



YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Sisällysluettelo

YHTEISTOIMINTASOPIMUS SISÄLLYSLUETTELO	1
SISÄLLYSLUETTELO	2
YHTEISTOIMINTASOPIMUS	3
1 § YHTEISTOIMINTA KANSANELÄKELAITOKSESSA	3
2 § SOPIMUKSEN TARKOITUS JA YHTEISTOIMINNAN TAVOITTEET	3
YHTEISTOIMINTA-ALUEET JA OSAPUOLET	4
3 § YHTEISTOIMINTA-ALUEET	4
4 § YHTEISTOIMINTAKAUSI	4
5 § YHTEISTOIMINNAN OSAPUOLET	4
6 § YT-TOIMIKUNNAT JA NIIDEN KOKOONPANO	4
7 § YT-NEUVOTTELUKUNTA	5
8 § TYÖNANTAJAN EDUSTAJIEN TEHTÄVÄT	6
9 § HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN TEHTÄVÄT	6
10 § PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN, TYÖSUOJELUN PÄÄVALTUUTETUN JA YT-VALTUUTETUN ASEMA	7
11 § VARAHENKILÖJÄRJESTELMÄ	7
12 § HENKILÖSTÖN EDUSTAJILLE ANNETTAVAT TIEDOT	8
13 § KELAN YLEISET SUUNNITELMAT, PERIAATTEET JA TAVOITTEET	8
14 § YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT	9
15 § TYÖNANTAJAN ALOITE	10
16 § YT-SOPIMUKSEN MUKAAN SOVITTAVAT ASIAT	10
17 § KEHITTÄMISHANKKEET	10
18 § KELAN TOIMINNAN MUUTOKSISTA AIHEUTUVAT HENKILÖSTÖVAIKUTUKSET JA TÖIDEN JÄRJESTELYT	11
19 § LIIKKEEN LUOVUTUS	11
20 § YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT	11
21 § TYÖNANTAJAN ALOITE JA TOIMIHENKILÖILLE ANNETTAVAT TIEDOT	12
22 § YT-VALTUUTETUN ALOITEOIKEUS	12
23 § NEUVOTTELUVELVOITTEEN TÄYTTYMINEN	12
24 § TIEDOTTAMINEN	12
25 § YHTEISTOIMINTAMENETTELY TOIMIHENKILÖIDEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖÄ VÄHENNETTÄESSÄ	13
26 § TYÖNANTAJAN ANNETTAVAT TIEDOT	13
27 § NEUVOTTELUVELVOITTEEN SISÄLTÖ	13
28 § NEUVOTTELUVELVOITTEEN TÄYTTYMINEN	14
29 § TIEDOTTAMINEN JA TYÖNANTAJAN SELVITYS	14
30 § YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUIDEN KIRJAAMINEN	14
31 § POIKKEUKSET YT-MENETTELYSTÄ	14
32 § HENKILÖSTÖN KOKOONTUMINEN TYÖPAIKALLA	15
33 § ASiantuntijoiden käyttö	15
MUUT MÄÄRÄYKSET	15
34 § SALASSAPITOVELVOLLISUUS	15
35 § ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN JA RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET	15
36 § HYVITYS	15
37 § Pöytäkirjalla sovittavat asiat	16
38 § SOPIMUKSEN VOIMAANTULO JA IRTISANOMINEN	16
39 § ALLEKIRJOITUSMERKINNÄT	16

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Yhteistoiminta Kansaneläkelaitoksessa

Tällä yhteistoimintasopimuksella Kansaneläkelaitoksen (myöhemmin Kelan) luottamusmies-, yhteistoiminta- ja työsuojelujärjestelmät on koottu yhdeksi yhteistoimintaorganisaatioksi. Sopimus on samalla työsuojelun valvontalain tarkoittama työsuojelusopimus.

Luottamusmiestoiminnan tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja toimihenkilön välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä. Luottamusmiestoiminta perustuu Kansaneläkelaitoksen ja Kelan toimihenkilöt ry:n välisen työehtosopimuksen säännöksiin. Sopimuksen tarkoituksena luottamusmiehinä toimivat pääluottamusmies ja yt-valtuutetut sekä varavaltuutetut.

Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on edistää työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön noudattamista. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat työsuojelun päävaltuutettu, yt-valtuutetut sekä varavaltuutetut. Yt-alue on työsuojelun valvontalain tarkoittama työpaikka, yt-toimikunta työsuojelutoimikunta ja yt-neuvottelukunta työsuojelun keskustoimikunta.

Työturvallisuus-, työsuojelu- ja työterveyshuoltoasiat käsitellään tämän sopimuksen mukaisessa yhteistoiminnassa vähintään voimassa olevien työsuojelulakien ja työterveyshuoltolain määräämällä tasolla.

2 § Sopimuksen tarkoitus ja yhteistoiminnan tavoitteet

Yhteistoimintasopimuksen tarkoituksena on edistää Kelan ja sen henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä tasa-arvoa, luottamusmiestoimintaa, työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön toteuttamista.

Sopimuksella edistetään Kelan ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin Kelan tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää Kelan toimintaa ja toimihenkilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa Kelassa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa Kelassa.

