



TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

Kirkkonummen kunta 2025

Kunnan yhteistoimintaryhmä 8.11.2024

Henkilöstöjaosto 20.11.2024

Sisällys

1	Työsuojelu on osa laajaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta	1
2	Työsuojelun toimintavuosi 2025	1
3	Turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu edistävät työhyvinvointia	2
4	Toimintavuoden 2025 tavoitteet ja toimenpiteet	3
5	Työsuojelun järjestämät koulutukset	3
6	Työsuojelutoimijat vuonna 2025.....	4
7	Työsuojelu ja työterveyshuolto	5
8	Työsuojelutoiminnan seuranta ja arviointi	6
9	Työsuojeluvastuut ja yhteistoiminta.....	6
10	Työsuojelutoiminnasta tiedottaminen	7

Liitteet

Liite 1. TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

Liite 2. TYÖSUOJELUVASTUUT

Liite 3. TYÖSUOJELUN KESKEISET OHJEET

Liite 4. TYÖSUOJELUN KESKEISTÄ LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Liite 5. TYÖSUOJELUN TAVOITTEET 2025

Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat, Työturvallisuuskeskus

Kuva 2. Työsuojelun yhteistoiminta

1 Työsuojelu on osa laajaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta

Työturvallisuuslain (738/2002) 9 § mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämistä sekä työkyvyn ylläpitämistä varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.

Työsuojelun toimintaohjelma on tärkeä osa työpaikan turvallisuusjohtamista. Työsuojelu on päivittäistä linjaorganisaation toimintaa ja keskeinen osa työpaikan kehittämistyötä. Työsuojelullisten näkökohtien huomioon ottaminen on osa hyvää johtamista ja ammattitaitoa. Tämä toimintaohjelma antaa yleiset suuntaviivat koko kunnan työsuojelutoiminnalle.

2 Työsuojelun toimintavuosi 2025

Nykypäivän työelämän tunnuspiirteitä ovat jatkuva kiire, intensiivisyys, haastavuus ja jatkuvat muutokset ja ne vaikuttavat myös henkilöstön työhyvinvointiin. Vaarojen ja riskien arvioinnissa nousee eniten edelleen esiin kaikilla kunnan toimialoilla henkinen kuormittuminen, niistä yksintyöskentely, ihmissuhdekuormitus, kiire ja työhön opastus sekä perehdyttäminen ovat neljä suurinta ryhmää. Tämän takia työsuojelun pääpaino vuonna 2025 on henkisen kuormituksen vähentäminen ja työhyvinvoinnin lisääminen, erityisesti panostetaan esihenkilöiden koulutukseen ja esihenkilötyön tukemiseen sekä yksilön tukemiseen työuran eri vaiheissa. Tavoitteena on Kirkkonummi turvallisempaa työpaikkana ja hyvinvoivat työntekijät.

Julkisten työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy valtion työ- ja elinkeinotoimistoilta kunnille ja kuntien muodostamille yhteistoiminta-alueille 1.1.2025. Kirkkonummen, Vihdin ja Siuntion kunnat muodostavat yhteisen työllisyysalueen ja järjestävät työvoimapalvelut yhdessä siten, että Kirkkonummi toimii vastuukuntana. TE-uudistuksen myötä nykyiset TE-toimistot lakkautetaan ja kunnalle siirtyy valtiolta noin 50 työntekijää. Lisäksi uudistettu kotoutumislaki tulee voimaan 1.1.2025 yhtä aikaa työvoimapalveluiden uudistuksen kanssa. Tämän myötä toteutetaan Kirkkonummella organisaatiouudistus siten, että yhdyskuntatekniikan toimialasta sekä kunnan elinkeinopalveluista ja tulevista TE-palveluista muodostetaan uusi kuntakehityksen toimiala vuoden 2025 alusta lähtien. Ensi vuoden alusta voimaan astuva organisaatiomuutos koskee yhdyskuntatekniikan ja yhteisten palveluiden toimialoja. Yhteisistä palveluista kuntakehityksen toimialalle siirtyvät TE-palveluiden sekä ohjaamon ja kotoutumisen palveluiden henkilöstö ja elinkeinopalveluja tuottava henkilöstö. Muutoksella ei ole vaikutuksia alentavasti henkilöstön määrään, mutta se voi

vaikuttaa yksittäisten henkilöiden kohdalla esimerkiksi yhteistyöverkostoihin ja esihenkilön vaihtumiseen. Nämä muutokset tulevat vaikuttamaan myös työsuojeluun ja sen toimijoihin.

