

Terveyspalvelualan työehtosopimus 1.2.2018-31.3.2020

Infotilaisuus 23.3.2018



Sisältö

- Terveyspalvelualan työehtosopimus
- Palkankorotukset ja henkilöstön edustajien korvaukset
- Tekstimuutokset
- Työryhmät
- Palkkausjärjestelmän muutokset ja täsmennykset

Terveyspalvelualan työehtosopimus

- Uusi työehtosopimuskausi voimassa 1.2.2018- 31.3.2020
- Sopijapuolia ovat Hyvinvointialan liitto ry ja Terveys- ja Sosiaalialan Neuvottelujärjestö TSN ry
- Koskee mm. terveyskylpylöitä ja kuntoutuslaitoksia, sairaaloita sekä lääkäri- ja työterveysasemia sekä mainittuihin yrityksiin kuuluvia laboratorio-, röntgen-, muita lääketieteellisiä tutkimuslaitoksia ja fysikaalisia hoitolaitoksia
- Hyvinvointialan liitolla myös samansisältöinen työehtosopimus Terveyspalvelualan Unioni ry:n kanssa > Merkitys lähinnä Unionin LM:n valintaoikeus
 - Uusi työehtosopimuskausi 1.2.2018- 31.3.2020
 - Koskee yrityksiä, joiden palveluksessa olevista työehtosopimuksen piiriin kuuluvista työntekijöistä yli 23 %:ia kuuluu Unionin jäsenjärjestöihin ja joissa on vähintään viisi Unionin jäsenjärjestöihin kuuluvaa työntekijää. Lisäksi tätä työehtosopimusta sovelletaan niiden Hyvinvointialan liiton jäsen työnantajien osalta, joiden palveluksessa terveyspalvelualan työehtosopimuksen piirissä on vähintään 80 Unionin jäsenjärjestöihin kuuluvaa työntekijää.
 - Unionin jäsenjärjestöt: JHL, Jyty, Kuntoutusalan asiantuntijat, Talentia, STHL, STTHL ja Akavan sairaanhoitajat ja TAJA.

Terveyspalvelualan työehtosopimus

- Liittotason neuvottelukierroksella saavutettiin yleisen linjan mukainen neuvotteluratkaisu:
 - Uusi työehtosopimuskausi 26 kuukauden pituinen, voimassa 1.2.2018 - 31.3.2020
 - Palkkoja korotetaan 1.4.2018 1,73 % ja 1.4.2019 1,74 %. Korotukset kohdennetaan taulukkopalkkoihin ja työntekijöiden henkilökohtaisiin palkkoihin
 - 26 kk sopimuskaudella palkankorotukset ovat yhteensä 3,50 %. 26 kk aikana korotusten kustannusvaikutus on 2,41 %.
 - Korotusajankohdat ja palkkaperintö huomioden 2018 palkkasumma nousee edellisvuoteen verrattuna 1,30 % ja 2019 palkkasumma 1,74 %
 - Eräitä tekstimuutoksia ja 6 työryhmää

Palkankorotukset 1.4.2018 ja 1.4.2019

- Työntekijöiden 31.3.2018 voimassa olevia henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien 1,73 % ja 31.3.2019 voimassa olevia henkilökohtaisia ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.4.2019 lukien 1,74 %.
 - Palkkataulukkoja korotetaan
 - Työntekijän henkilökohtaista kuukausipalkkaa korotetaan eli taulukkopalkkaa, mahdollista erityistekijälisää ja henkilökohtaista palkanosaa korotetaan
 - Palkankorotus koskee myös sopimuspalkkaista työntekijää, jos työntekijään sovelletaan terveystalouden työsopimusta
 - Tuntipalkkaisen työntekijän palkkaa korotetaan vastaavasti

Uudet palkkataulukot

Terveyspalvelualan taulukkopalkat 1.4.2018		
Vaativuusryhmä	Hki ym	PKL I
VR 1	1792,56	1755,97
VR 2	1912,54	1899,40
VR 3	2083,13	2030,67
VR 4	2411,88	2332,10
VR 5	2596,41	2517,58
VR 5b	3005,98	2900,59

Terveyspalvelualan taulukkopalkat 1.4.2019		
Vaativuusryhmä	Hki ym	PKL I
VR 1	1823,75	1786,52
VR 2	1945,82	1932,45
VR 3	2119,38	2066,00
VR 4	2453,85	2372,68
VR 5	2641,59	2561,39
VR 5b	3058,28	2951,06

Esimerkki 1.