Yhteistoiminnan tehtävänä on työehtosopimusten, työsuojelun ja muun yhteistoiminnan sopimusten noudattamisen valvonta, työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen sekä työhyvinvoinnin lisääminen.

Sopimuksen tavoitteena on lisätä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn, parantaa päätöksentekoa, lisätä toiminnan tuloksellisuutta ja työn mielekkyyttä sekä parantaa henkilöstön työoloja ja työsuhteiden pysyvyyttä.

YHTEISTOIMINTA-ALUEET JA OSAPUOLET

3 § Yhteistoiminta-alueet

Kela on jaettu yhteistoiminta-alueisiin (yt-alue) siten kuin tämän sopimuksen neuvottelupöytäkirjalla on tarkemmin sovittu (liite).

4 § Yhteistoimintakausi

Yhteistoimintakausi on kolme (3) vuotta.

5 § Yhteistoiminnan osapuolet

Tässä sopimuksessa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat Kela ja Kelan henkilöstö.

Työnantajan edustajalla tarkoitetaan Kelan ylintä johtoa, yläjohtoa ja keskijohtoa sekä heidän varahenkilöitään. Toimipaikoilla työnantajan edustajia ovat tulosityksikön päälliköt ja muut esimiehet.

Henkilöstön edustajilla tarkoitetaan henkilöstön vaaleilla valitsemia pääluottamusmiestä, työsuojelun päävaltuutettua, yt-valtuutettuja ja varavaltuutettuja.

6 § Yt-toimikunnat ja niiden kokoonpano

Asiakkuuspalvelujen tulosityksikön yt-toimikunta muodostuu neljästä asiakkuuspalvelujen yt-alueesta: yksi - kaksi työnantajan edustajaa ja neljä yt-valtuutettua sekä 1. varavaltuutettua.

Etuuspalvelujen tulosityksikössä yt-toimikunnat muodostuvat seuraavasti:

- Eteläinen vakuutuspiiri: yksi – kaksi työnantajan edustajaa ja kolme varsinaista yt-valtuutettua sekä kolme 1. varavaltuutettua.
- Muut vakuutuspiirit: yksi työnantajan edustaja ja yksi yt-valtuutettu sekä kaksi varavaltuutettua.
- Etuuspalvelujen lakiyksikkö, vakuutuslääketieteellinen yksikkö ja etuuspalvelujen tukiyksikkö: yksi työnantajan edustaja ja yksi yt-valtuutettu sekä kaksi varavaltuutettua.

ICT-palvelujen tulosityksikön yt-toimikunnassa on yksi työnantajan edustaja, yksi yt-valtuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Kehittämispalvelujen tulosityksikön yt-toimikunnassa on yksi työnantajan edustaja, yksi yt-valtuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Yhteisten palvelujen, sisäisen tarkastuksen ja esikuntapalvelujen tulosityksiköiden yt-toimikunnassa on yksi – kaksi työnantajan edustajaa, kaksi yt-valtuutettua ja kaksi varavaltuutettua.

Yt-toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Yt-toimikunnan

kokouksiin voivat osallistua toimikunnan erikseen sopimat asiantuntijat ja muut henkilöt. Työnantajalla on mahdollisuus nimetä yt-toimikuntaan sihteeri.

Yt-toimikunta kokoontuu vähintään neljännesvuosittain ja sen toimikausi on kolme (3) kalenterivuotta. Kokoukset kutsutaan koolle vähintään seitsemän (7) vuorokautta aikaisemmin. Kokouskutsun mukana on jäsenille toimitettava käsiteltävistä asioista riittävästi kirjallista tai sähköistä materiaalia. Kokous on päätösvaltainen, kun työnantajan edustaja ja vähintään puolet henkilöstön edustajista on läsnä.

Yksittäistä tulosityksikköä koskeva asia voidaan neuvotella yt-toimikunnan asemasta tulosityksikön johtoryhmässä, jossa henkilöstöä edustaa yt-valtuutettu. Yksittäistä yksikköä tai vakuutuspiiriä koskeva asia voidaan neuvotella yt-toimikunnan asemasta työnantajan edustajan ja henkilöstöä edustavan yt-valtuutetun välillä. Vakuutuspiirien ja asiakkuuspalvelujen tulosityksikön (pl suunnitteluyksikkö) johtotiimeissä pilotoidaan yt-valtuutetun mukaan ottamista 1.3.2017 – 31.12.2018. Uusi toimintatapa voi korvata yt-toimikuntakäsittelyä.

Yt-valtuutetun pyynnöstä asia viedään yt-toimikunnassa käsiteltäväksi.

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai enintään viiden toimihenkilön asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin toimihenkilön kanssa erikseen. Yli viittä toimihenkilöä koskeva asia voidaan neuvotella yt-toimikunnan asemasta ao. yksikössä tai vakuutuspiirissä henkilöstöä edustavan yt-valtuutetun kanssa.

Työterveyshuoltoon kuuluvia asioita käsiteltäessä yt-toimikunnan kokoukseen on kutsuttava työterveyshuollon edustaja.