3 Turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu edistävät työhyvinvointia

Työhyvinvointi ja työturvallisuus muodostavat yhdessä tehokkaan sekä tuloksellisen työn perustan. Turvallinen ja terveellinen työympäristö edistää tuloksellista toimintaa sekä yksilön ja organisaation työhyvinvointia. Yksilötason työhyvinvoinnin positiivisia vaikutuksia ovat tyytyväisyys työhön, motivoituminen, työyhteisötaitojen vahvistuminen ja terveysvaikutukset, kun taas organisaation tasolla vaikutuksia ovat työntekijöiden sitoutuneisuus ja innovatiivisuus sekä sairauspoissaolojen ja tapaturmien väheneminen.

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä ja työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin edistäminen ja työsuojelutoiminta ovat jatkuvia prosesseja, joita toteutetaan, seurataan ja arvioidaan suunnitelmallisesti. Tehokas työsuojelutoiminta on järjestelmällistä ja perustuu työsuojelun aktiiviseen yhteistyöhön työyhteisöjen kanssa ja työpaikan ajantasaiseen vaarojen ja riskien arviointiin sekä työhyvinvointikyselyihin ja henkilöstöltä arjessa saatuun palautteeseen.

Tärkeä osa työhyvinvointia on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kaikille kunnan työntekijöille. Kirkkonummen kunnassa on tehty yhdistetty henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja siinä mainitut toimenpiteet ohjaavat henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämiseksi. Tavoitteena on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu kaikille, syrjinnän ennaltaehkäisy sekä todellisen yhdenvertaisuuden edistäminen kaikissa kunnan palveluissa ja toiminnassa.



Kuva 1 Työhyvinvoinnin portaat, Työturvallisuuskeskus

4 Toimintavuoden 2025 tavoitteet ja toimenpiteet

Kirkkonummen kuntastrategia 2024–2030 linjaa, että ”kunnan työntekijöiden osaamisen kehittämiseen sekä hyvinvoinnin, terveyden, koetun elämänlaadun edistämiseen panostetaan ja, että päätökset tehdään proaktiivisesti korkealuokkaisen valmistelun, laadukkaan tiedon ja ennakoarvioinnin pohjalta”.

Työsuojelun strateginen tavoite saavutetaan, kun työsuojelu nähdään osana työpaikan arjen johtamista ja päivittäistä toimintaa.

Tavoitteet, toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ja mittarit niiden seuraamiseksi löytyvät liitteestä 5.

5 Työsuojelun järjestämät koulutukset

Työsuojelu kouluttaa, ohjeistaa ja neuvoo kunnan eri toimintaohjeiden käytössä. Työsuojelu käy tarvittaessa työkohteissa, jotta esihenkilöt ja työntekijät voivat keskustella työsuojeluun ja -turvallisuuteen sekä työhyvinvointiin liittyvistä asioista.

Työsuojelu jatkaa kunnan ensiapukoulutusten antamista. Yksi työsuojeluvaltuutetuista toimii kunnan ensiapukouluttajana. Tavoitteena on, että kunnan ensiapukorttien päivitykset ja uuskoetus toteutetaan kunnassa sisäisesti.

6 Työsuojelutoimijat vuonna 2025

Kunnan työsuojelutoimikuntana toimii osana kunnan yhteistoimintaryhmä. Se edistää toiminnallaan työsuojelua koskevien periaatteiden ja toimenpiteiden toteutumista. Työsuojelun yhteistoiminta on kuvattu liitteessä 1.

Kunnan yhteistoimintaryhmän lisäksi sivistys- ja vapaa-aikapalveluiden ja yhdyskuntatekniikan toimialueilla on toimialuekohtaiset yhteistoimintaryhmät, jotka toimivat myös työsuojelun yhteis-toimintaryhminä. Näiden tarkoituksena on madaltaa yhteistoiminnassa käytävien asioiden kynnyksiä.

