



10.08.2015

Sj/2

§ 694

V 26.8.2015, Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitoksen perustaminen

HEL 2015-006981 T 00 01 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Esteelliset: Lasse Männistö

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Leena Mickwitz, kaupunginsihteeri, puhelin: 310 36054
leena.mickwitz(a)hel.fi
Tero Niininen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 25915
tero.niininen(a)hel.fi
Samuli Vartiainen, kaupunginasiainjohtaja, puhelin: 310 64011
samuli.vartiainen(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto päättää

1.
perustaa 1.1.2016 alkaen Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitoksen, jonka tehtävänä on tuottaa kaupungin virastoille ja liikelaitoksille sekä kaupunkikonsernin yhteisöille henkilöstön työterveyspalveluita hyväksytyjen tavoitteiden mukaisesti,
2.
hyväksyä, että liikelaitoksen aloittava tase muodostetaan liikelaitokseen siirtyvien tase-erien kirjanpitoarvoista vuoden 2015 tilinpäätöksessä ja siirtyvä nettovarallisuus merkitään peruspääomaksi,
4.
hyväksyä, että liikelaitoksen peruspääoman tuottotavoite vuonna 2016



on 8 (kahdeksan) prosenttia peruspääomasta, minkä jälkeen tuottotavoite päätetään vuosittain talousarvion yhteydessä sekä

5.

hyväksyä Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitoksen johtosäännön liitteen 1. mukaisesti ja niin, että johtosääntö tulee voimaan 1.1.2016 lukien ja kumota samalla työterveyskeskuksen 11.9.2002 annetun johtosäännön siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen.

Samalla kaupunginvaltuusto päättää muuttaa kaupunginhallituksen johtosäännön 11 §:ää, Sivistystoimintaa johtavan apulaiskaupunginjohtajan toimiala, niin että sen 2. momentissa olevasta luettelosta poistetaan työterveyskeskusta -sana ja muutetaan kohta 1.1.2016 lukien kuulumaan seuraavasti:

- Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitoksen johtokuntaa

Esittelijän perustelut

Kuntalaissa määritellään kunnallinen liikelaitos ja säädetään sen perustamisesta sekä hallinnon ja talouden ohjauksen järjestämisestä. Kunnan liikelaitos on osa kunnan organisaatiota ja liikelaitoksen kirjanpito on osa kunnan kirjanpitoa. Kunta voi perustaa kunnan liikelaitoksen liiketaloudellisten periaatteiden mukaan hoidettavaa tehtävää varten. Liikelaitos toimii ensisijaisesti palvelujen tuottajana. Liikelaitos perustetaan valtuuston päätöksellä. Kunnan liikelaitoksen nimessä tulee olla sana liikelaitos. Käytännön toiminnassa on kuitenkin mahdollista käyttää vakiintunutta nimilyhennettä tai muuta markkinointinimeä.

Työterveyskeskus on valmistellut yhteistyössä kaupunginkanslian kanssa esityksen työterveyskeskuksen muuttamiseksi kunnan liikelaitokseksi 1.1.2016 alkaen. Uusi liikelaitos on nimeltään Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitos. Toiminnassaan se käyttää nimeä Työterveys Helsinki.

Ehdotus uudeksi johtosäännöksi on liitteenä 1. ja työterveyskeskuksen voimassa oleva johtosääntö on liitteenä 2.

Uudistuksen tavoitteena on selkeyttää työterveyspalvelujen toiminnan ja talouden läpinäkyvyyttä ja parantaa toiminnan ohjattavuutta. Työterveyskeskuksen liikelaitostamisella on lisäksi erityisperusteita, jotka liittyvät työnantajalle maksettavaan korvaukseen työterveyspalveluiden järjestämisestä:

Työnantajalla on sairausvakuutuslain perusteella oikeus saada korvausta työterveyshuoltokustannuksista. Nykytilanteessa



työterveyskeskus hakee ja saa Helsingin kaupungin puolesta tämän ns. Kela-korvauksen. Kun työterveyskeskus sitten laskuttaa virasto- ja liikelaitosasiakkaitaan, niin se vähentää laskusta kyseistä korvausta vastaavan noin 47 prosentin osuuden. Tytäryhteisöasiakkaita työterveyskeskus laskuttaa bruttohinnoin ja tytäryhteisöt hakevat Kela-korvauksen itse.