7 § Yt-neuvottelukunta

Koko henkilöstöä tai Kelaa yleisesti koskeva yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia käsitellään yt-neuvottelukunnassa ellei neuvottelukunta ole päättänyt, että asia käsitellään muussa sopijapuolten yhteisessä toimikunnassa tai työryhmässä. Neuvottelukunnan tehtävänä on myös yhteistoimintamenettelyn kehittäminen.

Erityisen painavista syistä koko henkilöstöä koskeva yhteistoiminta-asia voidaan neuvotella pääluottamusmiehen tai työsuojelun päävaltuutetun kanssa. Asia on käsiteltävä myös yt-neuvottelukunnassa.

Neuvottelukuntaan kuuluu yksitoista jäsentä, joista neljä on työnantajan edustajia ja seitsemän henkilöstön edustajia. Kullakin jäsenellä on yksi varajäsen. Työnantajan edustajat sekä heidän varajäsenensä nimeää pääjohtaja. Henkilöstöä edustavat pääluottamusmies, työsuojelun päävaltuutettu sekä kolme yt-valtuutettua, Kelan toimihenkilöt ry:n puheenjohtaja ja valtuuston puheenjohtaja. Kelan johtava työterveyslääkäri osallistuu kokouksiin käsiteltäessä työterveyshuoltoon kuuluvia asioita. Lisäksi hän voi osallistua kokouksiin asiantuntijana työsuojeluasioita käsiteltäessä.

Kelan toimihenkilöt ry:n hallitus valitsee yt-neuvottelukuntaan kolme yt-valtuutettua ja heidän varajäsenensä sekä pääluottamusmiehen ja työsuojelun päävaltuutetun varajäsenet kuultuaan pääluottamusmiestä ja työsuojelun päävaltuutettua. Kelan toimihenkilöt ry:n puheenjohtajan ja valtuuston puheenjohtajan varajäseninä toimivat ao. varapuheenjohtajat.

Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Neuvottelukunta päättää kokousajoistaan. Vuoden ensimmäinen kokous pidetään tammikuussa. Kutsu neuvottelukunnan kokoukseen toimitetaan kirjallisesti tai sähköisesti viimeistään kahta viikkoa

ennen kokousta. Kokouskutsun mukana tai viikkoa ennen kokousta on jäsenille toimitettava käsiteltävistä asioista riittävästi kirjallista tai sähköistä materiaalia. Henkilöstön edustajat voivat tehdä kahdeksaa (8) vuorokautta ennen kokousta aloitteita neuvottelukunnassa käsiteltävistä asioista. Erityisen painavista syistä ei tarvitse noudattaa määräaikaa tai -muotoa.

Kokous on kutsuttava koolle myös, mikäli vähintään puolet työnantajan tai kolmannes henkilöstön edustajista sitä vaatii. Esitys yt-neuvottelukunnan koolle kutsumisesta tehdään puheenjohtajalle tai varapuheenjohtajalle.

Kokous on päätösvaltainen, kun vähintään kaksi (2) työnantajan edustajista ja neljä (4) henkilöstön edustajista on läsnä.

Molemmat osapuolet voivat yhteisellä päätöksellä kutsua kokoukseen asiantuntijoita ja henkilöstölle tiedotuksesta vastaavan henkilön sekä asettaa työryhmiä keskuudestaan asioita valmistelemaan. Kokouksesta laaditaan pöytäkirja, joka tarkistetaan asianmukaisesti (vrt. 30 §).

8 § Työnantajan edustajien tehtävät

Henkilöstöjohtaja toimii johtavana työsuojelupäällikkönä ja työnantajan pääneuvottelijana työehtosopimuksen edellyttämässä tehtävissä.

Esikuntapalvelujen henkilöstövoimavarayksikkö koordinoi työsuojelupäälliköiden toimintaa ja avustaa esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön henkilöstön ja työsuojeluviranomaisten kanssa.

Työnantajan edustaja yt-alueella

- edustaa Kelaa tässä sopimuksessa tarkoitetuissa neuvotteluissa ja muissa tehtävissä
- selvittää erimielisyystilanteita ja toimii työehtosopimuksen edellyttämässä tehtävissä
- toimii työsuojelulainsäädännön tarkoittamana työsuojelupäällikkönä yt-alueellaan, ellei alueelle ole nimetty erikseen työsuojelupäällikköä
- toimii sopimuksen edellyttämässä tehtävissä yhteistyössä yt-valtuutettujen, pääluottamusmiehen, työsuojelun päävaltuutetun ja työterveyshuollon kanssa.

