

Hallinnonalakohtainen palkkausjärjestelmän käyttöönottoa koskeva tarkentava virkaehtosopimus, joka tehtiin 13. päivänä marraskuuta 2009 Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta.

1. SOPIMUSPUOLET

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Palkansaajajärjestö Pardia ry.

2. SOPIMUKSEN TAVOITTEET

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää palkkauksen oikeudenmukaisuutta, parantaa Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palkkakilpailukykyä työnantajana, tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja entistä vaativampiin tehtäviin hakeutumista, kannustaa henkilöstöä entistä parempiin työsuorituksiin sekä parantaa esimiestyötä ja johtamista.

3. SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä virkaehtosopimusta sovelletaan Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen virkamiesten palkkaukseen sen virkasuhteen alusta, jonka aikana kuuden kuukauden palvelusaika täyttyy. Sopimus ei kuitenkaan koske Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen työnantajavirkamiehiä, Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskukseen yhtäjaksoisesti yhteensä enintään kuuden kuukauden määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitettyjä tai nimitettäviä virkamiehiä, työllisyysmäärärahalla palkattavia henkilöitä eikä harjoittelijoita. Virkasuhteen katsotaan olevan yhtäjaksoinen jos siinä ei ole 31 päivää pidempää katkosta virkasuhteiden välillä.

Sellaisiin määräaikaisiin virkamiehiin, jotka eivät kuulu sopimuksen soveltamisalaan, sovelletaan tätä sopimusta siten, että työnantaja määrittelee sen pohjalta virkamiehen palkkauksen ottaen huomioon sopimuksen mukaiset palkkatason ja -perusteet.

4. PALKKAUKSEN RAKENNE

Virkamiehen palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta.

Takuupalkan tasoa määriteltäessä sovelletaan tämän sopimuksen kohtaa 11.

4.1. TEHTÄVÄKOHTAINEN PALKANOSA

4.1.1. TEHTÄVÄKOHTAISEN PALKANOSAN MÄÄRITTELY

Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuk-
sessa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän/virkaan kuuluvien tehtävien vaati-
vuustason (tasot 1-13) mukaisesti. Tehtäväkohtaisen palkanosan määrä kullakin vaati-
vuustasolla ilmenee liitteenä 1 olevasta palkkataulukosta. Vaativuustaso määräytyy
tehtävän arvioidun vaativuuden mukaan.

Tehtävien päävaativuustekijöitä ovat ammattitiedot ja -taidot, organisaatiovastuu, ul-
koinen vastuu ja kuormittavuus.

Virasta laaditaan tehtävänkuvaus yhdenmukaisten perusteiden pohjalta. Viran vaati-
vuutta tarkastellaan virkamiehen ja esimiehen välisessä tulos- ja kehityskeskustelussa
vuosittain.

4.1.2. TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON MUUTOKSEN ARVIOIMINEN PALVELUSSUHTEEN AIKANA

Mikäli virkaan kuuluvien tehtävien vaativuus muuttuu olennaisesti, vaativuus arvioi-
daan uudelleen yleisten arviointiperiaatteiden mukaisesti. Arviointi on tehtävä viipy-
mättä viimeistään kuukauden kuluessa, kun aloite uudelleenarviointiin on tehty. Aloit-
teen tehtävän vaativuuden arvioinnista voi tehdä tehtäviä hoitava henkilö, hänen esi-
miehensä, osastopäällikkö tai ko. henkilöä edustava luottamusmies.

4.1.3. TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON VAHVISTAMINEN

Työnantaja vahvistaa tehtävien vaativuusarviointit ja – tasot sekä tehtäväkohtaiset
palkanosat esimiesten ja arviointiryhmän ehdotukset saatuaan.

Työnantaja päättää tehtävistä ja niiden muutoksista. Muutettaessa tehtäviä vakinaises-
sa palvelussuhteessa tehtävien vaativuustaso yleensä pysyy ennallaan tai nousee. Mi-
käli työnantaja tekee vakinaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseksi aloitteen,
joka johtaisi perustelluista syistä vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu
muutokseen, työnantajan on selvitettävä mahdollisuus järjestää tehtävät siten, että vaa-
tivuustaso pysyy ennallaan. Arviointiryhmä määrittelee tehtävien vaativuutta arvioi-
dessaan kantansa myös tehtävien muutokseen, sen perusteisiin ja sanottuun mahdolli-
suuteen. Edellä tässä kappaleessa sanottua sovelletaan myös sopimuksen sovelta-
misalaan kuuluvan määräaikaisen palvelussuhteen tehtävien muuttamiseen siihen an-
netun nimityksen tai määräyksen kestoaikana.