Tässä esimerkissä työntekijän tehtävä kuuluu vaativuusryhmään 4 ja työpaikka sijaitsee Espoossa. Työntekijällä on yli 7 palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelusaikaa.

Palkanmuodostus 31.3.2018		Palkanmuodostus 1.4.2018		Selitys
VR 4 Hki ym	2370,86	VR 4 Hki ym	2411,88	Uusi taulukkopalkka
Erityistekijälisä	95,00	Erityistekijälisä	96,64	Euromääräistä erityistekijälisää korotettu 1,73 %
Vuosisid. takuu 11 %	271,24	Vuosisid. takuu	275,94	Vuosisid. takuu 11 % laskettu uudesta tehtäväkohtaisesta palkasta
Henk.koht. lisä	150,00	Henk. koht. lisä	152,60	Euromääräistä henkilökoht. lisää korotettu 1,73 %
Yhteensä	2887,10		2937,06	

Esimerkki 2.

- Työntekijän työtehtävä kuuluu vaativuusryhmään 5 ja työpaikka sijaitsee Turussa. Työntekijälle maksetaan prosentuaalisena erityistekijälisää, joka on 5 %:ia vaativuusryhmän taulukkopalkasta. Työntekijällä on 10 vuotta palvelusvuosiin oikeuttavaa palvelusaikaa. Työntekijän palkka 31.3.2018 on $2474,77 \times 1,05 \times 1,11 = 2884,34$ €.

Palkanmuodostus 1.4.2018		Selitys
VR 5 (muu Suomi)	2517,58	Uusi taulukkopalkka
Eryistekijälisä	125,88	5 % laskettu uudesta taulukkopalkasta
Vuosisidonnainen takuu	290,78	11 % laskettu uudesta tehtäväkohtaisesta palkasta
Yhteensä	2934,24	

Esimerkki 3.

- Osa-aikatyössä palkankorotuksen suuruus määräytyy sovitun työajan ja työehtosopimuksen mukaisen täyden työajan suhteessa.
- Helsingissä työskentelevän työntekijän työaika on 60 % työehtosopimuksen mukaisesta täydestä työajasta. Hänen tehtävänsä kuuluu vaativuusryhmään 3 ja hänelle maksetaan vuosidonnaista takuuta 6 % , sillä hänellä on 4 vuotta palvelusvuosiin oikeuttavaa aikaa. Hänen palkkansa on $2083,13 \text{ €} \times 0,60 \times 1,06 = 1324,87 \text{ €}$ 1.4.2018 lukien.

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmieskorvaukset 1.4.2018 alkaen:

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5 – 50	58,53
51 – 100	63,71
101 - 150	74,72
151 - 200	85,17
201 - 299	112,36
300 tai yli	128,18

Henkilöstön edustajien korvaukset

- Pääluottamusmieskorvaukset 1.4.2018 alkaen:

Työntekijöiden määrä	euroa/kk
5 - 100	73,56
101 - 150	89,87
151 - 200	100,32
201 - 299	122,38
300 tai yli	132,93

Henkilöstön edustajien korvaukset

- Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.4.2018 alkaen:

Työntekijöiden lukumäärä	euroa/kk
20-29	22
30 - 100	42,48
101 - 200	52,84
201 - 299	68,38
300 tai yli	83,92

Tekstimuutokset terveystalouden työehtosopimukseen

- Paikallinen sopiminen 2 § 3. kohta:

Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja siinä on mainittava sopijapuolet, keitä sopimus koskee, sopimuksen sisältö, *työehtosopimuksesta poikkeamisen perusteet ja se, mistä työehtosopimuksen kohdasta halutaan sopia toisin sekä sopimuksen voimassaoloaika.*

- Koeaika 4 § 1. Pöytäkirjamerkintä:

12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saadaan sopia enintään puoleksi työsuhteen kestosta.