9 § Henkilöstön edustajien tehtävät

Päáluottamusmies

- toimii henkilöstön edustajana työehtosopimuksen mukaisissa tehtävissä
- ohjaa ja koordinoi yt-valtuutettujen toimintaa edunvalvonta- ja yhteistoiminta-asioissa
- edustaa henkilöstöä koko laitosta koskevissa tai muutoin laajamittaisissa asioissa
- seuraa työehto- ja yt-sopimuksen sekä toimihenkilöitä koskevan lainsäädännön toteutumista Kelassa ja edistää niiden tuntemusta
- seuraa työolosuhteiden kehitystä ja saattaa epäkohdat työnantajan tietoon
- avustaa ja edustaa tarpeen mukaan yksittäisiä toimihenkilöitä

Työsuojelun päävaltuutettu

- toimii henkilöstön edustajana työsuojelulainsäädännön ja tämän sopimuksen edellyttämässä tehtävissä
- ohjaa ja koordinoi yt-valtuutettujen toimintaa työsuojelu- ja yhteistoiminta-asioissa

- edustaa henkilöstöä koko Kelaa koskevissa tai muutoin laajamittaisissa työsuojeluasioissa
- osallistuu työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen ja seurantaan
- seuraa työolosuhteiden kehitystä ja saattaa epäkohdat työnantajan tietoon
- seuraa tämän sopimuksen ja työsuojelulainsäädännön toteutumista Kelassa
- avustaa ja edustaa tarpeen mukaan yksittäisiä toimihenkilöitä

Yt-valtuutettu

- toimii tulosityksikössä henkilöstön edustajana johtamisjärjestelmän mukaisissa johtoryhmissä sekä työehto- ja yt-sopimuksen mukaisissa tehtävissä alueellaan. Mikäli tulosityksikössä on useampia varsinaisia yt-valtuutettuja, valitsevat he keskuudestaan edustajan johtoryhmään.
- toimii vakuutuspiirien ja asiakkuuspalvelujen tulosityksikön (pl suunnitteluyksikkö) johtotehtävissä ajalla 1.3.2017 – 31.12.2018.
- selvittää erimielisyystilanteita
- toimii sopimuksen edellyttämässä tehtävissä yhteistyössä yt-toimikunnan, muiden yt-valtuutettujen, pääluottamusmiehen, työsuojelun päävaltuutetun ja työterveyshuollon kanssa
- seuraa työehto- ja yt-sopimuksen sekä toimihenkilöitä koskevan lainsäädännön toteutumista omalla yt-alueellaan ja edistää niiden tuntemusta
- toimii työsuojelulainsäädännön tarkoitamana työsuojeluvalluutettuna alueellaan
- seuraa alueensa työolosuhteiden kehitystä ja saattaa epäkohdat työnantajan tietoon.

10 § Pääluottamusmiehen, työsuojelun päävaltuutetun ja yt-valtuutetun asema

Pääluottamusmies ja työsuojelun päävaltuutettu hoitavat tehtäviään päätoimisesti. Tehtävästä maksettava palkka sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa.

Yt-valtuutetut hoitavat tämän sopimuksen mukaisia tehtäviä oman toimensa ohella. Yt-valtuutetulla on oikeus saada tässä sopimuksessa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi riittävästi vapautusta työstään. Yt-valtuutetulle maksetaan palkkansa lisäksi tästä tehtävästä palkkio, jonka suuruudesta sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa.

Luottamustehtävä ei saa heikentää toimihenkilön mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan eikä häntä saa tehtävien hoitamisen takia asettaa muita toimihenkilöitä huonompaan asemaan. Luottamushenkilön palatessa normaaliin työhönsä hänelle taataan vähintään samantasoiset työtehtävät kuin sillä vertaisryhmällä, josta hän siirtyi luottamustehtävään.

Pääluottamusmiehelle, työsuojelun päävaltuutetulle ja yt-valtuutetuille osoitetaan tehtävien hoitamista varten tarvittava paikka, asianmukaiset työvälineet ja säilytystilat.

Luottamustehtävien hoitaminen työajan ulkopuolella luetaan työajaksi, mikäli siitä on sovittu työnantajan edustajan kanssa.

11 § Varahenkilöjärjestelmä

Pääluottamusmies ja työsuojelun päävaltuutettu toimivat toistensa sijaisina. Kuitenkin pääluottamusmiehen tai työsuojelun päävaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta tehtäväänsä yhdenjak-

soisesti vähintään kahden kuukauden ajan, Kelan toimihenkilöt ry:n hallitus voi valita yt-valtuutettujen keskuudesta varahenkilön kuultuaan pääluottamusmiestä ja työsuojelun päävaltuutettua. Jos pääluottamusmiehen tai työsuojelun päävaltuutetun työsuhde päättyy tai hän eroaa tehtävästään kesken toimikauden, Kelan toimihenkilöt ry toimittaa jäljellä olevaa toimikautta varten uuden vaalin.

Jos yt-valtuutettu on poissaolon tai muun syyn takia estynyt hoitamasta tehtäväänsä, hoitaa tehtävää yt-varavaltuutettu. Yt-valtuutetun työsuhteen päättyessä tai hänen erotessaan yt-valtuutetun tehtävistä kesken toimikauden tulee hänen sijaansa jäljellä olevaksi toimikaudeksi saman alueen varavaltuutettu tai jäljellä olevaa toimikautta varten voidaan toimittaa uusi vaali.

12 § Henkilöstön edustajille annettavat tiedot

Työnantajan on annettava vähintään kerran vuodessa pääluottamusmiehelle ja yt-valtuutetulle tilastotiedot hänen edustamallensa henkilöstölle maksetuista palkoista tulosityksiköittäin ja vaa-tivuusluokittain eriteltynä. Annettavat palkkatiedot on laadittava niin, ettei niistä käy ilmi yksit-täisen työntekijän palkkatietoja.

