



Tarkentava virkaehtosopimus ja työehtosopimus Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen palkkausjärjestelmästä.

1 § Sopimuksen tarkoitus

Sopimuksen tavoitteena on tuloksellista toimintaa tukeva ja työnantajakilpailukykyä parantava, tehtävän vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuva oikeudenmukainen palkkaus. Tavoitteena on lisäksi kannustaa henkilöstöä hakeutumaan vaativampiin tehtäviin, parantamaan työsuoritustaan ja muutoinkin tukea henkilöstön kehittymistä sekä kehittää asiantuntijuutta, esimiestyötä ja parantaa johtamista.

2 § Soveltamisala

Sopimusta sovelletaan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksessa (THL) toistaiseksi virkaan nimitettyihin virkamiehiin ja työsopimussuhteiseen henkilöstöön, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jäljempänä kerrotuin poikkeuksin.

Sopimusta sovelletaan myös sellaisiin määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen nimitettyihin virkamiehiin sekä vastaavanlaisessa työsopimussuhteessa oleviin työntekijöihin, joiden palvelussuhde yhdessä osassa tai toisiinsa keskeytyksettä liittyvissä osissa kestää yli kuusi kuukautta. Viimeksi mainituissa tapauksissa sopimusta sovelletaan sen osan alusta, jonka aikana kuusi kuukautta täyttyy. Palvelussuhdetta ei katsota keskeytyneeksi, mikäli keskeytyminen on kestänyt enintään 31 päivää. Lyhyissä, kuuden kuukauden pituisissa tai sitä lyhyemmissä palvelussuhteissa työnantaja vahvistaa euromääräiset palkat siten, että kaikki vpj-sopimuksen mukaiset, säännöllisesti kuukausittain maksettavat palkkauksen osat määräytyvät tämän sopimuksen mukaisina.

Sopimusta ei sovelleta työnantajavirkamiehiin, harjoittelutehtävissä oleviin eikä palkkatuella palkattavaan henkilöstöön.

3 § Palkkaustekijät

Palkkaus muodostuu tehtävien vaativuustasoon perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Nämä palkanosat määräytyvät liitteinä 1 ja 2 olevien taulukoiden mukaisesti.

Vaativuuden arviointitekijät ovat:



1. Tehtävän tarkoitus ja asema, itsenäisyys ja yhteistyö.
2. Tehtävän vaikeusaste.
3. Tehtävän vastuut:
 - johtaminen
 - henkilöstö
 - talous
 - asiantuntijuus
4. Tehtävän edellyttämä ammattitaito:
 - osaaminen ja asiantuntemus

Henkilökohtaisen suoriutumisen arviointitekijät ovat:

1. Tavoitteellisuus ja tuloksellisuus.
2. Ammatillinen ote ja monipuolisuus.
3. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot.
4. Aktiivisuus, aloitteellisuus ja kehittämisote.

Arvioinnit perustuvat THL:ssa noudatettaviin vaativuuden ja suorituksen arviointijärjestelmiin.

4 § Palkkauksen määräytymismenettely

Tehtävien vaativuutta ja vaativuustasoa sekä henkilökohtaista työsuoritusta ja suoritustasoa tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välisissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa sekä muulloinkin, jos henkilön tehtävät muuttuvat olennaisesti. Viimeksi mainituissa tapauksissa aloitteen arviointimenettelyyn ryhtymiseksi voi tehdä myös henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu henkilön tehtäväkuvaukseen. Kannustavassa henkilöstöpolitiikassa on keskeistä hyödyntää henkilöstön osaaminen ja sen kehittyminen parhaalla tavalla. Tätä toteutetaan tarjoamalla tilanteiden mukaan ja viraston tuloksellisen toiminnan tukena mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin tai ainakin vaatuvuutensa säilyttäviä tehtäviä.

Sopimusalan arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit ja määrittelee kantansa niihin. Ryhmä käsittelee 1.3.2012 alkaen uusien ja muuttuneiden tehtävien vaativuusarvioinnit 6 momentissa ja 11 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tilanteiden lisäksi vain niissä tapauksissa, joissa THL:ssa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia.

Esimies tekee ehdotuksen vaativuus- ja suoritusarvioinneiksi ja -tasoiksi. Työnantaja vahvistaa arvioinnit ja tasot sekä tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan esimiesten ja tämän sopimuksen edellyttämät arviointi- ja kehittämisryhmän ehdotukset saatuaan.

Vuotuisten kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden



toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muuttunut palkkaus tulee voimaan arviointia seuraavan kuukauden alusta.