Kunnan työsuojeluorganisaatio muodostuu työsuojelupäälliköstä ja kahdesta kokoaikaisesta työsuojeluvaltuutetusta, jotka edustavat alueita A: rehtorien alaisuudessa toimivat, vahtimestarit sekä koulusihteerit sekä B: yhdyskuntatekniikka, yhteiset palvelut, sivistyspalvelut pl. rehtorien alaisuudessa toimivat vahtimestarit sekä koulusihteerit. Näiden lisäksi on neuvoteltu ajankäytöllä toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvallit järjestetään syksyllä v. 2025.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut toimivat työsuojeluasioiden asiantuntijoina ja auttavat sekä tukevat työyhteisöä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä. Työsuojeluorganisaatio kokoontuu säännöllisesti käsittelemään työsuojelua koskevia ajankohtaisia asioita. Työsuojelu tekee aktiivista yhteistyötä HR:n ja henkilöstön edustajien kanssa.

6.1 Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tehtävät ja vastuut määritellään työsuojelun valvontalain 28 §:ssä. Sen mukaan ”työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi”.

6.2 Työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut

Työsuojeluvaltuutetuista määrätään työsuojelun valvontalain 29 §:ssä. Sen mukaan ”työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin”. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä

käsiteltäessä 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden ajankäyttöisinä työsuojeluvaltuutettuina toimivat henkilöstön valitsemat työntekijät kauden 2022–2025. Ajankäytöneuvotteluissa sovitun mukaisesti työsuojeluvaltuutetut sijaistavat toisiaan. Pitkäaikaisen poissalon ajaksi kutsutaan varavaltuutettu tehtävään. Vuoden aikana toimitetaan tarvittavat varavaltuutettujen täydennysvaalit.

- Alue A: rehtorien alaisuudessa toimivat, vahtimestarit sekä koulusihteerit
- Alue B: yhdyskuntatekniikka, yhteiset palvelut, sivistyspalvelut (pl. rehtorien alaisuudessa toimivat ja vahtimestarit sekä koulusihteerit) organisaation muutos tulossa 1.1.2025.
- Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu

7 Työsuojelu ja työterveyshuolto

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen ennalta ehkäisevä työterveyshuolto. Sairaanhoidon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Kirkkonummen kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Terveystalolta. Työterveyshuolto koskee kaikkia kunnan työntekijöitä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä Terveystalon asiakasvastaavan tiimin kanssa. Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat yhteistyössä työpaikan ja työsuojeluorganisaation kanssa tekevät järjestelmällisesti jatkuvana toimintana työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti ja tarvittaessa muulloinkin työpaikkaselvitykset. Työpaikkaselvityksissä työterveyshuolto arvioi työn ja työolosuhteiden altiste- ja kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen ja antaa tarvittaessa toimenpide-ehdotuksia vaarojen vähentämiseksi. Perustyöpaikkaselvityksen lisäksi työterveyshuolto voi tehdä suunnattuja työpaikkaselvityksiä, kuten selvityksen työn ergonomiasta tai psykososiaalisesta kuormituksesta. Tavoitteena on terveellinen, turvallinen ja viihtyisä työympäristö, joka luo edellytykset

toimivalle työyhteisölle ja tuottavalle työlle. Työnantajan on pidettävä työpaikkaselvitysraportti kaikkien työntekijöiden nähtävänä työpaikalla.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Vuoden 2025 toimintasuunnitelma liitteineen käsitellään kunnan yhteistoimintaryhmässä ja tämän jälkeen henkilöstöjaoksessa. Suunnitelma on koko henkilöstön nähtävillä Majakassa.