- Palkkoja koskevat määräykset sovittiin siirrettäväksi omaksi kokonaisuudekseen palkkasopimukseen työehtosopimuksen liitteeksi 1

- Vuosiloma 16 § 11. kohta lomapalkan maksamisen ajankohdasta:

Lomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijä *viimeistään kuukautta ennen loman alkua* pyydä lomapalkan maksamista vuosilomalain mukaisesti.

Tekstimuutokset terveystalouden työehtosopimukseen

- Lomaraha maksetaan jatkossa heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei toisin sovita
- Lomaraha 17 § 1. kohta:

Työntekijälle suoritetaan lomarahana 50% hänen työehtosopimuksen mukaisen vuosilomansa palkasta, ei kuitenkaan työehtosopimuksen 16§:n 6. kappaleen mukaisen vuosiloman palkasta. Lomaraha lasketaan *kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella* ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. *Säännöllinen kuukausipalkka sisältää joka kuukausi saman suuruisen maksettavan palkan tehtäväkohtaisine ja henkilökohtaisine lisineen.*

- *Esimerkki: Työntekijä on ansainnut lomaa 30 arkipäivää ilman lisälomapäiviä. Lomanmääräytymisvuoden tuntikohtaiset lisät ovat olleet 8 % lomanmääräytymisvuoden kuukausipalkoista. Lomaraha on $50 \% \times 30/25 \times 8 \%$ lla korotettu kesäkuun säännöllinen kuukausipalkka (tilapäisiä muutoksia tai palkattomia poissaoloja ei oteta huomioon). Työsuhteen päättyessä lomaraha lasketaan työsuhteen päättymishetken kuukausipalkan perusteella.*
- *Mikäli työntekijän lomapalkka lasketaan prosenttiperusteisesti tai vuosilomalain 10 § 4 momentin mukaisissa muutostilanteissa lomanmääräytymisvuoden aikaisen kuukausipalkan perusteella, on lomarahan suuruus 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä lomapalkasta lukuun ottamatta 16 § 6. kohdan lisälomapäiväosuutta.*

Tekstimuutokset terveystalouden työehtosopimukseen

- Vaihtelevan työajan sopimus ja sairausajan palkka

19 § 1. kohta:

Vaihtelevan työajan työehtosopimuksessa työntekijän työaika ja työajan perusteella maksettava palkka vaihtelevat työnantajan tarjoaman työn määrän mukaisesti.

Tällaisessa työsuhteessa sairausajan palkka maksetaan vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti. Työvuoroluettelon päättymisen jälkeiseltä ajalta sairausajan palkka määräytyy työntekijän toteutuneen keskimääräisen työajan perusteella. Se lasketaan sellaisen ajanjakson perusteella (esimerkiksi 6 kk tai edellinen lomanmääräytymisvuosi), joka osoittaa sen keskimääräisen työajan, jota hän sairauspoissaolonsa aikana olisi tehnyt.

- Vaihtelevan työajan työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, jossa työajasta sovittu esim. 0 - 38 h 45 min tai 10 - 20 tuntia.

Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

Seuraavien keskusjärjestösopimusten ja suositusten noudattamista jatketaan:

- 29 §:

1. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestösopimuksia *siinä muodossa kuin ne olivat voimassa ennen 15.2.2017 sekä suosituksia:*

- PT/STTK Yhteistoimintasopimus + allekirjoituspöytäkirja 2001
- LETL/TNJ Kuntoutussuositus 1995
- EK/STTK Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla 2015
- PT/STTK Hyvityssakkoja koskeva pöytäkirja 2000

2. Jos edellä mainittuihin *suosituksiin* tehdään sopimuskauden aikana keskusjärjestöjen välillä muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet muutosten liittämisestä tähän työehtosopimukseen.