Yt-valtuutetuilla on oikeus saada pyynnöstään neljännesvuosittain tiedot määräaikaisten ja osa-aikaisten toimihenkilöiden määrästä. Yt-valtuutetuilla on oikeus esittää selvityksen perus-teella tarkentavia kysymyksiä työnantajalle. Työnantajan on esitettävä vastaukset näihin kysy-myksiin kohtuullisessa ajassa. Esikuntapalveluiden henkilöstövoimavarayksikkö tuottaa yt-valtuutetuille puolivuosit-tain tiedot yli kaksi vuotta määräaikaisena olleista henkilöistä. Asianomai-set tulosityksiköt antavat yt-valtuutetuille pyynnöstä selvityksensä määräaikaisuuksien perus-teista.

Muista tietojen luovutuksesta sovitaan osapuolten välillä erikseen.

Työsuojelun päävaltuutetulla on oikeus saada työsuojelua koskevien säännösten ja määräys-ten mukaan pidettävät asiakirjat, luettelot ja lausunnot.

Pääluottamusmiehellä, työsuojelun päävaltuutetulla ja yt-valtuutetulla on oikeus saada yt-alu-eittain tietoja tulovaihtuvuudesta, ylityistä, työaikasaldoylityksistä ja sairauspoissaoloista kaksi kertaa vuodessa.

Pääluottamusmiehellä, työsuojelun päävaltuutetulla ja yt-valtuutetulla on oikeus saada pyyn-nöstä kerran vuodessa tietoja ulkopuolisen ja vuokratyövoiman käytöstä.

13 § Kelan yleiset suunnitelmat, periaatteet ja tavoitteet

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä

- 1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa työtehtävit-täin eriteltynä
- 2) työhön tulijalle annettavat tiedot sekä työhön perehdyttämiseksi annettavat tarpeelliset tiedot
- 3) noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja toimihenkilöstä kerätään työ-hönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana huomioiden laki yksityisyyden suojasta työ-elämässä

- 4) henkilöstöhallinnon periaatteet sekä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat menettelytavat
- 5) Kelan sisäisen tiedotustoiminnan periaatteet ja käytännöt.

Yhteistoiminnassa on käsiteltävä vuosittain seuraavat suunnitelmat

- 1) Kelan henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet toimihenkilöiden ammatillisen osaamisen edistämiseksi. Näitä laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi ainakin

- henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittymisestä
- eri työsuhdemuotojen käytön periaatteet
- vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin sekä arvio toimihenkilöiden ammatillisesta osaamisesta sekä osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä.

Henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustavoitteissa tulee kiinnittää huomiota ikääntyvien toimihenkilöiden erityistarpeisiin samoin kuin keinoihin ja mahdollisuuksiin tasapainottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

- 2) toiminta- ja taloussuunnitelmat sekä niiden toteutumisen seuranta
- 3) tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tarkoittamat suunnitelmat ja seuranta.

Yhteistoimintamenettelyssä on lisäksi käsiteltävä seuraavia asioita ja niitä koskevia periaatteita

- 1) vuosittain henkilöstön edustajan pyynnöstä vuokratyövoiman käyttöä koskevat periaatteet (ks. 18 §)
- 2) toimihenkilöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät
- 3) sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskeva tietojenkäsittely
- 4) Kelan päihdeohjelma.

14 § Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin Kelassa otetaan käyttöön 13 §:ssä tarkoitettu suunnitelma, tavoite, periaate tai muu järjestely taikka tällainen muutos, neuvotellaan yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niiden perusteista, tavoitteista, tarkoituksista ja vaikutuksista yt-neuvottelukunnassa tai siinä yt-toimikunnassa, jota asia koskee.

Yksittäistä tulosityksikköä koskeva asia voidaan neuvotella tulosityksikön johtoryhmässä, jossa henkilöstöä edustaa yt-valtuutettu. Neuvottelu voidaan käydä vakuutuspiirien ja asiakkuuspalvelujen tulosityksikön (pl suunnitteluyksikkö) johtotiimeissä, joissa yt-valtuutettu on mukana

ajalla 1.3.2017 – 28.2.2018. Uusi toimintatapa voi korvata yt-toimikuntakäsittelyä.

15 § Työnantajan aloite

Aloite 13 §:n mukaisissa asioissa on tehtävä niin hyvissä ajoin ennen yhteistoimintaneuvotteluiden aloittamista, että henkilöstön edustajilla on riittävästi aikaa valmistautua neuvotteluihin ja tarvittaessa käsitellä aloite keskenään ennen yhteistoimintaneuvotteluiden alkamista.

Mikäli yt-neuvottelukunnan tai yt-toimikunnan jäsen pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista 13 §:n mukaisessa asiassa, työnantajan on mahdollisimman pian tehtävä asiassa aloite tai annettava kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yt-neuvotteluja tarpeellisina.

Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yt-neuvotteluiden alkamisaika ja -paikka.