4.1.4. UUDEN TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON MÄÄRITTELY

Työnantaja määrittelee viran vaativuustason virkaa perustettaessa ja haettavaksi julis-
tettaessa tehtävien suunnitellun vaativuuden perusteella. Virkaan tai virkasuhteeseen

nimitettäessä vaatavuustason määrittäminen suoritetaan 4.1.1. kohdan mukaisessa järjestyksessä.

4.1.5. PALKKAUKSEN TARKISTAMINEN VAATIVUUSTASON MUUTOKSEN VAHVISTAMISEN JÄLKEEN

Vuotuisten tulos- ja kehityskeskustelujen perusteella vahvistettujen tehtävien vaatavuustason muutosten edellyttämät palkkauksen tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Siirtymäkauden aikana sovelletaan 10. kohdassa määriteltyä tarkistusten ajankohdista sovittua. Muissa tapauksissa muutokset tehtäväkohtaiseen palkanosaan toteutetaan uuden vaatavuustason vahvistamista seuraavan palkanmaksukuukauden alusta tai siitä lukien kun tehtävän vaatavuus muuttuu.

4.2. HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy virkamiehen henkilökohtaisen suoritustason mukaisesti. Henkilökohtainen palkanosa on enintään 42 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtaisen palkanosan prosenttimäärä kullakin suoritustasolla ilmenee liitteenä 2 olevasta taulukosta.

5. HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksessa noudatettavaan arviointijärjestelmään.

Henkilökohtaisen suorituksen arviointikriteerit ovat työn tuloksellisuus, ammatinhalinta ja pätevyys, kehityskyky ja yhteistyökyky.

Henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin kohteena on henkilön suoriutuminen tehtävänsä vaatimuksista sekä tulos- ja kehityskeskustelussa asetetuista tavoitteista.

5.1. HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI PALVELUSSUHTEEN AIKANA

Henkilökohtaisesta suorituksesta keskustellaan ja suoritusta arvioidaan vuosittain asianomaisen virkamiehen ja hänen esimiehensä välisessä tulos- ja kehityskeskustelussa. Suorituksen arvioinnista vastaa esimies. Työnantaja vahvistaa työsuoritusarvioinnin tuloksen ja henkilökohtaisen palkanosan. Suoritustason muutosten edellyttämät palkkausten tarkistukset toteutetaan kulloisenkin vuoden toukokuun alusta. Muissa tapauksissa muutokset henkilökohtaiseen palkanosaan toteutetaan suorituksen arvioinnin vahvistamista seuraavan palkanmaksukuukauden alusta.

Mikäli henkilö on pitkällä virkavapaalla arviointijakson aikana eikä hänen työsuoritustaan voida tästä syystä arvioida, tehdään arviointi aikaisintaan 6 kuukauden kuluttua siitä kun hän on palannut työhön.

Jos arvioinnissa todetaan, että virkamiehen henkilökohtainen suoritus ei yllä edellisessä suoritusarvioinnissa todetulle tasolle, henkilökohtaista palkanosaa ei kuitenkaan väliättömästi alenneta. Kehityskeskustelussa hyväksytään yhteisesti työsuorituksen paran-

tamista tukevat toimenpiteet. Työsuoritus arvioidaan uudelleen kuuden kuukauden kuluttua suoritustason laskemisen toteamisesta lukien. Jos suoritus ei siihen mennessä ole parantunut, tarkistetaan palkkaa alentunutta tasoa vastaavaksi uutta arviointia seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien ellei 11. kohdasta muuta johdu.

5.2. HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA TEHTÄVÄN VAATIVUUSTASON MUUTTUESSA

Vaativuusluokan noustessa nousee myös kokonaispalkka. Tehtävän vaativuustason muuttuessa henkilökohtainen palkanosa maksetaan aluksi samana euromääränä kuin se oli, kunnes suoritustaso muuttuneissa tehtävissä on arvioitu kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluttua.