Tekstimuutokset terveystalvelualan työehtosopimukseen

Luottamusmiessopimus:

- 4 §:n 8. kohta: *Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa vastoin työsuopimuslain määräyksiä.*
- 4 §:n 14. kohta: Kohtien 1-9 ja 11-12 määräykset koskevat myös työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettua koskevia määräyksiä on lisäksi yhteistoimintasopimuksen 5 luvun 3 §:ssä.

Tekstimuutokset terveystalouden työehtosopimukseen

Luottamusmiessopimus:

- 7 §:n 1. kohta: Luottamusmiehelle varataan riittävästi vapautusta työstä luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Riittävyyttä arvioitaessa otetaan huomioon edustettavien työntekijöiden määrä, yrityksen yhteistoimintajärjestelmä, yhteistoiminnan laajuus sekä yritystoiminnan henkilöstön asemaan aiheuttamat muutokset. Ellei syytä muuhun arviointiin ole, luottamusmiehelle annetaan vapautusta edustettujen työntekijöiden lukumäärästä riippuen seuraavaa:

TT-määrä	t./ 3 vko
5 – 29	3 - 6
30 – 49	7 - 9
50 – 99	10 – 13
100 – 199	13 - 16
200 – 299	16 - 19
300- 499	19 - 25
500 tai yli	23 - 30

Tekstimuutokset terveystalouden työehtosopimukseen

Luottamusmiessopimus:

- 9 § 1. kohta: Luottamusmiehellä on oikeus saada säilytystilaa tehtävässään tarvittaville toimistovälineille ja asiakirjoille *siten, että vain luottamusmiehellä on pääsy tietoihin (esim. lukittava kaappi).* Yrityskohtaisella ja alueellisen toimintayksikön luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää korvauksetta luottamusmiestehtävien hoitamiseen luottamusmiehen käyttöön luovutettavissa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa, mikäli sellaista on työnantajan hallinnassa. Luottamusmiehellä on oikeus käyttää luottamusmiestehtävien hoitamiseen tällaisessa toimistotilassa olevia toimistovälineitä (mm. yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys ja sähköposti). *Luottamusmiehellä on oikeus käyttää työnantajan puhelinta tai matkapuhelinta luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten.*
- 10 § 1. kohtaan lisätään: *Luottamusmiehelle laaditaan koulutussuunnitelma vuosittain.*

Työryhmät työehtosopimuskaudella

Sovittiin seuraavat työryhmät:

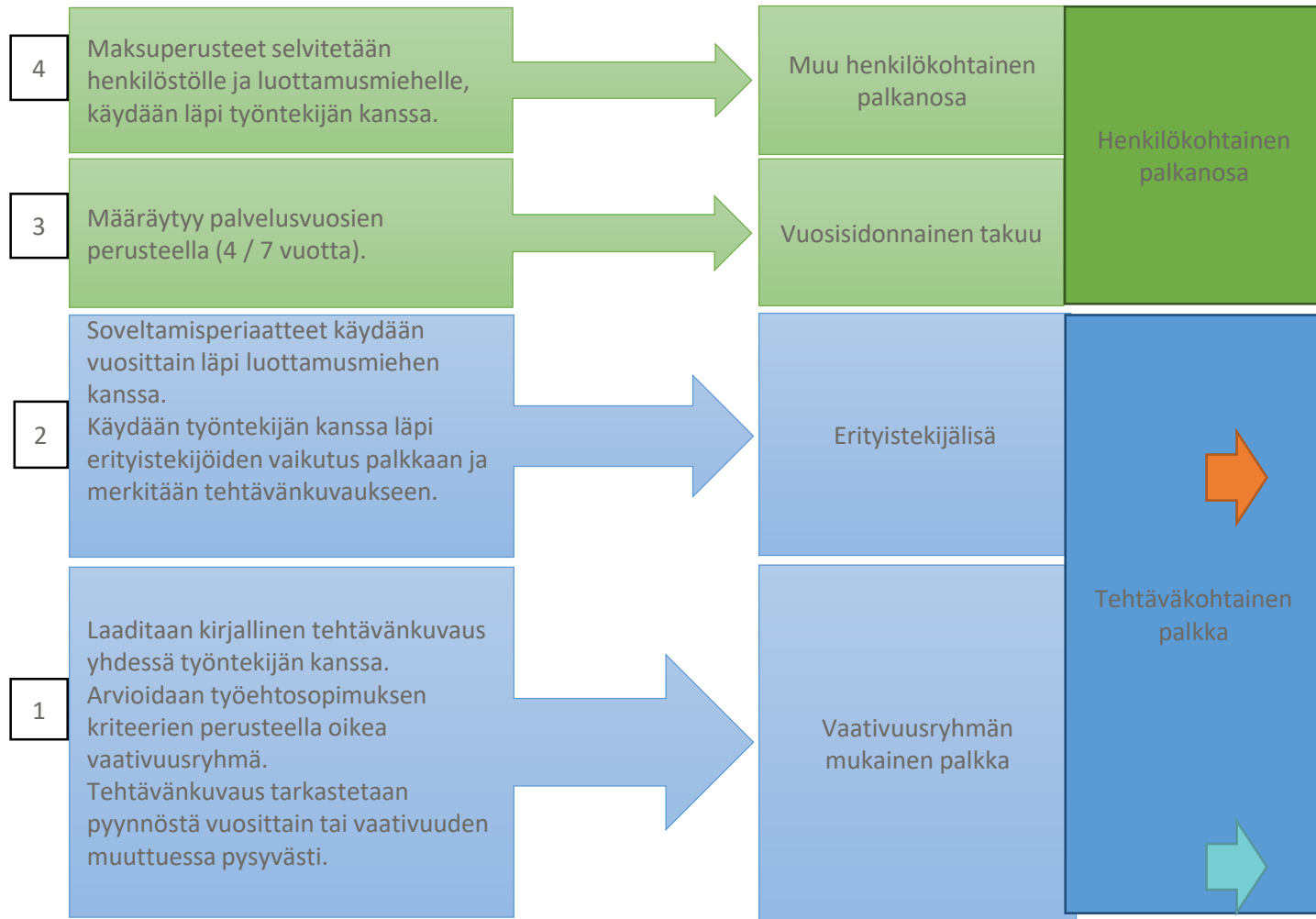
- *Selvittämään mahdollisuuksia kustannusneutraaliin siirtymiseen viisipäiväiseen lomaviikkoon*
- *Selvittämään työehtosopimuksen soveltamisalan muutostarpeita*
- *Hankkimaan tietoa ergonomisesta työvuorosuunnittelusta ja sen soveltamismahdollisuuksista toimialalla sekä selvittämään paikallisen yhteistoiminnan edistämistä*
- *Selvittämään epätyypillisten työsuhteiden käyttöä ja niiden ongelmien ratkaisemista*
- *Selvittämään henkilökohtaisen palkanosan käyttöä*
- *Selvittämään luottamusmiesten tiedonsaantia*

Palkkausjärjestelmän muutokset ja täsmennykset



Mikä muuttui?