Jos työnantaja kuitenkin tekisi aloitteen vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön tehtävien muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää henkilölle nykyisen vaativuustason mukaiset tehtävät. Työnantaja tai henkilö itse tai häntä edustava luottamusmies voi vaatia asian käsittelemistä arviointiryhmässä. Ryhmä määrittelee kantansa tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdollisuuteen. Käsittely ryhmässä tapahtuu ennen tehtävien muuttamista, ellei tehtävien muutosta ole välttämätöntä toteuttaa jo sitä ennen. Edellä tässä momentissa sanottu ei koske tilanteita, joissa tehtävien vaativuustaso alenee määräajaksi annettujen tehtävien tai määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä taikka uuden palvelussuhteen alkaessa. Tämä ei koske myöskään vaativuustason alentamistilanteita, joissa henkilölle on palvelussuhteen päättämistä koskevassa asiassa varattu tilaisuus tulla kuulluksi valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentissa tai työsopimuslain 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetuin tavoin.

Edellä 6 momentissa mainitun lisäksi työnantajan on ennen 1.3.2012 esiintyvissä 6 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että tehtävien vaativuustaso säilyy ennallaan.

5 § Henkilökohtaisen työsuorituksen ja palkanosan erityiskysymykset

Henkilön tullessa uutena THL:n palvelukseen maksetaan henkilökohtainen palkanosa aluksi sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka työnantaja arvioi vastaavan hänen osaamistaan, työkokemustaan ja aikaisempaa suoriutumistaan.

Tehtävien vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan samana euromääränä kuin se oli vanhassa tehtävässä, siihen asti, kunnes suoriutuminen seuraavan kerran arvioidaan.

Mikäli vuotuisessa tulos- ja kehityskeskustelussa todetaan suoritustason alentuneen, kehityskeskusteluun liittyen määritellään myös työsuorituksen parantamista tukevat toimenpiteet. Lisäksi noudatetaan alla 4 momentissa sanottua.

Edellä 1- 3 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa suoritus arvioidaan (uudelleen) viimeistään kuuden kuukauden kuluttua palvelukseen tulemisesta (1. mom.) tai vaativuustason muuttumisesta (2. mom.) taikka mahdollisimman pian kuuden kuukauden kuluttua edellisestä suoritusarviointista (3. mom.). Tällöin vahvistetaan suoritustaso ja henkilökohtainen palkanosa uutta arviointia vastaaviksi.

Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla, hänen työsuorituksensa arvioidaan jakson muun ajan perusteella. Mikäli poissaolo on kestänyt puolet vuotuisen arviointijakson ajasta tai pitempään, maksetaan henkilökohtainen palkanosa sellaisen suoritustason mukaisesti, jonka arvioidaan vastaavan henkilön osaamista ja työkokemusta sekä suoriutumista.



Jos henkilö on ollut huomattavan osan 3 ja 4 momentissa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta sairauslomalla tai 5 momentissa sanotulla vapaalla, voidaan suorittaa kolmas arviointi, joka tehdään viivytyksettä kolmen kuukauden kuluttua edellisestä arvioinnista. Mikäli suoritustaso ei kolmannen arvioinnin mukaan ole parantunut ennalleen, tarkistetaan henkilökohtainen palkanosa kolmatta arviointia vastaavaksi. Jos suoritustason alenemisen molemmissa edellisessä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6 § Työaikakorvausraja virastotyössä

Virastotyötä tekevästä ovat työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ne, joiden tehtävät sijoittuvat vaatavuustasolle 6 tai sitä numeroltaan suuremmalle vaatavuustasolle. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisesti korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

7 § Vaiheittainen käyttöönotto

THL:n uusi palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1.3.2010 lukien ja toteutetaan vaiheittain siirtymäkausiin menettelyä käyttäen siten kuin tässä pykälässä on sovittu.

Uudistuksen kustannusvaikutus on 4,09 %. Siitä osa on katettu väliaikaisen tehtäväkohtaisen palkanosan rahoitukseen varatulla 0,90 % -yksikön määrällä ja 0,43 % -yksikön määrällä vuoden 2010 virastoerällä sekä loput 2,72%-yksikköä myöhemmillä paikallisesti toteutettavilla erillä siten, että tarkistusvaiheiden ja erien ajankohdat ja rahavaikutukset kytketään toisiinsa.

