

## Työyhteisötoimikunta

14.05.2019

AIKA

13:04 - 14:11

PAIKKA

Kokoushuone Leino (kunnanhallituksen huone)

## OSALLISTUJAT

	Nimi	Klo	Tehtävä	Lisätiedot
LÄSNÄ	Korvajärvi Tuula	13:04 - 14:11	khall pj., puheenjohtaja	
	Leinonen Ulla	13:04 - 14:11	JUKO Paltamo ry	
	Kovalainen Virpi	13:04 - 14:11	Jyty Paltamo ry	
	Oikarinen Tiina A.	13:04 - 14:11	Tehyn Kainuun ammattiosasto ry (759)	
	Heikkinen Markku	13:04 - 14:11	työsuojelupäällik kö	
	Rautio Sirpa	13:04 - 14:11	työsuojeluvaltuut ettu	
	Ahoniemi Pasi	13:04 - 14:11	kunnanjohtaja	
	Kantola Satu	13:04 - 14:11	hallintojohtaja, KT-yhteyshenkil ö, sihteeri	
	Hynynen Helena	13:04 - 14:11	sivistysjohtaja	
	Karjalainen Mikko	13:10 - 14:11	tekninen johtaja	
Kortelainen Pasi	13:04 - 14:11	Paltamon JHL ry, osasto 686		
POISSA	Soldatkin Päivi		Paltamon JHL ry, osasto 686	
	Sammallahti Marja		työterveyshoitaja	
	Korhonen Salla		kehitysjohtaja	
	Härkönen Minna		viestintäsuunnitt elija	

## ALLEKIRJOITUKSET

Tuula Korvajärvi  
Puheenjohtaja

Satu Kantola  
Pöytäkirjanpitäjä

## KÄSITELLYT ASIAT

pykälät: 22 - 29

## PÖYTÄKIRJAN TARKASTUS

Päivämäärä

Pasi Kortelainen

Virpi Kovalainen

## PÖYTÄKIRJA YLEISESTI NÄHTÄVILLÄ

Todistaa:

Pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirjantarkastajien nimikirjaimet

| | |

Oteen oikeaksi todistaa Paltamossa \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 2019

\_\_\_\_\_, pöytäkirjanpitäjä

**AIKA**  
**PAIKKA**

13:04 - 14:11

14.05.2019

Kokoushuone Leino (kunnanhallituksen huone)

**KÄSITELLYT ASIAT****Työyhteisötoimikunta**

<b>Asia</b>	<b>Otsikko</b>	<b>Sivu</b>
22	Kokouksen avaus	3
23	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	4
24	Pöytäkirjantarkastajien valinta	5
25	Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän päivittäminen	6
26	Henkilökohtaisten lisien määrä 30.4.2019	13
27	Muut asiat	14
28	Seuraava kokous	15
29	Kokouksen päättäminen	16

Työyhteisötoimikunta







Työyhteisötoimikunta	44	18.09.2018
Kunnanhallitus	§ 241	22.10.2018
Työyhteisötoimikunta	17	02.04.2019
Työyhteisötoimikunta	25	14.05.2019

## Tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän päivittäminen

TYTMK 44

Palkkausjärjestelmällä tarkoitetaan kokonaisuutta, joka muodostuu palkkauksen eri perusteista ja käytännöistä. Se perustuu

- 1) tehtäväkohtaiseen palkkaan ( tehtävät ja niiden vaativuus)
- 2) henkilökohtaiseen lisään (ammattinhallinta ja työssä suorituminen)
- 3) työkokemukselliseen (palvelusaikaan)
- 4) tulospalkkioon (tuloksellinen toiminta).

Lisäksi voidaan maksaa

- 5) muita lisiä, palkkioita ja korvauksia (kertapalkkio, rekrytointilisiä, kielilisiä).

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyvin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Tavoitteeseen pyritään oikeudenmukaisella palkalla. Palkkausjärjestelmän on täytettävä hyvälle ja toimivalle palkkausjärjestelmälle asetetut tavoitteet ja se tulee tarkistaa säännöllisin väliajoin.

Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävien vaativuus. Tehtävän vaativuuden arviointi (myöh. TVA) perustuu tehtäväkuvaukseen ja paikalliseen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmään. TVA on osa palkkausjärjestelmää. Tehtäväkohtainen palkka määritellään kokonaisarviointin perusteella. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein. Se perustuu työstä tehtyyn tehtäväkuvaukseen, työn vaativuustekijöihin sekä huomioon otettaviin seikkoihin ja niiden pohjalta tehtyyn arviointiin.

Tehtävien vaativuuden arviointia varten täytyy tehdä arviointijärjestelmä. Arviointijärjestelmästä neuvotellaan soveltamisalueen henkilöstöä edustavien luottamusmiesten kanssa. Arviointijärjestelmästä päättää viime kädessä työnantaja. Työtehtävien vaativuuden arviointi tulee suorittaa kaikkiin työntekijöihin samalla tavalla. Arviointijärjestelmästä tehdään kirjallinen kuvaus ja sen sisällöstä tiedotetaan henkilöstölle.

Arviointijärjestelmä perustuu vaativuustekijöihin. Suositeltavaa on käyttää tehtävien vaativuuden kokonaisarviointia. Kokonaisarviointi perustuu ennalta määriteltyihin vaativuustekijöihin. Eri vaativuustekijöillä voi olla erilaiset painoarvot. Suurin painoarvo on työn edellyttämällä osaamisella.

Kokonaisarviointi perustuu:

Työyhteisötoimikunta	44	18.09.2018
Kunnanhallitus	§ 241	22.10.2018
Työyhteisötoimikunta	17	02.04.2019
Työyhteisötoimikunta	25	14.05.2019

- kirjalliseen tehtävänkuvaukseen
- vaativuustekijöihin (osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot sekä työolosuhteet)
- muihin tehtävän vaativuudessa huomioitaviin asioihin, kuten lisätehtävät ja -vastuu.

Arviointi tehdään kunkin hinnoitteluryhmän sisällä. Palkkahinnoittelu tarkoittaa sitä, että tehtävä sijoitetaan palkkahinnoittelun soveltuvaan palkkahinnoittelukohtaan (esim. 03HOI030). Jos soveltuvaa palkkahinnoittelukohtaa ei ole, niin tehtävä on palkkahinnoittelun ulkopuolinen. Joissain tilanteissa voidaan tarkastelua tehdä eri hinnoitteluryhmien välillä, kuten arvioitaessa esimiesten palkkoja suhteessa työntekijöihin. Samoin hinnoittelemattomien osalta voidaan käyttää viiteryhmiä palkkatasojen tarkastelussa.

TVA koskee ainoastaan henkilön tekemiä tehtäviä, ei hänen henkilökohtaisia ominaisuuksiaan tai työsuoritustaan. Henkilökohtaista työstä suoriutumista arvioidaan henkilökohtaisella lisällä.

Sopimusmuutosten ja muuttuneiden tehtävien myötä on tarpeen tehdä kokonaisvaltainen TVA-järjestelmän päivitys. TVA-järjestelmän päivitys käsittää Paltamon kunnan kaikki vakinaisessa virka- ja työsuhteessa olevat KVTES:n, OVTES:n ja TS:n aloihin kuuluva henkilöt. Päivitystyö alkaa siten, että jokainen henkilö täyttää ensin oman tehtävänsä tehtävänkuvaukslomakkeen yhteistyössä esimiehensä kanssa. Tehtävänkuvauksen hyväksyy palvelualuejohtaja. Tämän jälkeen työntekijä suorittaa oman tehtävänsä vaativuuden arvioinnin. Ko. tehtävän vaativuuden arvioi tämän jälkeen työntekijän esimies ja palvelualuejohtaja. Yksittäisen tehtävän vaativuuden arvioinnin hyväksyy kunnanjohtaja. TVA-järjestelmän käyttöönotosta päättää hallintosäännön 13 §:n mukaan kunnanhallitus.

Oheismateriaalina TVA-järjestelmän päivityssuunnitelma ja alustava tehtävänkuvaukslomake.

#### Ehdotus:

Käydään keskustelua TVA-järjestelmän päivityssuunnitelmasta. Työntekijäjärjestöt antavat kannanottonsa päivityssuunnitelmaan ja alustavaan tehtävänkuvaukslomakkeeseen sekä haluavatko työntekijäjärjestöt erilliset neuvottelut ennen palkkausjärjestelmän periaatteiden viemistä kunnanhallituksen käsittelyyn.