- Työehtosopimuksen 15§:n palkkaa koskevat määräykset siirrettiin erilliseen **palkkasopimukseen**
 - Helpottaa palkkausjärjestelmän soveltamista
 - Erillinen palkkasopimus jatkossa tessin liitteenä
- Palkkasopimukseen lisättiin kaavio palkanmuodostuksesta (seuraava dia)
 - Palkanmuodostusprosessin oltava avoin ja kirjallinen
- Otsikoihin tehtiin selkiytyksiä
- Kullakin työpaikalla on jatkossa määriteltävä palkkaa korottavat erityistekijät
- Jatkossa erityistekijälisän ja henkilökohtaisen lisän maksuperusteet tulee olla kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla
- Muutokset edelliseen tessiin kursivoituina (myös tässä esityksessä)



Palkkausjärjestelmän osat

1. Tehtäväkohtainen palkanosa

- vaativuusryhmän vähimmäispalkka eli taulukkopalkka
- mahdollinen lisäpalkka työn vaativuuteen liittyvien erityistekijöiden perusteella

2. Henkilökohtainen palkanosa

- mahdollinen henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva osa
- vähintään vuosisidonnaisen takuun mukainen taso

→ Näistä osista muodostuu työntekijän kuukausipalkka/kokonaispalkka

Vaativuusryhmiin sijoittaminen =työtehtävän arvioiminen

- Vaativuusryhmän valinta
 - Arviointi lähtee tehtäväkuvauksen tekemisestä
 - Arvioidaan työtehtävää ja työn sisältöä, ei työntekijää!
 - Vaativuusryhmissä kuvattu kolme vaativuustekijää (osaaminen ja harkinta, työn vaikutukset ja vastuu, vuorovaikutus työssä)
 - Vaativuusryhmissä on lisäksi arvioinnin tueksi luettelo ryhmään tyypillisesti kuuluvista työtehtävistä, huom. ovat vain esimerkkejä
 - Työ sijoitetaan ryhmään, joka kokonaisuutena vastaa parhaiten työtehtävän vaativuutta
 - *Kunkin vaativuusryhmän vähimmäispalkka on ko. ryhmän taulukkopalkka*

Työn vaativuutta lisäävät erityistekijät (1)

- Tekijöitä, joiden johdosta työtehtävän sisältö poikkeaa vaativuusryhmän tavanomaisista tehtävänsisällöistä ja vaativuusryhmän töiden normaalista vaativuustasosta
 - vastuita, joiden ei voida katsoa tulevan kompensoiduksi vaativuusryhmän vähimmäispalkalla
- Työehtosopimuksessa esimerkkiluettelo:
 - työn edellyttämä erityinen työkokemus
 - tiiminvetäjän tms. osittainen esimiesvastuu
 - erityinen taloudellinen vastuu
 - poikkeuksellisen vaativat työolosuhteet
 - työn edellyttämät erityistaidot (esim. kielitaito, erityinen koulutus)
 - muut erityistekijät ja –vastuut
- *Kullakin työpaikalla on määriteltävä palkkaa korottavat erityistekijät*
 - Erityistekijöitä ei välttämättä ole jokaisella työpaikalla
 - *Työpaikan erityistekijälisän voi poistaa vain, jos lisäksi oikeuttavaa tehtävää ei enää ole työpaikalla*

Työn vaativuutta lisäävät erityistekijät (2)

- Pohjana tieto työpaikan työtehtävien erityispiirteistä
 - pitäisi ilmetä myös tehtävänkuvauslomakkeista
- Työnantaja määrittelee erityistekijöiden soveltamisperiaatteet
 - mitkä tekijät ja kuinka vaikuttavat palkkaan (ei tarkkoja euromääriä)
 - käydään läpi henkilöstön tai luottamusmiehen kanssa
 - periaatteet tarkistetaan vuosittain
 - *Jatkossa soveltamisperiaatteet oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla*
- Erityistekijöiden vaikutus yksittäisen työntekijän palkkaan
 - kuten vaativuusryhmän palkka: työnantaja päättää tehtävänkuvauksen pohjalta, perusteet selvitetään työntekijälle ja merkitään tehtävänkuvauslomakkeeseen

Työn vaativuutta lisäävät erityistekijät (3)