16 § Yt-sopimuksen mukaan sovittavat asiat

Neuvottelukutsun esittää työnantaja. Työnantajan on annettava asianomaisille henkilöstöryhmän edustajille käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot. Neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä tavoitteena sopimus käsiteltävistä asioista. Sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi, jolloin se on molemmin puoleisesti irtisanottavissa kuuden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen. Työnantajan on tiedotettava tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä.

Työnantaja tai henkilöstön edustaja voi esittää neuvottelualoitteen sopiakseen seuraavista asioista

- 1) työsäännöt ja niihin verrattavat muut määräykset sekä niihin tehtävät muutokset
- 2) palautetoiminnan säännöistä ja niiden muutoksista
- 3) yhteistoimintakoulutuksen määräistä ja sisällöstä
- 4) työpaikkaruokailun käytännön järjestäminen, sosiaalitilojen suunnittelu ja käyttö sekä kerho- ja harrastetoiminta näihin tarkoituksiin varattujen varojen puitteissa.

Jos yt-koulutuksen sisällöstä tai 4) kohdassa olevista asioista ei päästä yhteistoiminta-neuvotteluissa sopimukseen, henkilöstön edustajat päättävät kyseisistä asioista ja tiedottavat päätöksen sisällöstä työnantajan edustajalle. Mikäli taas kohdissa 1) ja 2) sekä yhteistoimintakoulutuksen määräistä ei päästä sopimukseen, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa ja tiedottaa päätöksen sisällöstä henkilöstön edustajille.

17 § Kehittämishankkeet

Henkilöstölle varataan mahdollisuus nimetä edustajansa kehittämishankkeita valmisteleviin työryhmiin, joilla saattaa olla olennaisia henkilöstövaikutuksia. Henkilöstö nimeää edustajansa kehitettävän tulosityksikön henkilöistä. Yt-valtuutetulla on mahdollisuus osallistua työryhmän työskentelyyn.

Mikäli hankkeeseen liittyy työntutkimuksia ja niihin verrattavia tutkimuksia tai, jos käytetään ulkopuolista konsulttia, toimitaan avoimesti. Tutkimuksista ilmoitetaan ennen niihin ryhtymistä yt-

valtuutetulle sekä niille, joiden työhön toimenpiteet kohdistuvat. Ilmoituksesta tulee käydä selville tutkimuksen kohde ja tarkoitus, sen suorittamisajankohdat sekä käytettävä tutkimusmenetelmä ja mahdolliset liittymäkohdat muihin tutkimuksiin. Tutkimuksen kestäessä annetaan lisätietoja tutkimuksen edistymisestä ja mahdollisista muutoksista.

18 § Kelan toiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat

- 1) Kelan tulosyksikön tai sen osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta
- 2) kone- ja laitehankinnoista sekä työtilojen muutoksista
- 3) palvelutoiminnan, tukitoimintojen ja etuustyön muutoksista
- 4) muista vastaavista toiminnan muutoksista
- 5) työn järjestelyistä

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä 18 §:ssä tarkoitetuista toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat toimihenkilöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden sekä työtilojen järjestelyissä ja siirrot tehtävistä toisiin.

- 6) ulkopuolisen ja vuokratyövoiman käytöstä

Vuokratyövoiman käyttöä harkitessaan työnantajan on ilmoitettava asiasta pääluottamusmiehelle ja ko. yt-valtuutetulle. Ilmoituksesta on käytävä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja -kohteensa, sopimuksen kestoaikea sekä ajanjakso tai -jaksot jolloin mainittua työvoimaa käytetään. Yt-valtuutetun saatua ilmoituksen hänellä on viimeistään ilmoituksen jälkeisenä toisena työpäivänä oikeus vaatia, että suunnitellusta vuokratyösopimuksesta käydään viikon sisällä yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelut käydään asianomaisella yt-alueella. Neuvotteluiden aikana työnantaja ei saa tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.

19 § Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutuksesta on voimassa mitä siitä on säädetty työsopimuslain 10 §:ssä ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (7 luku).

20 § Yhteistoimintaneuvottelut

Ennen kuin työnantaja päättää 18 §:ssä tarkoitetun asian, on suunnitellun 18 §:ssä tarkoitetun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi yt-neuvottelukunnassa tai siinä yt-toimikunnassa, jota asia koskee.

Jos suunniteltu muutos vaikuttaa vain yhden tai enintään viiden toimihenkilön asemaan, käydään yhteistoimintaneuvottelut kunkin toimihenkilön kanssa erikseen. Yli viittä toimihenkilöä koskeva asia voidaan neuvotella yt-toimikunnan asemasta ao. yksikössä tai vakuutuspiirissä henkilöstöä edustavan yt-valtuutetun kanssa. Yksittäistä tulosyksikköä koskeva asia voidaan

neuvotella tulosityksikön johtoryhmässä, jossa henkilöstöä edustaa yt-valtuutettu. Neuvottelu voidaan käydä vakuutuspiirien ja asiakkuuspalvelujen tulosityksikön (pl suunnitteluyksikkö) johdoteimeissä, joissa yt-valtuutettu on mukana ajalla 1.3.2017 –31.12.2018. Uusi toimintatapa voi korvata yt-toimikuntakäsittelyä.