Virastomuotoinen työterveyskeskus hakee Kela-korvauksen toiminnasta syntyneiden kustannusten perusteella. Haettavista kustannuksista vähennetään myyntitulot, joita työterveyskeskus saa myydessään palveluja tytäryhteisöasiakkaille.

Työterveyskeskus myy palveluitaan mm. Helenille, Helsingin Satamalle ja Helsingin kaupungit Palvelu Oy:lle sekä Hekalle. Näille yhtiöille tapahtuneesta myynnistä saadut tulot vähennetään työterveyskeskuksen kustannuksista ennen Kela-korvauksen määrittämistä. Tytäryhteisöille tapahtuva myynti pienentää näin ollen työterveyskeskuksen saamaa Kela-korvausta.

Jos työterveyskeskus toimisi liikelaitoksena, se laskuttaisi virastoja ja liikelaitoksia bruttohinnoin, vastaavasti kuin nyt tytäryhteisöjä. Liikelaitosmallissa työterveyskeskus ei myöskään hae Kela-korvausta, vaan korvauksen hakee ja saa kaupunginkanslia. Kun hakijana on kaupunginkanslia eli kaupunki työnantajana, eikä palveluita tuottava työterveyskeskus, niin korvauksen laskentatapa muuttuu. Korvauksesta ei vähennetä aiemmin kuvattuja ulkopuolisia tuloja, vaan korvaus myönnetään tuotettujen palveluiden bruttohinnan perusteella. Tämä korvauksen laskentaperusteiden ero on merkittävä. Ehdotettu liikelaitosmalli tuottaa kaupungille työterveyskeskuksen nykyisillä asiakkuuksilla noin 800 000 euroa suuremman Kela-korvauksen kuin nykyinen virastomuotoinen toimintatapa.

Liikelaitosmallia arvioitaessa on kiinnitetty huomiota myös kilpailuneutraliteettiin. Kuntalain 1.9.2013 voimaan tullut muutos velvoittaa kunnat yhtiöittämään markkinoilla olevan toimintansa tai vetäytymään markkinoilta. Yhtiöittämisvelvollisuus ei koske työterveyshuoltolain 12 §:ssä tarkoitettuja ennalta ehkäiseviä työterveyspalveluja. Työterveyshuoltolain 14 §:n mukaiset vapaaehtoiset työterveyspalvelut, kuten sairaanhoitopalvelut sen sijaan kuuluvat lähtökohtaisesti yhtiöittämisvelvollisuuden piiriin.

Yhtiöittämisvelvollisuudesta on säädetty poikkeuksia, joiden nojalla kunta voi hoitaa omana toimintanaan tehtävää, jossa se tuottaa palveluja kunnan tai kunnan tytäryhteisön palveluksessa oleville henkilöille. Perusteena poikkeamiselle on se, että palveluja tuotetaan palvelussuhteen perusteella. Vastaavasti kunta voi



10.08.2015

Sj/2

poikkeussäännösten perusteella tuottaa palveluja myös julkisista hankinnoista annetun lain 10 §:ssä tarkoitetulle sidosyksikölle sekä tukipalveluja kuntakonserniin kuuluvalla tytäryhteisöllä.

Yhtiöittämisvelvollisuudesta säädettyjen poikkeusten nojalla kaupunki voi näin ollen tarjota ennalta ehkäisevien työterveyspalveluiden lisäksi vapaaehtoisia sairaanhoito- ja muita työterveyspalveluja sekä kaupungin omille työntekijöille että kuntakonserniin kuuluvien yhteisöjen työntekijöille. Edellytyksenä vapaaehtoisten työterveyspalvelujen tarjoamiselle on palvelujen markkinaperusteinen hinnoittelu.