- Mitkä asiat työpaikan työtehtävissä koetaan vaativimmiksi?
- Tulevatko nämä asiat kohtuullisesti kompensoiduksi jo vaativuusryhmän vähimmäispalkalla?
- Erityistekijöitä tarkoitettu sovellettavan selkeästi vähemmistöön työtehtävistä!
- Voidaan antaa myös määräaikaisena, lisä tulisi määritellä selkeästi määräaikaiseksi esim. siten, että maksetaan vain sen ajan, kun työntekijä tekee jotain tiettyä tehtävää

Tehtäväkuvauslomake (tessin liitteenä)

- Työehtosopimuksen mallilomake tai oma vastaavat tiedot sisältävä lomake
- Työntekijä täyttää tai työnantaja täyttää mallin, jota työntekijä täydentää
- Käydään yhdessä läpi, allekirjoitetaan ja työnantaja hyväksyy
- Toimii vaativuusryhmittelyn ja myös erityistekijöiden arvioinnin perustana!

Henkilökohtainen palkanosa

- Voidaan maksaa hyvän työssä suoriutumisen, henkilökohtaisen osaamisen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella
 - Työnantajan harkinnassa
 - Vuosidonnaisen takuun verran kuitenkin aina maksettava, mikäli palvelusvuodet täyttyvät
- Työehtosopimuksessa esimerkkiluettelo perusteista:
 - työtulokset, työn sujuvuus ja tehokkuus, yhteistyökyky, joustavuus, kehittymiskyky ja -halu, huolellisuus, työkokemus ja sosiaaliset taidot sekä poikkeuksellisesti henkilöstön saatavuuteen liittyvät perusteet

Henkilökohtaisen palkanosan perusteet (1)

- **Työnantaja määrittelee**
 - *Maksuperusteiden on oltava kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla*
- **Perusteiden vaikutus yksittäisen työntekijän palkkaan**
 - työnantaja jakaa esitettyjen maksuperusteiden mukaisesti
 - henkilökohtaisen palkanosan saamisen perusteet käydään läpi työnantajan ja työntekijän välillä

Henkilökohtaisen palkanosan perusteet (2)

- **Voivat olla hyvin eri tyyppisiä eri työpaikoilla**
 - mitkä asiat halutaan arvostaa korkealle meidän työpaikalla?
 - missä kehittämistä, mihin halutaan porukan panostavan
 - hyvät tulokset, asiakastyytyväisyys, työilmapiiri
 - voivat vaihdella esimerkiksi eri vuosina
- **Kuinka mitataan tai arvioidaan?**
 - objektiiviset mittarit; eivät toimi kaikissa asioissa varsinkaan yksilötasolla
 - subjektiivinen arviointi toimii luultavasti paremmin, mutta tällöinkin maksamisen perusteet kuvattava henkilöstölle mahdollisimman tarkasti

Henkilökohtaisen palkanosan perusteet (3)

- Vuosisidonnainen takuu
 - Henkilökohtaisen palkanosan on oltava 4 palvelusvuoden täyttyessä vähintään 6 % työntekijän tehtäväkohtaisesta palkasta, 7 palvelusvuoden täyttyessä 11 % tehtäväkohtaisesta palkasta
 - Huom. Tehtäväkohtaisesta palkasta eli vaativuusryhmäpalkka/taulukkopalkka + mahdollinen/mahdolliset erityistekijälisät
 - Oikeus vuosisidonnaiseen takuuseen alkaa palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta

Henkilökohtaisen palkanosan perusteet (4)

- Palvelusvuosien laskeminen
 - Oman työnantajan palvelus ja muu palvelus, jossa työ on ollut samankaltaista
 - Osa-aikatyössä (alle 19 tuntia viikossa) palvelu otetaan huomioon työajan suhteessa
 - Opiskeluajasta luetaan hyväksi 2 vuotta akateemisesta tai amk-tasoisesta tutkinnosta, 1 vuosi kouluasteen tai opistoasteen tutkinnosta

Kiitos!



Hyvinvointialan liitto
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
[Hyvinvointiala.fi](https://hyvinvointiala.fi)