Tehtäväkohtainen palkanosa maksetaan täysimääräisenä 1.3.2010 lukien. Lisäksi maksetaan 1.5.2011 lukien palkkausjärjestelmän mukaisen palkan ja maksussa olevan palkan erotuksesta osuus, joka vastaa 44,23 % siitä. Maksussa olevan palkan osuutta tarkistetaan myöhemmistä sellaisista ajankohdista lukien, joista on paikallisesti toteutettavina erä siten, että tarkistuksen kustannusvaikutus tulee katetuksi kulloisellakin erällä. Palkkausjärjestelmän mukainen palkka otetaan täysimääräisenä käyttöön ja siirtymäkausi päättyy siitä ajankohdasta, josta edellä sanottu sidottu erämäärä 2,72 % -yksikköä tulee täysimääräisesti toteutetuksi. Sanotun sidotun erämäärän 2,72 % ylittävältä osin paikallisesti toteutettavat erät toteutetaan siten kuin niiden osalta on silloin sovittuna. Tästä erämäärästä tulee 1.5.2011 lukien katettua tasa-arvo ja virastoerillä yhteensä 0,70 %, joten sidotuksi erämääräksi jää 2,02 %.

Siirtymäkaudella palkka määräytyy edellä sanotun mukaisesti henkilön kulloistenkin tehtävien vaatavuustason ja henkilökohtaisen suoritustason perusteella. Jos tehtävien vaatavuustaso tai henkilön suoritustaso muuttuu siirtymäkauden aikana vuotuisen kehityskeskustelun yhteydessä tai muuna aikana, kulloinkin maksettavaa palkkaa tarkistetaan samassa suhteessa kuin uuden järjestelmän mukainen täysimääräinen palkka tasomuutoksen johdosta muuttuu.

Siirtymäkauden aikana uutena THL:n palvelukseen tulevalle maksetaan tehtäväkohtainen palkanosa ja henkilökohtainen palkanosa siten, että niiden yhteismäärä vastaa siirtymäkauden sen



vaiheen palkkakäytäntöä vastaavissa tehtävissä. Tämän jälkeen uuden henkilön palkkausta tarkistetaan siirtymäkauden aikana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

8 § Palkkatason turvaaminen

Tarkoituksena on, ettei palkkaus alene palkkausjärjestelmän käyttöönottamisen johdosta. Tässä tarkoituksessa noudatetaan seuraavaa henkilöön, joka palkkausjärjestelmän käyttöönottoajankohtana ja siitä alkaen keskeytyksettä on toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa THL:ssä.

Tämän pykälän soveltaminen edellyttää, että henkilön euromääräinen kuukausipalkka käyttöönottoajankohtana (vanha palkka) on suurempi kuin tämän järjestelmän mukainen kuukausipalkka. Tätä pykälää sovelletaan vain siihen saakka, kunnes henkilön tämän järjestelmän mukainen palkka saavuttaa tai ylittää käyttöönottoajankohdan jälkeisin yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan tai henkilön tehtävien vaatavuustaso alenee. Soveltaminen ei kuitenkaan lakkaa, jos tähän järjestelmään perustuvan palkan nousu johtuu määräaikaisista tehtävistä.

Henkilöllä on edellä sovitulla edellytyksillä ja perusteilla oikeus vanhaan palkkaan, jota tarkistetaan vaatavuus- ja suoritustason muutosten johdosta samassa suhteessa kuin tämän järjestelmän mukainen palkka muuttuu, kuitenkin enintään yleiskorotuksin tarkistetun vanhan palkan määrään saakka. Vanha palkka säilyy kuitenkin vähintään käyttöönottoajankohdan ja sen jälkeisillä yleiskorotuksilla tarkistetun määrän mukaisena 31.8.2011 saakka.

Lisäksi henkilöllä, joka on käyttöönottoajankohtana nimitetty määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi virkaan tai virkasuhteeseen tai tehtävään taikka määräaikaisesti korkeamman vaatavuustason tehtävissä, on tämän määräajan oikeus vanhan palkan turvaamiseen 1-3 momentissa sovitut edellytyksiä ja perusteita noudattaen. Näissä tapauksissa määräajan päätyttyä palkkataso turvataan 1-3 momentissa sanotulla tavalla, mutta sen tehtävän, jossa henkilö on ollut toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa, palkkatason mukaiseksi.

Edellä tässä pykälässä sanotun lisäksi 31.12.2008 Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen (Stakes) palveluksessa olleilla henkilöillä, jotka 1.1.2009 siirtyivät THL:een ja sen jälkeen ovat keskeytyksettä olleet sen palveluksessa, on oikeus Stakesin palkkausjärjestelmän mukaiseen takuupalkkaan siten kuin siitä oli sovittu Stakesin palkkausjärjestelmää koskevassa virka- ja työehtosopimuksessa.

9 § Tietojen saanti ja tilastoyhteistyö

Henkilöllä on oikeus saada kirjallinen tieto tehtäviensä vaatavuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksensa arviointituloksista ja niiden perusteista sekä tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosastaan samoin kuin muistakin tämän sopimuksen mukaisista palkkaustekijöistään ja niiden perusteista.