8 Työsuojelutoiminnan seuranta ja arviointi

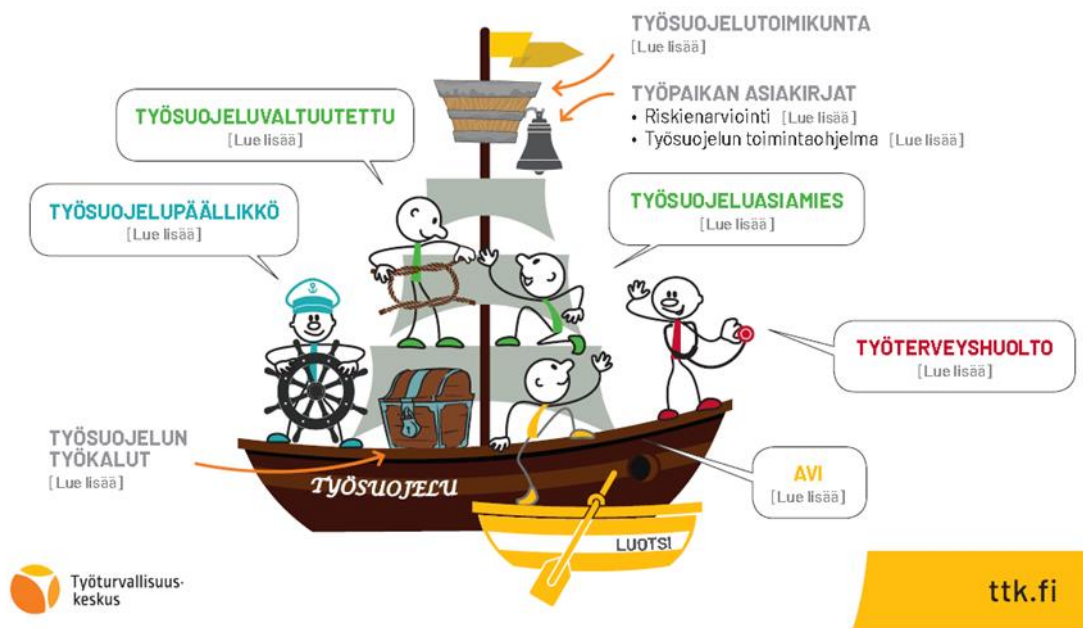
Työsuojelun toimintaohjelma on voimassa vuoden 2025. Työsuojeluorganisaatio seuraa ja arvioi toimintaohjelman toteutumista laadittujen mittareiden avulla ja vie yhteistoimintaryhmän käsittelyä vaativat asiat ryhmän päätettäväksi.

9 Työsuojeluvastuut ja yhteistoiminta

Työsuojeluvastuiden mukaisista asioista tiedottaminen kuuluu linjaorganisaatiolle (ks. liite 2). Kun arvioidaan työsuojeluvastuita, kiinnitetään erityistä huomiota henkilöiden tehtäviin ja toimivaltuuksiin. Työntekijä vastaa työnantajan antamien ohjeiden noudattamisesta. Työsuojelun toiminta on yhteistyötä useiden eri tahojen kanssa (kuva 2).

Pelkästään työsuojeluvastuun siirtäminen ei ole mahdollista. Sen sijaan tehtäviä ja toimivaltuuksia voidaan siirtää ylemmältä tasolta alemmalle esihenkilölle, jolloin vastuu tehtävien asianmukaisesta suorittamisesta siirtyy. Siirtäjä vastaa kuitenkin normaalista työnjohdollisesta valvonnasta ja alaisilleen sekä esihenkilölleen tiedottamisesta.

Uuden työntekijän työsuojeluasioista tiedottaminen alkaa perehdyttämisestä. Työnopastuksen yleisistä edellytyksistä ja organisoinnista vastaa ylin johto, sen tietosisällöstä ja työmenetelmävalinnoista keskijohto ja opastuksen toteuttamisesta sekä ohjeiden noudattamisen valvonnasta työnjohto.



Kuva 2 Työsuojelun yhteistoiminta

10 Työsuojelutoiminnasta tiedottaminen

Kirkkonummen kunnassa työsuojelua koskevista ajankohtaisista asioista informoidaan seuraavien kanavien kautta:

- yhteistoimintaryhmien kokoukset
- muut kokoukset (esim. sisäilmatyöryhmät)
- työpaikkakokoukset
- kunnan intranet Majakka
- sähköposti
- työsuojelutiedotteet
- perehdyttämiskoulutukset
- ilmoitustaulut
- esihenkilö- ja HR-infot

Työsuojelulla on myös sosiaalisen median tili Instagramissa. Sosiaalinen media tuo työsuojelulle näkyvyyttä ja on osa työsuojelun julkisuuskuvan luomisessa.

