kaupungin työpaikkaan. Riskien arviointi tulee olla nähtävillä työpaikoilla. Esihenkilöiden vastuulla on riskien kartoituksen tekeminen viiden vuoden välein tai toiminnan muutosten yhteydessä. Riskien arviointi

on tarkastettava aina olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on pidettävä jatkuvasti ajan tasalla. Työn vaarojen ja haittojen arviointi tulee toteuttaa henkilöstön kanssa yhteistyössä ja sen tuloksista tulee tiedottaa kaikille työpaikan työntekijöille.

Riskien arvioinnin perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä ja niiden tärkeysjärjestyksestä. Toimenpiteille määritellään vastuuhenkilöt ja toteutuksen ajankohta.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- vaara- ja haittilanteiden syntyminen estetään
- vaara- ja haittatekijät poistetaan tai jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla
- työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työturvallisuuteen ja terveellisyteen.

5.2. Työhyvinvointi

Työturvallisuuslain mukaan työpaikan pitää olla sekä psyykkisesti että fyysisesti terveellinen. Tärkeänä alueena työsuojelun kentässä on psykososiaalinen työsuojelu. Henkinen hyvinvointi, henkilöstön jaksaminen ja hyvä työilmapiiri ovat keskeisiä asioita sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Hyvästä työilmapiiristä ovat vastuussa jokainen omalta osaltaan.

Lapuan kaupungissa on käytössä Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittelyn malli. Mallissa on kuvattuna toimintaperiaatteet, jos on itse epäasiallisen kohtelun kohteena tai jos havaitsee kyseistä toimintaa. Esiintyviin epäkohtiin tulee puuttua välittömästi. Ensisijaisesti on otettava aina yhteyttä esihenkilöön, jos kyseessä esihenkilö, niin silloin yhteys esihenkilön esihenkilöön. Esihenkilö voi saada tiedon epäasiallisesta kohtelusta kohtelun kokeneen lisäksi mm. luottamusedustajalta, työsuojeluvaltuutetulta, toiselta työyhteisön jäseneltä tai työterveyshuollon kautta.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos)

Työhyvinvointi on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Yhdessä he ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyötä. Työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusedustajat ovat keskeisiä toimijoita työhyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpitämisessä. Työpaikan tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on työterveyshuolto. (Työterveyslaitos)

Lapuan kaupungin strategiaan kuuluu hyvinvoinnin lisääminen. Esihenkilötyön arkeen kuuluu olennaisena osana työkyvyn tuen toimintamalli ja työntekijällä tulee olla aina mahdollisuus keskustella työkykyyn ja siihen vaikuttaviin heikentäviin tekijöihin liittyvistä asioista esihenkilönsä kanssa. Esihenkilön tulee varmistaa, että työntekijä tuntee työnantajan tukikeinot. Tarvittavista tukikeinoista ja niiden käytöstä sovitaan varhaisen välittämisen keskustelussa. Tärkeitä esihenkilöiden kumppaneita ovat mm. työsuojelu, henkilöstöpäällikkö ja työterveys. Työkyvyn tuen toimintamallin avulla ja

edellä mainittujen toimijoiden yhteistyöllä voidaan vaikuttaa työntekijän terveyteen, työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Lapuan kaupungin työhyvinvoinnin tavoitteet on määritelty työhyvinvointiohjelmassa osa-alueittain.

Työhyvinvointiohjelman mukaisia osa-alueita ovat:

- henkilöstötutkimustoimiva työyhteisö
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tiedonkulku ja työyhteisöviestintä
- kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet
- työssä jaksamisen tukeminen
- työturvallisuus ja työterveyshuolto

5.3. Työturvallisuus, tapaturmien ehkäisy ja ensiapu

Työpaikkojen turvallisuutta kehitetään määräysten mukaan.

Toimet ja kehittämiskohteet

- tapaturma- ja ”läheltä piti” tilanteet kirjataan Granite -järjestelmään.
- huolehditaan, että työtä tehtäessä käytetään sille määrättyjä suojuksia sekä henkilökohtaisia suojaimia.
- työtä ja työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta selvitetään, edistetään ja arvioidaan suorittamalla työpaikkakäyntejä sovitusti ja tarpeen mukaan
- yksiköiden ja toimipisteiden riskienarviointi vuosittain
- kehitetään toimia tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi
- työympäristöä, työmenetelmiä ja -välineitä, ergonomiaa ja työn suunnittelua kehitetään ja parannetaan

5.4. Ensiaputoiminta

Ensiapukoulutusta järjestetään tarpeen mukaan. Tavoitteena on, että jokaisessa yksikössä on ensiavun hallitsevia henkilöitä ainakin 5 %. Kaikissa Lapuan yksiköissä on ensiapuvastaavaksi nimetty henkilö. Yksikössä tulee olla riittävä ensiapuvälineistö.

