



JyväskyläDno-2025-4813

**Jyväskylän kaupungin yhteistoimintajärjestelmä ja yhteistyötoimikunnan nimeäminen
ajalle 1.1.2026 - 31.12.2029**

Valmistelijat / lisätiedot:

Arja Aroheinä, henkilöstöjohtaja, arja.aroheina@jyvaskyla.fi
Sari Uotila, henkilöstöpäällikkö, sari.uotila@jyvaskyla.fi

Kuvaus

Yhteistoiminnan tarkoitus

Yhteistoimintaa säädellään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetulla lailla (449/2007, myöhemmin yhteistoimintalaki). Työsuojelun yhteistoimintaa säädellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetulla lailla (44/2006, myöhemmin valvontalaki). Kunta-alaa koskee myös kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskeva työ- ja virkaehtosopimus, mikä on valvontain tarkoittama työsuojelun yhteistoimintasopimus.

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminta tarkoittaa neuvottelua ja kuulemistä. Työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista, ennen kuin asia ratkaistaan. Neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä eli avoimessa vuorovaikutuksessa ja tavoitteena on saavuttaa yksimielisyys. Kuultuaan henkilöstöä työnantaja päättää, mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään. Keskeistä on avoin vuorovaikutus, osapuolten välinen luottamus sekä myös esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus päivittäin tapahtuvassa yhteistyössä.

Valvontalain mukaan työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Se on ennakoivaa ja tulevaan suuntaavaa. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, edistää kestävästä kehitystä ja tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, turvallisuus- ja terveystavoitteiden johtamis- ja toimintatapojen avulla. Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutteista yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

Lisäksi on huomioitava, että esimerkiksi työsuojelun yhteistoiminnassa on huomioitava myös työterveyshuoltolain (1383/2001) 8 ja 12 § sekä sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 luvun 4 §:n 2 momentti. Yhteistoimintaan liittyviä vastaavia säädöksiä on muitakin.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus



vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Samoin yhteistoiminnan (erityisesti työsuojelun näkökulmasta) tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

Yhteistoiminta toteutuu sekä edustuksellisesti että välittömänä yhteistoimintana työpaikoilla.

Yhteistyötoimikunta ja yhteistyöryhmät

Kaupunginjohtaja on tehnyt päätöksen yhteistyötoimikunnasta (33/2022) ajanjaksolle 1.1.2023 – 31.12.2026. Syksyllä 2025 on käyty työsuojeluvaalit toimikaudelle 1.1.2026 – 31.12.2029 huomioiden muun muassa kuntien ja hyvinvointialueiden työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön vaaliohjeen ja yhteistoimintasopimuksen mukainen paikallinen sopiminen.

Yhteistoimintasopimuksen mukaisesti työsuojelutoimikunnan kauden pituus on neljä vuotta, vastaavasti kuin yhteistoimintalain mukaisen yhteistyötoimikunnan. On tarkoituksenmukaista, että kaupunginjohtaja tekee korvaavan päätöksen Jyväskylän kaupungin yhteistoimintajärjestelmästä ja nimeää yhteistyötoimikunnan ajalle 1.1.2026 - 31.12.2029 työsuojelun uuden toimikauden käynnistyessä. Tämä päätös korvaa päätöksen 33/2022.

Jyväskylän kaupungissa on paikallisesti sovittu siitä, että yhteistoimintaorganisaatio on yhdennetty ja kaksitasoinen. Tästä on sovittu uudelleen myös osana paikallista sopimista liittyen työsuojeluvaaleihin työsuojeluvaltuutettujen valitsemiksi kaudelle 2026 – 2029. Työsuojeluvaalien järjestämiseksi paikallisesti sovittiin toimivaltaisten osapuolien kesken (työnantaja (hallintosääntö 45 §: Henkilöstöjohtaja käyttää toimivaltaa työnantajan edustajana paikallisissa sopimuksissa työsuojeluyhteistoiminnassa) ja pääsopijajärjestöt, niiden rekisteröityjen alayhdistysten edustajat) muun muassa työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiosta, yhteistyötoimikunnan ja toimialoilla toimivien yhteistyöryhmien kokoonpanosta ja työsuojeluvaltuutettujen toimialueista, määrästä ja ajankäytöstä.