Työsuojeluun liittyen seuraavat tiedot tulee olla työntekijöiden saatavilla:

- työsuojelun toimintaohjelma
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma

- työpaikan pelastautumisohjeet
- työpaikan vaarojen ja riskien arviointi
- työterveyshuollon laatima työpaikkaselvitys
- käytössä olevien kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet
- muut työpaikan työturvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät asiakirjat (esim. ATEX – asiakirja)

Yhteistoimintatehtävää toteuttavan henkilön on huolehdittava siitä, että hänen tietoonsa tulleet salassa pidettävät tiedot pysyvät luottamuksellisina. Salassapitovelvoite jatkuu senkin jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta yhteistoimintatehtävää.

Liitteet

Liite 1. TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

Työpaikan työsuojelua koskevasta yhteistoiminnasta säädetään lailla työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Laista käytetään usein nimitystä valvontalaki.

Valvontalain tarkoittamasta yhteistoiminnasta on sovittu kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksella. Henkilöstöjaosto on päättänyt Kirkkonummen kunnan yhteistoiminnan periaatteista 3.3.2010.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007) sisältää korostetusti menettelytapasäännöksiä, jotka velvoittavat toimimaan siten, että organisaatioon, henkilöstön työtehtäviin tai johtamiseen liittyvät järjestelyt edistävät myös henkilöstön ja esihenkilöiden sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista toimintaa sekä työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta. Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat määräytyvät edellä mainitun yhteistoimintalain 4, 7, 9–11 §:n ja kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 3 §:n perusteella.

Välitöntä, suoraa työsuojelun yhteistoimintaa ovat työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat. Nämä käsitellään työntekijän ja esihenkilön kesken.

Edustuksellista työsuojelun yhteistoimintaa ovat asiat, jotka käsitellään työsuojelun valvontalain 44/2006 26 § - 27 § mukaisesti.

Työsuojelun yhteistoimintaa varten työpaikoilla on oltava työnantajan edustajakseen nimeämä työsuojelupäällikkö ja henkilöstön valitsevat työsuojeluvalltuutetut varavalltuutettuineen.

Yli 20 henkilön työpaikoissa on lain mukaan oltava työsuojelutoimikunta. Kirkkonummen kunnan työsuojelutoimikuntana toimii kunnan yhteistoimintaryhmä ja sen tukena toimialojen työsuojelun yhteistoimintaryhmät.

Työsuojelutoimikuntana toimiva yhteistoimintaryhmä käsittelee ainakin seuraavat työsuojelua koskevat asiat:

- työsuojelun toimintaohjelma
- työsuojelun ajankohtaiset asiat
- keskeiset työsuojeluohjeistukset ja lomakkeet
- työolosuhteita koskevien työsuojelututkimusten tarpeen, toteuttamisen sekä seurannan
- kunnan työolosuhteisiin vaikuttavat muutos- ja uudistamissuunnitelmat lausuntoineen
- kunnan henkilöstön työtaturma- ja sairauspoissaoloreportit
- työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät asiat, jotka valmistellaan hallituksen tai henkilöstöjaoston päätettäväksi
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Liite 2. TYÖSUOJELUVASTUUT

Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä. Työsuojelullisten näkökohtien huomioon ottaminen on osa hyvää johtamista, ammattitaitoa sekä työhyvinvointia.

Esihenkilöt ovat toimivaltuuksiensa mukaisessa vastuussa työyhteisönsä työsuojelutoiminnasta ja työsuojelua koskevien esitysten eteenpäin viemisessä linjaorganisaatiossa. Työsuojeluvastuu määräytyy sen mukaisesti, mikä on kunkin asema linjaorganisaatiossa.

Hallitus/henkilöstöjaosto

Kunnanhallitus/henkilöstöjaosto päättää sille laaditun esityksen perusteella työsuojelun toimintaohjelmaan kirjatuista vuotuisista tavoitteista ja niiden seurannan ja arvioinnin periaatteista sekä työhyvinvoinnin periaatelinjauksista.