Työterveys -liikelaitoksen palvelutoiminnan keskeiset periaatteet

Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitos (jatkossa työterveys) toimii kaupungin sisäisenä palveluntuottajana, jonka asiakkaana ovat kaupungin kaikki virastot, liikelaitokset ja osa konsernin tytäryhteisöjä. Työterveyspalveluilla varmistetaan osaltaan se, että kaupungilla on hyvinvoiva ja suorituskykyinen henkilöstö sekä terveelliset työolot ja toimivat työyhteisöt.

Työterveyden palvelut kattavat sekä ennaltaehkäisevät, lakisääteiset työterveyspalvelut että yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Liikelaitos toimii kaikkien asiakasvirastojen ja -liikelaitosten kanssa yhtenäisin toimintaperiaattein. Palvelutaso määräytyy kaupunginhallituksen vuonna 2008 hyväksymien työterveyshuollon toimintaperiaatteiden mukaan. Liikelaitostaminen ei siten merkitse toimintaperiaatteiden ja palvelutason muutosta. Toimintaperiaatteet ovat liitteenä 3.

Työterveys tuntee kaupungilla tehtävät työt ja työn arjen erityispiirteet, siksi se pystyy tarjoamaan asiakkailleen täsmällisesti vaikuttavia työterveyspalveluja. Asiakstarveanalyysit vuosilta 2011 ja 2015 osoittavat työterveyskeskuksen vahvuuksien liittyneen strategiseen kumppanuuteen sekä pitkäjänteiseen henkilöstön työkykyriskien hallinnan kehittämiseen.

Kaupungin oma työterveyshuolto mahdollistaa omistajan tahtotilan toteuttamisen yhtenäisesti koko kaupungissa. Palvelut auttavat esimiehiä pitämään hyvää huolta henkilöstöstään ja henkilöstöä huolehtimaan omasta terveydestään.

Liikelaitoksena toimimisessa etuna on vaikuttavuus- ja hyötyperusteinen liiketoimintamalli. Olennaista ei ole suoritteiden tai tuotteiden irrallinen myynti, vaan asiakkaiden tarpeiden ja ongelmien ennakointi sekä niiden ratkaiseminen yhteisesti kehitellyin keinoin. Tavoitteena on tuottaa työkykyhyötyä eli terveitä työpäiviä. Työterveyskeskus keskittyy erityisesti ennaltaehkäisevien,



työkykyriskien hallintaa ja työyhteisöjen toimintaa edistävien palveluiden korkeatasoiseen tuottamiseen. Sairaanhoidonpalveluissa käytetään tarpeen mukaan ostopalveluita

Työterveyden vahvuuksia ovat laaja-alainen työterveyshuollon erityisosaaminen ja pitkäjänteinen asiakastuntemus, johon liittyy kaupungin toimintaympäristön ja työelämän muutosten ymmärtäminen.

Työterveyden johtaminen

Johtokunta

Kunnan liikelaitoksella on johtokunta, joka ohjaa ja valvoo liikelaitoksen toimintaa. Johtokunta on kuntalain 17 §:n tarkoittama kunnan toimielin. Kuntalain 18 §:n mukaan valtuusto voi päättää, että johtokunnan valitsee muu toimielin kuin valtuusto. Johtokuntaan voidaan valita sellainenkin henkilö, joka ei ole vaalikelpoinen kunnanhallitukseen ja lautakuntaan.

Johtosääntöehdotuksen mukaan työterveydelle perustetaan viisijäseninen johtokunta, jonka kaupunginhallitus nimeää. Työterveys -liikelaitoksen johtokuntaan on tarkoitus nimetä sen palveluita käyttävien virastojen ja laitosten edustajia sekä mahdollisesti kaupungin ulkopuolinen, työterveyspalveluiden asiantuntija. Käytäntö vastaa kaupungin sisäisten palvelutuottajien kohdalla omaksuttua: Talpalla ja Oiva Akatemiolla on johtokunnassaan palvelujen käyttäjien edustajia, Oiva Akatemiolla myös kaupungin ulkopuolinen asiantuntija.