Yhdennetty yhteistoiminta tarkoittaa sitä, että yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintalain mukaisen yhteistyötoimikunnan lisäksi myös valvontalain mukaisena työsuojelutoimikuntana huomioiden myös yhteistoimintasopimuksen määräykset. Yhteistyötoimikunnassa ja edelleen yhteistyöryhmissä käsitellään yhteistoimintalain, valvontalain ja edelleen yhteistoimintasopimuksen mukaiset asiat huomioiden se, että painopiste yhteistyötoimikunnassa on laajakantoisissa ja työpaikkaa yleisesti koskevissa asioissa (yhteistoimintalaissa laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat).

Tämän lisäksi Jyväskylän kaupungin ollessa suuri työnantajayksikkö on sovittu paikallisella sopimuksella, että muodostetaan kaksitasoisesti yhteistoimintaelimiä. Toimialoilla on siten omat yhteistyöryhmänsä kaupunkitasoisen yhteistyötoimikunnan lisäksi. Nimenomaan tätä tarkoittaa yhteistoimintajärjestelmän kaksitasoisuus.



Yhteistoimintaa toteutetaan edustuksellisesti myös muissa foorumeissa, esimerkkinä tästä työsuojeluryhmä. Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi välittömällä yhteistoiminnalla on merkittävä rooli. Välitön yhteistoiminta tarkoittaa sitä, että asiaa käsitellään suoraan esimerkiksi työntekijän itsensä kanssa, työyhteisön kanssa tai asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa. Yhteistoimintasopimuksessa esimerkiksi todetaan, että työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään välittömänä yhteistoimintana työnantajana tai tämän edustajana toimivan esihenkilön ja työntekijän kesken. Työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin. Työpaikkatasoisessa työsuojelun yhteistoiminnassa toimivat myös mahdolliset työsuojeluyhdyshenkilöt, joiden valitsemismahdollisuudesta on paikallisesti sovittu. Samoin yhteistoimintalain mukaisia asioita välittömässä yhteistoiminnassa käsiteltäessä mukana voi olla luottamusedustaja.

Asiakokonaisuudesta paikallisesti sovittaessa on myös sovittu seuraavista:

- Aiemman käytännön mukaisesti yhteistyötoimikunnan (sekä siten myös yhteistyöryhmien) kokoonpanoa voidaan täydentää ja/tai muuttaa joustavasti ilman uusia neuvotteluja tai päätöksiä sovittujen periaatteiden toteutuessa.
- Kokoonpano huomioi joustavasti mahdolliset organisaatiomuutokset ja siten työnantajan johtamisroolien mahdolliset muutokset. Samoin kuin mahdolliset pääluottamusedustajien roolimutokset. On siis mahdollista, että esimerkiksi organisaatio määrittelee työnantajan edustajan rooleja uudelleen tai tapahtuu muutoksia luottamusedustajarakenteessa.
- Myös henkilötason vaihdokset ovat kauden aikana mahdollisia.
- Myös muusta perustellusta syystä yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa voidaan tarvittaessa tarkentaa yhteisesti todeten, joko toistaiseksi tai määräaikaaisesti.

Uuden yhteistyötoimikunnan käynnistäessä toimintansa:

- työnantajan edustajat
 - kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, ml. kansliapäällikkö (4), talousjohtaja, henkilöstöjohtaja
 - henkilöstöpäällikkö (työsuojelupäällikkö), viestinnän edustaja, juristi
 - yhteensä nykyhetkellä 10
 - edellä mainituille määritellään varahenkilöt – tarvittaessa voi osallistua myös toissijainen varahenkilö
- henkilöstön edustajat
 - kaikki pääluottamusedustajat pääsopijajärjestöistä – heidän mahdolliset varansa varahenkilöinä, yhteensä nykyhetkellä 7
 - kaikki työsuojeluvaltuutetut – heidän 1. varavaltuutetut varahenkilöinä – työsuojeluvaltuutettuja valittu sovittu mukaisesti viisi sekä yhdelle toimihenkilöryhmälle omansa, yhteensä 6.