5.5. Työntekijän toimintakykyä tukevat toimet

Lapuan kaupungissa on käytössä useita toimintamalleja henkilöstön työkyvyn tukemiseen. Toimintamallit löytyvät intrasta.

- työkyvyn tuen toimintamalli
- korvaavan, kevennetyn työn malli
- psykososiaalisen kuormituksen tunnusmerkit työyhteisössä
- epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyä ja käsittelyä koskeva ohje
- ohje väkivalta- ja uhkatilanteiden sekä yksintyöskentelyn toimintamalli
- toimintamalli työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi:
 - häirintä ja epäasiallinen kohtelu,
 - asiakasväkivallan uhka,
 - käsin tehtävät nostot ja siirrot,
 - henkinen kuormittuminen
 - näyttöpäätetyö
- päihdeohjelma
- savuton työpaikka

- toimintaohje sisäilmaongelmissa
- ohje erityistyölasien hankinnasta
- muistamisohje
- etätyön periaatteet
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- perehdytysopas
- rekrytointiopas
- henkilöstöopas
- esimiesopas

Työyksiköissä voi olla näihin ohjeisiin liittyviä tarkentavia ohjeita sekä lisäksi työhön liittyviä muita ohjeita.

Kaupungin yhteisiä ohjeita päivitetään tarpeen mukaan. Kaupungin yhteiset ohjeet tulee käsitellä työyhteisössä vuosittain. Jokaisen työyksikön esihenkilön vastuulla on varmistaa, että oman yksikön työ- ja turvallisuusohjeet, kuten pelastussuunnitelma, ovat tarkoituksenmukaiset ja ajan tasalla.

6. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on osa kaupungin työsuojelutoimintaa. Lapualla toteutetaan kokonaisvaltaista työterveyshuoltoa, joka sisältää terveydenhoitoa ja sairaanhoitoa toiminnan pääpainon ollessa ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Lapuan kaupungin työntekijöiden työterveyspalvelut tuottaa Seinäjoen Työterveys Oy, jonka osakas kaupunki on. Työterveyshuollon sopimus kattaa ennaltaehkäisevät ja lakisääteiset palvelut (Kela I) ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (Kela II). Työterveyshuollon palveluita ovat oikeutetut käyttämään jokainen, joka saa palkkaa kaupungilta. Esimerkiksi palkattomalla vapaalla tai palkattomalla vanhempainvapaalla ei ole oikeutettu työterveyshuollon palveluihin, mutta palkallisella äitiysvapaalla on.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma sisältää työterveyshuollon osuuden työpaikkakohtaisessa työsuojelutoiminnassa.

Työterveyshuollon toteutusmuotoja ovat mm. työpaikkaselvitysten ja toimenpide-ehdotusten tekeminen, työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen, terveyden seurantatarkastusten tarpeen määrittely ja toteutus, ergonomisten selvitysten tekeminen, ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen, työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelu ja toteutus, vajaakuntoisten työssä selviytymisen seuranta.

Työpaikkaselvitykset tehdään työterveyshenkilöstön ja/tai työnantajan harkinnan mukaan työolosuhteiden muututtua. Työpaikkaselvityksiä tehdään vuosittain kaupungin eri työpisteisiin. Tarvittaessa tehdään suunnattuja työpaikkaselvityksiä.

Työterveyshuollon yhteyshenkilö on työterveyshoitaja Hanna Hakomäki.

7. Työsuojelutarkastukset ja valvonta

Työsuojelutarkastukset työpaikoilla perustuvat työturvallisuuslakiin ja työsuojelun valvontalakiin. Tarkastuksia suorittavat työsuojeluviranomaiset, joiden tehtävänä on valvoa laissa, asetuksissa ja valtioneuvoston päätöksissä annettujen sitovien normien noudattamista sekä ohjata ja neuvoa työsuojelukysymyksissä. Tarkastuksiin osallistuvat ao. yksikön edustajat, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut.

Lupa- ja valvontaviraston tarkastusraporttien käsittely ja seuranta on esihenkilön vastuulla, puutteesta/epäkohdasta tiedon saatuaan esihenkilön pitää ryhtyä toimenpiteisiin epäkohdan korjaamiseksi.

Toteutumista seuraavat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö.