5.3. UUDET HENKILÖT

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palvelukseen uutena tulevan virkamiehen ja henkilön, jonka tehtävät olennaisesti muuttuvat, henkilökohtainen palkanosa määritellään alustavasti palvelussuhteen alkaessa sen tiedon perusteella, joka on käytettävissä nimitetyn virkamiehen pätevydestä, työkokemuksesta ja hänen aikaisemmasta suoriutumisesta tehtävistään. Henkilökohtainen suoritus arvioidaan palvelussuhteen jatkuessa ensimmäisen kerran kuuden kuukauden kuluttua virkasuhteen alkamisesta. Tämän jälkeen henkilökohtainen suoritus arvioidaan uudelleen vuotuisessa tulos- ja kehityskeskustelussa.

5.4. HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA SAIRAUSLOMAN TAI PERHEVAPAIDEN AIKANA

Jäljempänä kohtien A) ja B) määräyksiä noudatetaan tilanteissa, joissa henkilö on ollut arvioinnin kohteena olevalla ajalla sairauslomalla tai valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen perusteella lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetyllä vapaalla.

A) Jos henkilö on ollut osan vuotuisen kehityskeskustelun arviointijakson ajasta sairauslomalla tai edellä sanotulla 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 pätevyyttä ja työkokemusta sekä suoriutumista.

B) Jos henkilö on ollut huomattavan osan 5.1. kohdassa tarkoitettujen kahden arvioinnin kohteena olevasta ajasta A) -kohdassa tarkoitettulla sairauslomalla tai 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 edellisissä momentissa tarkoitetuissa arvioinneissa voidaan katsoa johtuneen lapsen syntymän tai hoidon vuoksi myönnetystä vapaasta, henkilökohtaista palkanosaa ei sen johdosta kuitenkaan tarkisteta.

6. **SIJAISUUDEN JA OSA-AIKAISUUDEN VAIKUTUS PALKKAUKSEN MUODOSTUMISEEN**

Jos virkamies hoitaa tilapäisesti virkaa, jonka vaatavuustaso on korkeampi kuin hänen vakinaisessa virassaan, hänen palkkansa määräytyy sijaisviran mukaisesti. Tilapäisen viran hoitamisen päätyttyä palkka maksetaan vakinaisen viran perusteella.

Virkamiehelle erikseen määrätyn sijaisuuden johdosta suoritetaan uusi tehtävien vaatavuuden arviointi soveltaen tämän sopimuksen 4.1.2. kohdassa tarkoitettua menettelyä enintään yhden kuukauden kestäviä sijaisuuksia lukuun ottamatta. Mikäli vaatavuustaso tällöin muuttuu, maksetaan uuden vaatavuustason mukaista palkkaa sijaisuuden kestoajalta. Henkilökohtaisen suorituksen perusteella määräytyvä palkanosa maksetaan 5.2. kohdan mukaisesti.

Virkamiehen siirtyessä osa-aikaisiin tehtäviin osa-aikainen tehtävä arvioidaan tämän sopimuksen mukaisesti.

7. **TYÖAIKAKORVAUSRAJA**

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 13 §:n 1 momentissa sanottuihin korvauksiin oikeutettuja ovat ne virastotyötä tekevät virkamiehet, joiden tehtävät sijoittuvat enintään vaatavuusluokkaan, joka vastaa vaatavuustasoa 9. Sanotun sopimuksen 18 §:n mukaisiin korvauksiin oikeutettuja ovat ne, joiden tehtävät sijoittuvat sitä ylemmälle vaatavuustasolle, mutta jotka eivät kuitenkaan ole johtavassa asemassa.

8. **KESKUSTASOLLA SOVITTAVAT PALKANTARKISTUKSET**

Oikeus yleiskorotuksiin ja muihin valtion keskustason virkaehtosopimukseen perustuviin palkantarkistuksiin määräytyy niissä sovitun mukaisesti.

9. **ARVIOINTIRYHMÄ**

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksessa toimii työnantaja- ja palkansaaja-osapuolten yhteinen arviointiryhmä, joka käsittelee uusien ja muuttuneiden tehtävien vaatavuusarviointit ja määrittelee kantansa niihin. Arviointiryhmän kokoonpanosta sovitaan tämän virkaehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa.