Lisäksi yhteistyötoimikunnan kokouksiin kutsutaan ja tarkoituksenmukaisella tavalla osallistuu työterveyshuollon edustaja. Yhteistyötoimikunnalle osoitetaan sihteeri,



tarvittaessa sihteerinä voi toimia myös joku muu, esimerkiksi henkilö työnantajan edustajista.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano 1.1.2026 – 31.12.2029

Työnantajan edustajat

<i>Varsinainen jäsen</i>	<i>Ensisijainen varajäsen (tarvittaessa voi osoittaa kokouskohtaisesti, jos varajäsenkin estynyt)</i>
Kaupunginjohtaja	-
Kansliapäällikkö, konsernihallinto	-
Toimialajohtaja, kaupunkirakennepalvelut	Toimialajohtajan sijainen
Toimialajohtaja, elinkeino- ja työllisyyspalvelut	Toimialajohtajan sijainen
Toimialajohtaja, sivistyspalvelut	Toimialajohtajan sijainen
Henkilöstöjohtaja	-
Henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö	Henkilöstöpäällikkö (rekrytointi ja urasuunnittelu)
Talousjohtaja	Taloushallintopäällikkö
Viestintäpäällikkö (henkilöstöasiat)	Viestintäjohtaja
Juristi (henkilöstöasiat)	Lakiasiainjohtaja

Henkilöstöjärjestöjen edustajat, pääluottamusedustajat

<i>Varsinainen jäsen</i>	<i>Varsinainen varajäsen (ensisijaisesti varapääluottamusedustaja)</i>
Juko ry, pääluottamusedustaja	Juko ry:n nimeämä varajäsen
Juko ry/OAJ ry, pääluottamusedustaja	Juko ry:n/OAJ ry:n nimeämä varajäsen
JAU ry/Jyty ry, pääluottamusedustaja	JAU ry/Jyty ry:n nimeämä varajäsen
JAU ry/JHL ry, pääluottamusedustaja	varajäsen luottamusedustajien asettamisesta tehdyn sopimuksen mukaisissa tilanteissa
JAU ry/JHL ry, pääluottamusedustaja	ks. edellä
Sote ry/Tehy ry, pääluottamusedustaja	Sote ry/Tehy ry:n nimeämä varajäsen



Sote ry/Super ry, pääluottamusedustaja	Sote ry/Super ry:n nimeämä varajäsen
---	--------------------------------------

Työsuojeluvaltuutetut (työsuojeluvaaleissa valitut työsuojeluvaltuutetut kaudella 2026 – 2029)

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Työsuojeluvaltuutettu, sivistyspalvelut, toimialue 1 (alueen koulut, sivistyksen hallinto, kirjastot)	1. varatyösuojeluvaltuutettu
Työsuojeluvaltuutettu, sivistyspalvelut, toimialue 2 (alueen koulut, kansalaisopisto, kaupunginteatteri, museot, Jyväskylä Sinfonia)	1. varatyösuojeluvaltuutettu
Työsuojeluvaltuutettu, sivistyspalvelut, toimialue 3 (alueen päiväkodit ja päiväkotikoulut, nuorisopalvelut)	1. varatyösuojeluvaltuutettu
Työsuojeluvaltuutettu, sivistyspalvelut, toimialue 4 (alueen päiväkodit ja päiväkotikoulut, liikuntapalvelut)	1. varatyösuojeluvaltuutettu
Työsuojeluvaltuutettu (elinkeino- ja työllisyyspalvelut, kaupunkirakennepalvelut, Tilapalvelu-liikelaitos, konsernihallinto, ruokapalvelut)	1. varatyösuojeluvaltuutettu
Työsuojeluvaltuutettu (oto) (perusopetuksen rehtorit ja virka-apulaisrehtorit)	1. varatyösuojeluvaltuutettu *

*= ei vielä valittuna, täydennysvaalit myöhemmin

Muut läsnäolijat ovat työterveyshuollon edustaja, jolle on nimettynä myös varajäsen sekä erikseen yhteistyötoimikunnalle nimetty sihteeri. Tarvittaessa sihteerinä voi toimia myös joku muu, esimerkiksi henkilö työnantajan edustajista. Kokouksiin osallistuu myös muita työnantajan edustajia asiantuntijajäsenenä asia- tai kokouskohtaisesti käsiteltävien asioiden perusteella.

Yhteistyötoimikunta muodostuu edellä kuvatun mukaisesti. Tarvittaessa yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa tarkistetaan vastaaviin periaatteisiin perustuen, esimerkiksi organisaatio- tai tehtävämuutoksen takia kutsumalla henkilö yhteistyötoimikuntaan todeten yhteistyötoimikunnassa muuttunut kokoonpano. Tämä menettely pitää yhteistyötoimikunnan kokoonpanon ajan- ja tarkoituksenmukaisena.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja varapuheenjohtajana henkilöstöjohtaja. Jos molemmat ovat estyneitä, puheenjohtajana toimii kaupunginjohtajan määräämä työnantajan edustaja.