Yt-valtuutetun pyynnöstä nämä asiat viedään yt-toimikuntaan. Toimihenkilöllä on kuitenkin aina oikeus vaatia, että neuvotteluun osallistuu myös yt-valtuutettu.

Hoitoonohjausta, tyvi-neuvottelua tai häirintätapausta koskevassa asiassa toimihenkilö voi pyytää yt-valtuutetun mukaan. Esimies informoi toimihenkilöä siitä, että yt-valtuutettu on käytettävissä.

Kelan hallituksen päätettäväksi menevät 18 §:ssä tarkoitetut asiat neuvotellaan aina yt-toimikunnassa ja yt-neuvottelukunnassa.

21 § Työnantajan aloite ja toimihenkilöille annettavat tiedot

Työnantajan on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista ottaen huomioon, minkä ajan kuluessa 18 §:ssä tarkoitettu suunnitelma muutoksista ja sen henkilöstövaikutuksista on tarkoitus toteuttaa sekä henkilöstövaikutusten laajuus. Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvotteluiden alkamisaika ja -paikka.

Yt-valtuutetuille tai asianomaisille toimihenkilöille on annettava asian käsittelyä varten tarpeelliset tiedot. Tiedot tulee ensisijaisesti liittää työnantajan aloitteeseen tai kuitenkin antaa riittävän ajoissa, jotta toimihenkilöillä on riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.

22 § Yt-valtuutetun aloiteoikeus

Jos yt-valtuutettu pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista tässä sopimuksessa tarkoitettussa asiassa, työnantajan on tehtävä mahdollisimman pian aloite neuvotteluiden käynnistämisestä pyynnössä tarkoitettua asiasta, tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys, millä perusteella työnantaja ei pidä yhteistoimintaneuvotteluja tarpeellisina.

23 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun työnantaja on menetellyt 12–13 §:ssä tai 17–20 §:ssä tarkoitetulla tavalla ja asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, on työnantajan tiedottamisvelvoitteesta voimassa mitä 24 §:ssä on sovittu.

24 § Tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava 13 §:ssä ja 18 §:ssä tarkoitettua, yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta yksimielisyyden perusteella aikaansaadusta tai yt-neuvotteluiden päättymisen jälkeen muutoin tehdystä päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta asianomaisille yt-valtuutetuille sekä kaikille niille toimihenkilöille, joita päätös koskee. Henkilöstöjohtajalle, pääluottamusmiehelle ja työsuojelun päävaltuutetulle on tiedotettava yt-toimikuntakäsittelyn perusteella tehdyistä päätöksistä.

25 § Yhteistoimintamenettely toimihenkilöiden työvoiman käyttöä vähennettäessä

Mikäli työnantaja harkitsee taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa toimihenkilöitä, on tämän sopimuksen 25–29 §:ä noudatettava.

Työnantajan harkitessa yhden tai useamman toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, on työnantajan annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvotteluiden ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viikkoa ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesitys lähetetään henkilöstöosastolle, pääluottamusmiehelle, asianomaiselle yt-valtuutetulle ja työvoimatoimistolle tiedoksi.

Neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi ainakin neuvotteluiden alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Toimihenkilöiden irtisanomista, heidän lomauttamistaan tai osa-aikaistamistaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla käsitellään yt-toimikunnassa, ja mikäli suunniteltu esitys koskee laajalti koko Kelaa myös yt-neuvottelukunnassa. Yksittäisen toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla voidaan kuitenkin neuvotella toimihenkilön ja työnantajan välillä. Tällöin toimihenkilöllä on aina oikeus vaatia, että häntä koskevassa asiassa neuvotellaan yt-valtuutetun läsnä ollessa.

26 § Työnantajan annettavat tiedot

Harkitessaan toimihenkilön tai toimihenkilöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työnantajan on annettava kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat toimihenkilöt määräytyvät
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Yllä olevat tiedot on liitettävä 25 §:n mukaiseen neuvotteluesitykseen. Työnantajan myöhemmin saamat tiedot on annettava viimeistään yt-neuvotteluja käynnistettäessä.

27 § Neuvotteluelvoitteen sisältö

Jos Kelan harkitsemat toimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman toimihenkilön irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on yhteistoimintaneuvotteluissa neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi näiden toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista 25 §:ssä tarkoitetun kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja seurausten lieventämiseksi.

Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, on työnantajan tiedottamisveloitteesta voimassa mitä 29 §:ssä on sovittu.

28 § Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Jos Kelan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla kohdistuvat alle kymmeneen toimihenkilöön taikka suunnitellut lomautukset kestävät alle 60 päivää ja kohdistuvat alle kymmeneen toimihenkilöön, Kelan katsotaan täyttäneen 25–27 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty kyseisten sopimuskohtien tarkoittamalla tavalla 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yt-neuvotteluissa toisin sovita.

Jos Kelan harkitsemat irtisanomiset, toimihenkilöiden yli 60 päivän lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen toimihenkilöön, Kelan katsotaan täyttäneen 25–27 §:ssä tarkoitetun neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yt-neuvotteluissa toisin sovita.