Kuntalain 87 c §:n on määritelty johtokunnan tehtävät. Tehtävämäärittely on otettu huomioon johtosääntöehdotuksen 5 §:ssä, jossa määritellään johtokunnan tehtävät. Tehtävät vastaavat kaupungin vakiintunutta johtosääntökäytäntöä. Liikelaitosten johtosäännöt poikkeavat virastojen johtosäännöistä mm. siinä, että johtokunta päättää osastotasoisesta yksikköjaosta.

Kuntalain 51 § mukaista otto-oikeutta ei voi käyttää asioissa, jotka on laissa nimenomaisesti säädetty johtokunnan tehtäväksi.

Työterveys -liikelaitoksen organisaatio

Työterveys-liikelaitosta johtaa toimitusjohtaja, jonka tehtävistä säädetään kuntalaissa ja työterveyskeskuksen johtosäännön 6 §:ssä. Työterveydessä on lisäksi ylilääkäri, joka vastaa toiminnan lääketieteellisen laadun kehittämisestä. Johtosäännön 9 §:n mukaan johtajan kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto ja muulta henkilökunnalta vaadittavan kelpoisuuden määrää valinnan suorittaja huomioon ottaen lisäksi, mitä erikseen on säädetty.



10.08.2015

Sj/2

Johtosäännön 5 §:n nojalla johtokunta ottaa osastopäälliköt sekä ylilääkäriin. Johtosäännön 8 §:n nojalla johtokunta määrää viranhaltijan, joka hoitaa johtajan tehtäviä tämän ollessa estyneenä.

Osastotasoisesta organisoitumisesta päättäminen kuuluu liikelaitoksen johtokunnan tehtäviin. Tarvittavat virkojen nimikemuutokset tuodaan erikseen kaupunginhallituksen päätettäväksi, samoin kuin mahdollisen osastojaon edellyttämät uusien virkojen perustamiset ja nykyisten lakkauttamiset.

Puhevallan käyttäminen

Työterveys-liikelaitos toimii erityisesti valvotulla terveyden- ja sairaanhoidon toimialalla. Tämän vuoksi on tarpeen säännellä erikseen myös liikelaitoksen puhevallan käyttöä. Johtosäännön 11 §:n kolmannessa momentissa on erityissäännös puhevallan käytöstä tilanteissa, joissa kyse on potilaiden hoitoa ja kohtelua, potilasvahinkoja, terveydenhuollon ammattihenkilöiden valvontaa ja potilasmaksuja koskevissa lausunto- ja valvonta-asioissa.

Työterveys-liikelaitoksen taloudenhoitoa ohjaavat periaatteet

Perustettavan kunnallisen liikelaitoksen aloittavan taseen muodostamisessa noudatetaan kirjanpitolakia ja kirjanpitolautakunnan kuntajaoston ohjeita kirjanpitolain soveltamisesta. Periaatteena on, että kunnan liikelaitoksen aloittava tase muodostetaan kunnan kirjanpitoon merkityistä kirjanpitoarvoista. Liikelaitosta perustettaessa peruspääoma osoittaa liikelaitokseen siirretyn nettovarallisuuden määrän, joka lasketaan siirrettyjen varojen ja velkojen erotuksena. Peruspääoma on kunnan oman pääomaehtoinen sijoitus liikelaitokseen. Osa nettovarallisuudesta voidaan merkitä peruspääoman sijasta pitkäaikaiseksi lainaksi kunnalta. Liikelaitoksen on suoritettava korvaus peruspääomasta. Korvauksen määrästä päättää valtuusto. Korvauksen määrää ei ole erikseen säädetty. Kirjanpitolautakunnan kuntajaoston liikelaitosyleisohjeen mukaan korvaus peruspääomasta samoin kuin sisäisen lainan korko käsitellään tuloksesta riippumattomana kulueränä.

Johtokunnan on laadittava kalenterivuositain liikelaitoksen erillistilinpäätös. Tilinpäätökseen kuuluvat tase, tuloslaskelma ja rahoituslaskelma ja niiden liitteenä ilmoitettavat tiedot sekä talousarvion toteutumisvertailu ja toimintakertomus.