Toimialoilla on yhteistyöryhmät, joiden kokoonpano ja jäsenmäärä määräytyy vastaavalla periaatteella. Palvelualueilta mukana ovat työnantajan puolelta myös esimerkiksi palvelujohtajat. Myös muun laajemman kokonaisuuden johtaja voi kuulua yhteistyöryhmään toimialajohtajan arvion mukaisesti. Kaupungin työsuojelupäällikkö



osallistuu myös mahdollisuuksien mukaan näihin ryhmiin. Myös henkilöstöjohtajalla on puhe- ja läsnäolo-oikeus. Henkilöstön edustajina toimivat ko. toimialan henkilöstöä edustava pääluottamusedustajat ja työsuojeluvaltuutetut. Jäsenmäärä vaihtelee siten toimialoittain. Sivistyksen toimialan yhteistyöryhmään kuuluvat myös sinfonia ja teatterin luottamusedustajat. Kylän Kattaus on jatkossa muodostamassa sivistyksen yhden palvelualueen ja kuuluu siten sivistyksen yhteistyöryhmään. Myös työterveyshuollolla voi olla edustus yhteistyöryhmissä yhteisesti sovitulla tavalla. Tilapalvelu-liikelaitoksessa ei toimi yhteistyöryhmää, sen sijaan liikelaitoksen asiat käydään lävitse joko työpaikkakoukoksissa tai muulla tarkoituksenmukaisella kokoonpanolla. Laajemmin henkilöstöä koskevat asiat tuodaan yhteistyötoimikuntaan tai asianomaiseen yhteistyöryhmään.

Myös yhteistyöryhmien jäsenillä on mahdollisuuksien mukaan varajäsenet. Puheenjohtajana toimii toimialajohtaja tai kansliapäällikkö, joka toteaa myös varapuheenjohtajan työnantajan edustajista. Vastaavasti nimetään yhteistyöryhmän sihteeri.

Yhteistyötoimikunnan kokouksista pidetään pöytäkirjaa, johon liitetään pyydettyä myös esimerkiksi henkilöstön edustajien kannanotot ja/tai kommentit. Esityslista tulee lähettää etukäteen, ja jos on mahdollista, niin vastaavasti kuin hallintosäännössä määrätään kokouskutsun lähettämisestä toimitelmalle. Myös yhteistyöryhmiin lähetetään asialistat mahdollisine ennakkomateriaaleineen. Yhteistyöryhmien kokoontuminen ja käsitellyt asiat kirjataan muistioon mukaan lukien osapuolten mahdolliset näkemykset neuvoteltavasta asiasta sekä mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot.

Jos kyseessä olisi yhteistoimintaneuvottelut, joissa neuvotellaan mahdollisista toimista, jotka voisivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen ja/tai osa-aikaistamiseen, huomioidaan yhteistoimintalain tätä koskevat säädökset.

Kaupunginjohtaja on antanut yhteistoiminnan periaatteet vuoden 2023 alussa. Niitä päivitetään tarvittaessa. Yhteistoiminnan periaatteet on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 9.12.2022.

Päätöksen peruste

Hallintosäännön 61 §:n mukaan (muut henkilöstöasioita koskevat määräykset) kaupunginjohtaja päättää yhteistoimintajärjestelmästä ja yhteistyötoimikunnan kokoonpanosta sekä käyttää toimivaltaa yhteistoiminnan periaatteista.

Päätös

1. Jyväskylän kaupungissa yhteistoimintajärjestelmä toteutuu esittelytekstissä todetulla tavalla.
2. Yhteistyötoimikunta muodostuu esittelytekstillä todetulla tavalla työnantajan edustajista, pääluottamusedustajista sekä työsuojeluvaltuutetuista. Yhteistyötoimikuntaan kuuluu myös työterveyshuollon edustus sekä työnantajan asettama sihteeri. Jäsenillä on varajäsenet, ellei varajäsen jo itse



kuulu yhteistyötoimikunnan kokoonpanoon. Tarvittaessa yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa tarkistetaan edellä kuvattuihin periaatteisiin perustuen esimerkiksi organisaatio- tai tehtävämuutosten takia, kutsumalla henkilö yhteistyötoimikuntaan todeten yhteistyötoimikunnassa muuttunut kokoonpano.