10. **PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KÄYTTÖÖNOTTO**

Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön 1 päivänä marraskuuta 2009.

11. **TAKUUPALKKA**

Virkamiehellä, jolla on 10. heinäkuuta 2006 laaditun Lääkelaitoksen palkkausta koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen tai 5. joulukuuta 2007 laaditun Lääkehoidon kehittämiskeskuksen ja Lääkelaitoksen palkkausta koskevan virkaehtosopimuksen mukainen takuupalkka, säilyttää oikeutensa takuupalkkaan.

Jos vakinainen virkamies on käyttöönottoajankohtana ollut nimitettynä määräaikaiseen korkeampipalkkaiseen virkasuhteeseen, takuupalkka määräytyy hänen vakinaisen virkansa käyttöönottoajankohdan palkan mukaan, kun hän palaa hoitamaan sitä. Takuupalkkaoikeus säilyy koko sen ajan, jonka hän sen jälkeen keskeytykseltä on Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palveluksessa vakinaisessa virkasuhteessa. Enintään 30 päivän tai kokonaisen kalenterikuukauden pituinen keskeytyminen virkasuhteen aikana ei johda takuupalkkaoikeuden keskeytykseen.

Takuupalkkaa tarkistetaan keskustasolla sovittavilla yleiskorotuksilla. Yleiskorotus määrätään kuitenkin uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkan perusteella, jos korotus siten on suurempi.

Myös takuupalkkaa saavan virkamiehen tehtävien vaativuustaso ja henkilökohtainen suoritustaso arvioidaan siten kuin 4 ja 5 kohdissa on sanottu.

Tämän sopimuskohdan mukainen palkka voi alentua vain, jos asianomainen virkamies itse hakeutuu tehtäviin, joiden vaativuustaso on alempi kuin hänellä entuudestaan oli.

12. ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Jos virkamies katsoo, että tehtävien vaativuuden tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa ei ole noudatettu tässä sopimuksessa, pöytäkirjassa tai Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan palkkausjärjestelmän kuvauksessa määriteltyä menettelyä, hänellä on oikeus saattaa asia käsiteltäväksi tämän kohdan mukaisesti. Tällöin erimielisyydet pyritään käsittelemään ensisijaisesti esimiehen ja asianomaisen virkamiehen kesken ja tarvittaessa virkamiehen pyynnöstä yhdessä luottamusmiehen kanssa.

Mikäli tehtävän vaativuustason määrittämisessä ei päästä yksimielisyyteen, asia siirretään arviointiryhmän käsiteltäväksi, joka antaa siitä asiasta kirjallisen lausunnon työnantajalle ja asianomaiselle henkilölle.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia koskevassa erimielisyysasiassa voidaan, suoritusarviointien oikeellisuuden ja yhdenmukaisuuden varmistamiseksi, asia käsitellä myös ylemmän esimiehen kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta ja henkilön suostumuksella arviointiryhmässä.

Työnantaja vahvistaa muutokset edellä tässä kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa.

Jos asia jää erimieliseksi, se voidaan, samoin kuin muut tämän sopimuksen soveltamista ja tulkintaa koskevat erimielisyydet, saattaa ratkaistavaksi neuvottelumenettelyllä sen mukaan kuin siitä on erikseen sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa.

13. TIETOJEN SAANTI JA TILASTOYHTEISTYÖ

Työnantajan päätökset tämän sopimuksen mukaisista tehtäväkohtaisesta ja henkilökohtaisesta palkanosasta ja niiden perusteista annetaan asianomaiselle virkamiehelle tiedoksi kirjallisena.

Luottamusmiehet saavat tiedot virkamiesten sijoittumisesta eri vaativuustasoille. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot edustamiensa henkilöiden tehtäväkuvauksista ja vaativuusarvioinneista sekä kokonaispalkkauksesta palkkatekijöittäin eriteltynä ja niiden perusteista. Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus virkamiehen suostumuksella saada tietoja myös henkilökohtaisen palkanosan perusteista.