29 § Tiedottaminen ja työnantajan selvitys

Täytettyään 25–28 §:ssä asetetut neuvotteluelvoitteen työantajan on kohtuullisen ajan kuluessa tiedotettava henkilöstöjohtajalle, pääluottamusmiehelle ja asianomaiselle yt-valtuutetulle yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Tällöin on selvitettävä ainakin taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien määrät, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa päätökset toimeenpannaan. Lisäksi työnantajan on esitettävä yllä tarkoitettu selvitys myös niille toimihenkilöille, joita päätös koskee.

30 § Yhteistoimintaneuvotteluiden kirjaaminen

Tämän sopimuksen mukaisista yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käy ilmi ainakin neuvotteluiden ajankohdat, niihin osallistuneet, neuvotteluiden tulokset ja osapuolten ilmaisemat eriävät kannanotot. Yksilötason yt-neuvotteluista laaditaan pöytäkirja toisen osapuolen sitä pyytäessä. Sopimuksen 25 §:n tarkoittamissa asioissa laaditaan aina pöytäkirja.

Pöytäkirjan tarkastavat työnantajan edustaja ja asianomainen yt-valtuutettu tai asianomainen toimihenkilö.

31 § Poikkeukset yt-menettelystä

Palautetoimikunta

Kelan aloitetoiminnan toimintamalli on muutettu ja se on yhdistetty sisäiseen palautekanavaan. Prosessinomistajana toimii Esikuntapalvelujen henkilöstövoimavarayksikkö, joka asettaa palautetoimikunnan seuraamaan ja koordinoimaan kehittämis ehdotusten palkitsemista yksiköissä. Lisäksi palautetoimikunta päättää mahdollisten raha- ja tuottopalkkioiden maksamisesta.

Palautetoimikunta nimetään kolmeksi vuodeksi ja siinä on puheenjohtajan lisäksi kuusi jäsentä sekä kuusi henkilökohtaista varajäsentä. Jäsenistä kolme varajäsenineen nimetään Kelan toimihenkilöt ry:n esityksestä.

Palautetoimikunta käyttää tarvittaessa asiantuntijoita.

Kerho- ja harrastetoiminta

Kerho- ja harrastetoimintaan liittyvät asiat käsitellään Kelan Liikuntaseuran ja asianomaisten harrastekerhojen päättävissä elimissä. Yt-neuvottelukunnalle tiedotetaan kerran vuodessa kerho- ja harrastetoiminnasta.

32 § Henkilöstön kokoontuminen työpaikalla

Työnantajan on sallittava henkilöstön käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

33 § Asiantuntijoiden käyttö

Henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen tulosityksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan Kelan muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yhteistoimintamenettelyyn sekä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun se on neuvoteltavan asian kannalta tarpeellista. Henkilöstön käyttämä asiantuntija voi olla myös Kelan ulkopuolelta.

MUUT MÄÄRÄYKSET

34 § Salassapitovelvollisuus

Toimihenkilön tai henkilöstön edustajan vaitiovelvollisuudesta on voimassa mitä viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) ja muussa laissa säädetään.

35 § Erimielisyyksien ratkaiseminen ja rangaistussäännökset

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan Kelan työehtosopimuksen neuvottelumenettelyä koskevan pääsopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Työturvallisuuslainsäädännön vastaisista menettelyistä aiheutuvat seuraamukset määräytyvät rikoslaisissa säädettyjen perusteiden mukaisesti.

36 § Hyvitys

Mikäli työnantaja on taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanonut, lomauttanut tai osaaikaistanut toimihenkilön jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta mitä tässä sopimuksessa on sovittu, toimihenkilöllä on oikeus saada työnantajalta hyvityksenä yt-lain mukainen korvaus.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste ja työnantajaolosuhteet yleensä sekä samoista toimenpiteistä johtuva muu korvausvelvollisuus. Jos laiminlyöntiä on olosuhteet huomioon ottaen pidettävä vähäisenä, voidaan hyvitys jättää määräämättä.

Toimihenkilön oikeus hyvitykseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Työsuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

37 § Pöytäkirjalla sovittavat asiat

Yt-alueista, yt-toimikuntien lukumäärästä sekä yt-vaalien käytännön järjestämisestä sovitaan erillisessä neuvottelupöytäkirjassa.

38 § Sopimuksen voimaantulo ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee voimaan 1.päivänä helmikuuta 2018 ja on voimassa 31.12.2018 saakka kolmen kuukauden irtisanomisajoin.

Tällä sopimuksella kumotaan 15.2.2017 allekirjoitettu Kansaneläkelaitoksen ja sen henkilöstön välinen yhteistoimintasopimus.

39 § Allekirjoitusmerkinnät

Tämän sopimuksen ohella noudatetaan liitteenä olevaa sopijaosapuolten kesken tehtyä neuvottelupöytäkirjaa.

Tätä sopimusta on laadittu kaksi samansanaista kappaletta, joista kumpikin sopijaosapuoli saa yhden.

Helsingissä 16.2.2018

Kansaneläkelaitos

Elli Aaltonen

Pasi Lankinen

Kelan toimihenkilöt ry

Heli Martinmäki

Ari Komulainen