3. Yhteistyöryhmät kutsutaan koolle vastaavalla periaatteella toimialajohtajan tai kansliapäällikön toimesta huomioiden esittelytekstissä todetut seikat.
4. Tämä päätös korvaa aiemman kaupunginjohtajan tekemän 33/2022 päätöksen asiasta.

Tiedoksi

Kaupunginhallitus, kaupungin johtoryhmä ja heidän varajäsenensä, yhteistyötoimikunta, pääluottamusedustajat, työsuojeluvaaaleissa 2025 valitut työsuojeluvaltuutetut ja varatyösuojeluvaltuutetut, liikelaitosjohtajat, Työterveyshuolto Aalto, juristi (henkilöstöasiat), viestintäpäällikkö (henkilöstöasiat), henkilöstöpäällikkö (rekrytointi ja urasuunnittelu)

Allekirjoitus

Timo Koivisto, kaupunginjohtaja

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Viranhaltijapäätöksen nähtävänäolo

Päätös on yleisesti nähtävänä 1.12.2025 Jyväskylän kaupungin verkkosivuilla.

Muutoksenhakuviranomainen on kaupunginhallitus.



Oikaisuvaatimus

§ 24

Oikaisuvaatimusohje

Päätökseen voi hakea muutosta oikaisuvaatimuksella.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä

- asianosainen eli se, johon päätös on kohdistettu tai se, jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa sekä
- kunnan jäsen.

Kuntien yhteisen toimielimen päätökseen saa oikaisuvaatimuksen tehdä myös sopimukseen osallinen kunta ja sen jäsen.

Oikaisuvaatimuksen maksu

Oikaisuvaatimuskäsittely on maksutonta.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on jätettävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä tai erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana. Mikäli päätös on annettu tiedoksi asianosaiselle sähköisenä viestinä hänen suostumuksellaan, katsotaan asiakirja annetun tiedoksi kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi Jyväskylän kaupungin verkkosivuille. Oikaisuvaatimusaikaa laskettaessa tiedoksisaantipäivää ei lueta määräaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen toimittaa ensimmäisenä sen jälkeisenä arkipäivänä.

Oikaisuvaatimuksen muoto, sisältö ja liitteet

Oikaisuvaatimus on tehtävä **kirjallisena**.

Oikaisuvaatimuksessa on **ilmoitettava**

- päätös, johon haetaan muutosta
- miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi
- muutosvaatimuksen perusteet.

Oikaisuvaatimukseen on **liitettävä** asiakirjat, joihin sen tekijä vetoaa vaatimuksensa tueksi, jollei niitä ole jo aikaisemmin toimitettu viranomaiselle.

Kirjelmässä on mainittava oikaisuvaatimuksen tekijän nimi, asuinkunta ja postiosoite sekä puhelinnumero, johon asiaa koskevat ilmoitukset voidaan toimittaa.



Oikaisuvaatimuksen toimittaminen viranomaiselle

Oikaisuvaatimus on muutoksenhakijan tai hänen valtuuttamansa asiamiehen toimitettava Jyväskylän kaupungin kirjaamoon aukioloaikana ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä.

Oikaisuvaatimuksen voi toimittaa myös faksina tai sähköpostitse. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse täydentää allekirjoituksella, jos asiakirjassa on tiedot lähettäjistä eikä asiakirjan alkuperäisyyttä tai eheyttä ole syytä epäillä.

Sähköisen viestin (sähköpostin) katsotaan saapuneen viranomaiselle silloin, kun se on viranomaisen käytettävissä vastaanottolaitteessa tai tietojärjestelmässä siten, että viestiä voidaan käsitellä. Oikaisuvaatimus lähetetään aina lähettäjän omalla vastuulla. Jyväskylän kaupunki ei vastaa sähköpostilla lähetetyn oikaisuvaatimuksen tietoturvallisuudesta.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti päätöksen tehneelle toimielimelle tai viranhaltijapäätöksen osalta toimielimelle, jonka alaisuudessa viranhaltija toimii.

Jyväskylän kaupunki
PL 193
Vapaudenkatu 32 (käyntiosoite)
40101 Jyväskylä
kirjaamo@jyvaskyla.fi
Puhelin: 014 569 0888
Aukioloaika: klo 8.00–15.00

Päätös on lainvoimainen oikaisuvaatimusajan jälkeen, ellei siihen ole haettu muutosta eikä sitä ole otettu ylemmän toimielimen käsiteltäväksi.