Työterveydelle on laadittu alustava alkava tase per 1.1.2016 sekä alustavat tulos- ja rahoituslaskelmat vuosille 2016–2018. Vuonna 2016 liikelaitoksen liikevaihdoksi on arvioitu 16 017 000 euroa ja toimintakuluiksi 16 041 800 euroa. Liikelaitoksen tuotot ovat



10.08.2015

Sj/2

pääasiassa kaupunkikonsernin sisäisiä tuottoja, jotka veloitetaan virastoilta, liikelaitoksilta ja yhteisöiltä. Suurimmat kuluerät ovat henkilöstökulut n. 60 prosenttia, palvelujen ostot n. 31 prosenttia, joista 13 prosenttia terveystalvetoista sekä vuokratulot n. 7 prosenttia kuluista. Laskelma perustuu 8 prosentin korvaukselle peruspääomasta.

Tuloslaskelma, tase ja rahoituslaskelma ovat liitteenä 4.

Alustavan alkavan taseen loppusumma on 2 649 100 euroa ja peruspääoma 502 500 euroa. Liikelaitokselle ei tule perustamislainaa. Lopullinen alkava tase muodostuu tilinpäätöksen 31.12.2015 kirjanpitoarvoista.

Liikelaitos tulee toimimaan työterveyskeskuksen nykyisissä toimitiloissa osoitteessa Helsinginkatu 24 ja Parrukadun toimipisteessä.

Henkilöstö

Liikelaitos on asiantuntijaorganisaatio, jonka henkilöstön muodostavat työterveyslääkärit ja –hoitajat, työfysioterapeutit ja työterveyspsykologit sekä tukipalvelu- ja hallintohenkilöstö. Nykyinen vakanssien lukumäärä on 144. Siirtymisellä virastomuodosta liikelaitokseen haetaan toiminnan entistä parempaa ohjautuvuutta ja läpinäkyvyyttä. Muutos on kuitenkin perusluonteeltaan tekninen ja työterveyspalvelujen tuotanto jatkuu organisaatiomuodon muuttumisesta huolimatta entisellään. Tämän vuoksi henkilöstön asema ei muutu, vaan henkilöstö jatkaa nykyisissä tehtävissään kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisin palvelussuhteen ehdoin. Tilanteessa ei tarvita erillisiä henkilöstön siirtämistä koskevia päätöksiä. Uudelle liikelaitokselle on kuitenkin perustettava johtajan virka, ja vastaavasti lakkautettava nykyinen työterveysjohtajan virka.

Kaupunginhallitus ilmoittaa, että jos kaupunginvaltuusto hyväksyy päätösehdotuksen, niin kaupunginhallituksen tarkoituksena on perustaa johtosäännön 6 §:ssä mainittu toimitusjohtajan virka sekä virkaa perustaessaan määrittää viralle HAY-palkkausjärjestelmän mukainen kokonaispalkka.

Työterveyskeskuksen työterveysjohtajana on vuodesta 2009 lukien toiminut FT, EMBA Tiina Pohjonen. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 24 §:n 1 momentin mukaan viranhaltija voidaan siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa taikka siirtoon on muu hyväksyttävä syy, ja



viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa. Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ssä käsitellään puolestaan mm. tilannetta, jossa viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi. Viranhaltijalle on tällöin tarjottava laissa määrätyin edellytyksin hänelle soveltuvaa toista virkasuhdetta tai työsuhdetta, jos työnantajan organisaatiossa on tällainen tehtävä tarjolla.

Työnantajalla on siten organisaatiouudistusten yhteydessä laaja harkintavalta ja myös velvoite tarjota viranhaltijoille mahdollisuutta siirtyä toiseen virkaan. Uusi virka voidaan kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 4 §:n 3 momentin nojalla täyttää sitä haettavaksi julistamatta, kun kyse on viranhaltijan siirtämisestä toiseen virkaan ja taustalla on organisaatiossa tapahtuneet muutokset, jotka ovat vaikuttaneet viranhaltijan tehtäviin.