Kunnan johtoryhmä ja toimialueiden johtoryhmät

Johtoryhmät huolehtivat siitä, että työhön ja työympäristöön liittyvät riskit on arvioitu ja tarvittavien toimenpiteiden toteutuksen mahdollisuudet on selvitetty. Kunnan johtoryhmä päättää työsuojelutoiminnan aineellisista ja toiminnallisista edellytyksistä, vastaa työsuojelun tehtäväjaosta ja henkilöstöresursoinnista, huolehtii yhteistoiminnan periaatteiden toteutumisesta sekä laatii hallituksen päätettäväksi työhyvinvointiin liittyvät periaatelinjaukset ja vastaa niiden operatiivisesta johtamisesta.

Esihenkilöt

Esihenkilöt vastaavat turvallisuus- ja työsuojelulainsäädännön ja -ohjeiden noudattamisesta, turvallisuusnäkökohtien huomioimisesta, oman yksikkönsä/osastonsa työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämisestä johdon linjausten mukaisesti, mahdollisiin häiriöihin puuttumisesta sekä välittömän yhteistoiminnan toteuttamisesta työyksikössä. Esihenkilöt suunnittelevat tarvittavia työsuojelullisia toimenpiteitä linjaorganisaatiovastuidensa mukaisesti ja laativat ylemmälle johdolle esityksiä mahdollisesti tarvittavista uudistuksista ja korjaustoimenpiteistä.

Työntekijät

Työntekijän vastuulla on riittävästi perehtyä omaan työhönsä ja työympäristöönsä, noudattaa esihenkilön antamia työsuojeluohjeita ja -määräyksiä, ilmoittaa esihenkilölleen ja/tai työsuojeluvastuututulle havaitsemistaan puutteista, vaaroista ja vioista, osallistua välittömään yhteistoimintaan, osallistua työn ja työympäristön riskienarviointiin sekä huolehtia omasta työhyvinvoinnista.

Liite 3. TYÖSUOJELUN KESKEISET OHJEET

- [työsuojelun Intra-sivu](#) (Majakka)
- [aktiivisen tuen malli eli AKTU-malli](#)
- toimintaohje päihteiden väärinkäyttöä epäiltäessä eli [Päihdehoito-ohje](#)
- toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen käsittelemiseksi eli [Sopuisaa arkea](#)
- [ohje vaarojen ja riskienarvioinnin toteuttamisesta](#)
- [työpaikkaselvityskäyntejä koskeva ohje](#)
- toimintaohje uhka- ja vaaratilanteista sekä läheltä piti –tilanteista ilmoittamiseksi (työn alla)
- [toimintaohje sisäilmaongelmissa intra](#) (Majakka)
- [toimintaohje kriisitilanteissa](#) (esim. työntekijän kuolema)
- [toimintaohje työtapaturman sattuessa](#)

Liite 4. TYÖSUOJELUN KESKEISTÄ LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa. Suurin osa työsuojelua määrittävistä laeista on työsuojelulainsäädäntöä, jonka toteutumista työsuojeluviranomaiset valvovat. Lisäksi on muita lakeja, säädöksiä sekä sopimuksia, jotka sisältävät työsuojelua koskevia määräyksiä.

Lait ja säädökset ovat luettavissa osoitteessa www.finlex.fi.

- Kemikaalilaki 599/2013
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- Laki sähköisen viestinnän palveluista 917/2014
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007
- Laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 400/2004
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- Rikoslaki 39/1889
- Sairausvakuutuslaki 1224/2004
- Tartuntatautilaki 1227/2006
- Tietosuojalaki 1050/2018
- Työaikalaki 872/2019
- Työehtosopimuslaki 436/1946
- Työsopimuslaki 55/2001
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Vuosilomalaki 162/2005
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2004
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012
- Valtioneuvoston asetus henkilösuojausten valinnasta ja käytöstä työssä 427/2021
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013 ja 1038/2021
- Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä 715/2001
- Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä annetun valtioneuvoston asetuksen 3 §:n muuttamisesta 602/2015
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006
- Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuville vaaroilta 85/2006
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuville vaaroilta 48/2005
- Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 577/200