8. Turvallisuussuunnittelu

Turvallisuussuunnitteluvuolisuus perustuu pelastustoimen lainsäädäntöön. Pelastuslain (379/2011) 3 luvun mukaan ja valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (407/2011) määrittelevät tarkemmin rakennukseen tai muuhun kohteeseen, jossa henkilö- ja paloturvallisuudelle tai ympäristölle aiheutuvan vaaran tai mahdollisen onnettomuuden aiheuttamien vahinkojen arvioidaan olevan vakavat, on laadittava **pelastussuunnitelma**. Pelastussuunnitelman tarkoituksena on varmistaa käyttäjien turvallisuus ja selkeyttää toimintaa onnettomuustilanteessa.

Pelastussuunnitelma laaditaan yksikkökohtaisesti.

9. Työsuojelun yhteistoiminnan järjestäminen

9.1. Työsuojelu- ja yhteistyötoiminta

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on kaupungin ja henkilöstön välinen yhteistoimintaelin ja se käsittelee laissa työsuojelutoimikunnan käsiteltäväksi määritellyt asiat.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan kokoonpano:

Puheenjohtaja, kaupunginjohtaja	Satu Kankare
Esittelijä, henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö, sihteeri	Kaija Metsänranta
Työsuojeluvaltuutettu ja JHL ry:n edustaja	Kim Lindström
Työsuojeluvaltuutettu	Jouni Mastomäki
Juko ry:n edustaja	Tanja Kentta
Juko ry/KTN ry:n edustaja	Maria Salokangas
Jyty ry:n edustaja	Samuli Taivalmaa

9.2. Sisäilmatyöryhmä

Lapuan kaupungissa toimii sisäilmatyöryhmä, jonka tehtävänä on antaa asiantuntija-apua kaupungin kiinteistöjen sisäilman laatua koskevissa kysymyksissä.

Sisäilmatoimintamalli päivitetty 2023.

9.3. Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikkö toimii työnantajan edustajana työsuojelun yhteistoiminnassa.

Työsuojelupäällikkö

- seuraa säännösten ja sopimusten noudattamista ja vastaa yhteistoiminnan toteutuksesta
- on mukana työsuojelun kannalta tärkeissä toimenpidetoteutuksissa
- pitää yllä riittävää tietotaitoa

Työsuojelupäällikkönä toimii henkilöstöpäällikkö Kaija Metsänranta.

9.4. Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutetut ovat työntekijöiden keskuudestaan valitsemia henkilöitä, jota edustavat työntekijöitä työpaikan työsuojeluyhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Lapuan kaupungissa valitaan kolme työsuojeluvaltuutettua, joista yksi edustaa toimihenkilöitä, yksi opetushenkilöstöä ja yksi muita työntekijöitä. Lisäksi heille valitaan kullekin kaksi varavaltuutettua.

Työsuojeluvaltuutetut

- ovat mukana kehittämässä työolosuhteita, käyvät työpaikoilla
- valvovat ohjeiden ja määräysten noudattamista sekä tavoitteiden toteutumista yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa
- osallistuvat työsuojelutarkastuksiin ja työterveyshuollon tekemisiin työpaikkakäynteihin
- ilmoittavat epäkohdista
- pitävät yhteyttä työsuojelupäällikköön
- ovat työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan jäseniä

Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä silloin, kun työsuojeluvaltuutettu on estynyt. Valtuutetun este voi olla pysyvä tai tilapäinen.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu

1. varavaltuutettu

2. varavaltuutettu

Kim Lindström

Berta Huhta

Piia Murtomäki

Työsuojeluvaltuutettu

(opetushenkilöstö ja toimihenkilöt)

1. varavaltuutettu

2. varavaltuutettu

Jouni Mastomäki

Harri-Matti Perämäki

Kari Västinsalo

10. Tiedottaminen

Työsuojeluasioista tiedotetaan sisäisillä tiedotteilla, joista vastuu on työsuojelupäälliköllä ja esihenkilöillä.

Ulkoisesta tiedottamisesta vastaa kaupunginjohtaja.

11. Työsuojelun toimintaohjelman seuranta ja päivitys

Työolojen seurantakohteita ovat sairauspoissaolot, työtapaturmat, väkivallan uhkatilanteet, vaaratilanneraportointi, työkyvyn arviointi, kuormittumisen seuranta sekä työilmapiiri.

Seuranta tapahtuu työpaikkakäynneillä, työterveystarkastuksissa, riskien arvioinnissa, henkilöstötutkimuksella sekä työn kuormituksen kartoittamisella.

Tulokset käsitellään vuosittain työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö sekä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta seuraavat työsuojelun toimintaohjelmassa mainittujen toimenpiteiden toteutumista ja tarvittaessa antavat ohjeita esihenkilöille.

Toimintaohjelma laaditaan työsuojelun toimikausittain.