Kaupungin hallintosäännön 19 §:n nojalla kaupunginhallitus päättää viranhaltijan siirtämisestä toisen laitokseen tai virastoon virkasuhteeseen, kun kyseessä on virka, joka täytetään kaupunginvaltuustossa tai kaupunginhallituksessa.

Kaupunginhallitus ilmoittaa näin ollen, että jos kaupunginvaltuusto hyväksyy päätösehdotuksen, niin kaupunginhallituksen tarkoituksena on siirtää Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitoksen perustettavaan toimitusjohtajan virkaan suostumuksensa mukaisesti työterveysjohtaja Tiina Pohjonen. Työterveysjohtajan viran lakkauttaminen tuodaan erikseen päätettäväksi.

Kaupunginhallitus ilmoittaa edelleen, että jos kaupunginvaltuusto hyväksyy päätösehdotuksen, niin kaupunginhallitus tulee erikseen päätettävänä asiana valitsemaan liikelaitoksen johtokuntaan viisi jäsentä ja henkilökohtaista varajäsentä ensisijaisesti kaupunginhallinnon omista toimialaa tuntevista henkilöistä sekä valitsemaan kaupunginhallituksen edustajan ja varaedustajan johtokuntaan sekä

kehottamaan työterveyskeskusta yhdessä kaupunginkanslian kanssa ryhtymään tarpeellisiin toimiin liikelaitoksen perustamiseksi.

Sääntötoimikunta on 16.6.2015 antamassaan lausunnossa käsitellyt ehdotusta liikelaitoksen johtosäännöksi. Lausunnossa kiinnitettiin huomiota ehdotuksen kolmeen kohtaan. Sääntötoimikunta katsoi ensinnäkin, että johtosääntötasolla ei ole tarkoituksenmukaista määrätä johtajan sijaisesta, vaan asia voidaan jättää suoraan johtokunnan päätettäväksi. Sääntötoimikunta katsoi toiseksi, että johtosääntöön on tarpeen ottaa määräys muun henkilökunnan kelpoisuuden määrittämisestä. Kolmanneksi sääntötoimikunta katsoi, huomioon ottaen liikelaitoksen toiminta erityisten valvontaviranomaisten



10.08.2015

Sj/2

valvomalla alalla, että johtosäännön 11 §:ssä on syytä määrätä tähän liittyvästä puhevallan käytöstä. Päätösehdotus on sääntötoimikunnan esittämän mukainen.

Sääntötoimikunnan lausunto on liitteenä 5.

Liikelaitokseksi muuttamista ja vaikutuksia henkilöstöön on käsitelty työterveyskeskuksen henkilöstötoimikunnassa 19.5.2015 ja 24.6.2015 sekä koko henkilöstön yhteisessä kehittämistilaisuudessa 5.6.2015. Kaupungin henkilöstötoimikunnalle asiaa on esitelty 19.5.2015. Henkilöstötoimikunnan johtosääntöjaosto on käsitellyt asiaa 7.8.2015. Lausunto on liitteenä 6.

Esittelijä

apulaiskaupunginjohtaja
Ritva Viljanen

Lisätiedot

Leena Mickwitz, kaupunginsihteeri, puhelin: 310 36054
leena.mickwitz(a)hel.fi
Tero Niininen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 25915
tero.niininen(a)hel.fi
Samuli Vartiainen, kaupunginasiainjohtaja, puhelin: 310 64011
samuli.vartiainen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Helsingin kaupungin työterveys -liikelaitoksen johtosääntö
- 2 Työterveyskeskuksen johtosääntö (Kvsto 11.9.2002)
- 3 Työterveydenhuollon toimintaperiaatteet (Khs 15.09.2008)
- 4 Työterveyskeskuksen talous
- 5 Sääntötoimikunnan lausunto
- 6 Henkilöstötoimikunnan johtosääntöjaoston lausunto

Tiedoksi

Talpa
Työterveyskeskus