Sopimusosapuolilla sekä luottamusmiehillä on oikeus vuosittain ja lisäksi ennen tarkentavia virkaehtosopimuksia koskevia neuvotteluja luottamuksellisesti saada työnantajan laatimia tilastoja ja tietoja, jotka koskevat tämän sopimuksen soveltamisalalla henkilöstön lukumääriä, ansiotasoa ja sen kehittymistä sekä tehtävien sijoittumista vaativuustasoille, henkilökohtaisia palkanosia ja takuupalkkoja. Nämä tiedot annetaan esimerkiksi tehtävittäin, vaativuustasoittain, osastoittain tai sukupuolen mukaan ryhmiteltyinä ellei toisin sovita.

Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus saada aina ennen tarkentavia virkaehtosopimuksia koskevia neuvotteluja tiedot soveltamisalan piiriin kuuluvan henkilöstön säännöllisen työajan ansiotasosta sekä kokonaisansoista ja niiden kehityksestä. Tiedoista käy ilmi lukumäärät ja sukupuoli vaativuusryhmittäin.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoja valtionhallinnon yleisestä palkkakehityksestä.

14. SOPIMUKSEN SEURANTA

Sopimusosapuolet seuraavat palkkausjärjestelmän ja arvioinnin toimivuutta. Vuosittain tai sopimuspuolen erityisen painavista syistä muutoinkin tätä vaatiessa tarkastellaan, miten järjestelmä on saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja miten järjestelmää tulisi kehittää. Tarvittaessa osapuolet sopivat järjestelmän muuttamisesta.

Osapuolet seuraavat yhteisesti Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palkkakilpailukykyä suhteessa valtion sekä yleisten työmarkkinoiden palkkatasoon.

Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksessa tätä tehtävää toteuttaa arviointiryhmä, jonka tehtävänä on valvoa palkkausjärjestelmän yhdenmukaista soveltamista koko keskuksessa, käsitellä vaativuusarviointia ja tarvittaessa henkilökohtaista työsuoritusta koskevaa arviointia koskevat erimielisyydet, seurata suoritusarviointimenettelyn periaatteiden toteutumista ja kehittää palkkausjärjestelmää edelleen.

15. TYÖRAUHAVELVOITE

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

Lisäksi virkaehtosopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja virkamiehet, joita sopimus koskee, eivät riko edellisessä momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä virka-

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

16. SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2009–31.1.2010.

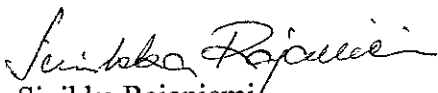
Sopimus on tämän jälkeen voimassa vuoden kerrallaan, ellei joku sopimusosapuolista irtisano sitä viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.


17. SOPIMUKSEN IRTISANOMINEN

Tämä sopimus katsotaan irtisanotuksi valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtojen tarkistamisesta tehdyn virkaehtosopimuksen irtisanomisella.

Helsingissä 13. päivänä marraskuuta 2009

LÄÄKEALAN TURVALLISUUS JA KEHITTÄMISKESKUS


Sinikka Rajaniemi
Ylijohtaja


Juhani Sivula
Hallintojohtaja

Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö JUKO ry

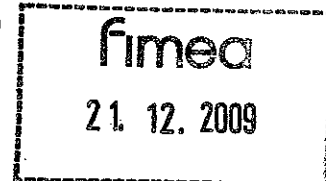
Palkansaajajärjestö Pardia ry


Jaana Vesterinen


Laura-Elina Laakso



17.12.2009



Tarkastuspyyntönne 23.10.2009

Palkkausjärjestelmää koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen hyväksyminen, Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus

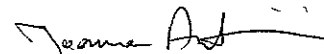
Valtiovarainministeriö hyväksyy viitteessä tarkoitetun tarkentavan virkaehtosopimuksen Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen palkkausjärjestelmästä.

Allekirjoituksen jälkeen virkaehtosopimus tulee toimittaa Valtion työmarkkinalaitoksen käyttöön sähköpostiosoitteella sopimusasiakirjat@vm.fi. Valtiokonttorille sopimusasiakirjat tulee toimittaa pysyväismääräyksen 15.1.2007, 1/2007 mukaisesti tekstipankkia ja tilastoja varten sähköpostiosoitteella tekstipankki@valtiokonttori.fi.

Osastopäällikkö,
valtion työmarkkinajohtaja


Metsäpelto Teuvo

Työmarkkinalakimies


Autiovuori Joanna