THL:n sopimusosapuolilla sekä pääluottamusmiehillä ja muilla luottamusmiehillä oman toimipiirinsä tai työpaikkansa osalta, on oikeus vuosittain ja ennen palkkausta koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada tiedot tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön



sijoittumisesta vaatavuus- ja suoritustasoille ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä tilastotiedot henkilöstön kokonaispalkkauksesta ja sen kehityksestä vaatavuustasoittain, henkilöstöryhmittäin, koulutustasoittain ja sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä. Tilastotiedot tulee toimittaa kaksi viikkoa ennen palkkauksen tarkistamista koskevien virka- ja työehtosopimusneuvottelujen alkamista ja kolme kuukautta tilastovuoden päättymisen jälkeen.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ja edellytyksin oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista, vaatavuusarvioinneista ja -tasoista ja heidän vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksistaan sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Henkilökohtaisen palkanosan perusteita koskevan tiedon antaminen edellyttää kuitenkin, että henkilö on suostunut siihen yksilöidyllä valtakirjalla.

Luottamusmiehellä on lisäksi 2 momentissa tarkoitetuina edellytyksin oikeus kahdesti vuodessa saada tiedot edustamiensa henkilöiden osalta muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Arviointi- ja kehittämisryhmän jäsenillä ja puheenjohtajalla on oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista ja niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista. Lisäksi heillä on kahdesti vuodessa oikeus luottamuksellisesti saada tämän sopimuksen soveltamisalalta ryhmän toimialalla tiedot muuhun kuin vuotuisiin kehityskeskusteluihin perustuvista vaatavuustasomuutoksista sekä uusien, niin täytettyjen kuin vailla haltijaa olevien tehtävien vaatavuustasoista, sekä niiden perusteena olevista tehtäväkuvauksista.

Tässä pykälässä tarkoitettuja tietoja annettaessa on otettava huomioon tietosuojavaatimukset. Tiedot luovutetaan ilman erillistä pyyntöä ja maksutta. Edellä tässä pykälässä vaatavuustasomuutoksia ja tämän pykälän 4 ja 5 momentissa uusien tehtävien vaatavuustasoja sekä niiden perusteena olevia tehtäväkuvauksia koskevien tietojen saamisoikeudesta sovittua sovelletaan 1.3.2012 alkaen.

10 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Mikäli tehtävien vaatavuuden tai henkilökohtaisen suorituksen arvioinnista syntyy erimielisyyttä, se pyritään selvittämään seuraavasti.

Vaatavuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta THL:n arviointi- ja kehittämisryhmässä.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai hänen pyynnöstään häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa.



Mikäli asia edelleen jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä. Virkamiesten osalta neuvottelumenettelystä noudatetaan valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa sovittua ja työntekijöiden osalta soveltuvin osin pääsopimuksen 3 §:n 3 momentin ja 6 momentin viimeisen virkkeen mukaista menettelyä.

11 § Seuranta ja kehittäminen

THL:ssa on työnantajan ja palkansaajaosapuolen yhteinen arviointi- ja kehittämisryhmä, joka seuraa ja varmistaa palkkausjärjestelmän toteuttamista, yhdenmukaista soveltamista ja muuta toimivuutta. Vuosittain osapuolet tarkastelevat yhteisesti, miten järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan, ja sopimusalan palkkausten kilpailukykyä suhteessa valtion ja yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon sekä järjestelmän kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.

Arviointi- ja kehittämisryhmä käsittelee tehtävien vaativuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin edellä 4 §:n 3 momentissa ja 10 §:n 2 momentissa sovituisissa tapauksissa.

12 § Työrauhavelvoite

Virkaehtosopimusjärjestelmä

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

Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja henkilöstö, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistykselle kuuluva velvollisuus sisältää sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla vaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Työehtosopimusjärjestelmä

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

13 § Voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2011 ja on voimassa 29.2.2012 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, sikäli kuin joku sopimusosapuolista ei irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä. Tämä sopimus tulee irtisanotuksi myös valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksen irtisanomisella.



Tämän sopimuksen 4 §:n 3 momentissa, 9 §:n 4 – 6 momenteissa sekä 11 §:ssä tarkoitetuista arviointi- ja kehittämissyhmän 1.3.2012 alkaen muuttuvista tehtävistä neuvotellaan erikseen lähinnä ennen 1.3.2012 käytävien virastotason eräneuvottelujen yhteydessä.

Helsingissä helmikuun 15. päivänä 2012

TERVEYDEN JA HYVINVOINNIN LAITOS

Pekka Puska
Pääjohtaja

Hanna Kivelä
Henkilöstöpäällikkö

JULKISALAN KOULUTETTUIEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO R.Y.

Timo Sinervo

Aino Kankaanpää

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL R.Y.

Raija Rantamäki

Sami Mustala

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA R.Y.

Satu Kerppilä

Tuula Tenkula