Työyhteisötoimikunta	44	18.09.2018
Kunnanhallitus	§ 241	22.10.2018
Työyhteisötoimikunta	17	02.04.2019
Työyhteisötoimikunta	25	14.05.2019

TYTMK:

Kaikki työntekijäjärjestöt (JUKO ry, JHL ry, Jyty ry, Tehy ry) ilmoittivat haluavansa erilliset neuvottelut ennen TVA:n periaatteiden viemistä kunnanhallituksen käsittelyyn.

Esiteltyn tehtävänkuvauslomakkeeseen työntekijäjärjestöillä ei ollut kommentoitavaa.

## KH § 241

Valmistelija: hallintojohtaja Satu Kantola, p. 044 7500 987.

12.10.2018 pidetyssä paikallisneuvottelussa sovittiin yksimielisesti yleiset TVA-periaatteet ja todettiin, että yleisten TVA-periaatteiden osalta neuvottelu on päättynyt. Paikallisneuvottelussa oli mukana työnantajan edustajana kunnanjohtaja ja hallintojohtaja sekä ammattijärjestöjen edustajana pääluottamus-/varapääluottamusmiehet JUKO Paltamo ry:stä, JHL Paltamo ry, osasto 686:sta, Jyty Paltamo ry:stä ja Tehyn Kainuun ammattiosasto ry, 750:sta.

Paikallisneuvottelussa yleisiksi TVA-periaatteiksi sovittiin seuraavaa: Tehtävän vaativuuden arviointi suoritetaan kokonaisarviointina ja päivitystyö koskee KVTES:n, OVTES:n ja TS:n sopimusaloja. Kokonaisarviointi KVTES:n ja OVTES:n sopimusaloilla perustuu päivitettyyn tehtäväkuvaukseen, työn vaativuustekijöihin sekä huomioon otettaviin seikkoihin (koulutus, lisätehtävä- ja vastuu, esimiesasema) ja niiden pohjalta tehtyyn arviointiin. Kokonaisarviointi TS:n sopimusosalalla perustuu tehtäväkuvauksiin ja tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä huomioon otettaviin kahdeksaan vaativuustekijään (TS II luku 9.1 §), jotka voidaan eriyttää erilaisiksi kokonaisuuksiksi arviointijärjestelmässä.

Arvioinnin kohteena ovat samanaikaisesti samaan palkkahinnoittelukohtaan/palkkaryhmään kuuluvat tehtävät ja näiden tehtävien keskinäinen vertailu. Arviointi suoritetaan monikantaisessa työryhmässä, jossa ovat edustettuina tehtävässä toimiva henkilö, hänen esimiehensä, esimiehen esimies (tarvittaessa), luottamusmies, kunnanjohtaja ja KT-yhteyshenkilö.

Arvioinnissa huomioidaan kunnan palkkahierarkia ja yleinen tehtäväkohtainen palkkataso. Kokonaisarviointi suoritetaan mahdollisimman yhteismitallisesti ja yhdenmukaisin perustein. Tavoitteena on, että samaan palkkaryhmään kuuluvien tehtäväkohtaiset palkat ovat tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa.

Esittelijä: kunnanjohtaja Pasi Ahoniemi, p. 044 7500 001.



Työyhteisötoimikunta	44	18.09.2018
Kunnanhallitus	§ 241	22.10.2018
Työyhteisötoimikunta	17	02.04.2019
Työyhteisötoimikunta	25	14.05.2019

Hallintojohtajan ehdotus:

Kunnanhallitus päättää, että

- työn vaatavuuden arviointijärjestelmän päivitystyö aloitetaan KVTES:n, OVTES:n ja TS:n sopimusaloilla
- TVA:n päivitystyö suoritetaan edellä kuvattuja 12.10.2018 paikallisneuvottelussa sovittuja yleisiä TVA-periaatteita noudattaen.

Kunnanjohtajan päätösehdotus:

Kunnanhallitus hyväksyy hallintojohtajan ehdotuksen.

Kunnanhallitus:

Kunnanhallitus hyväksyi kunnanjohtajan päätösehdotuksen sillä lisäyksellä, että TVA on päivitettävä vuoden 2019 loppuun mennessä, sekä välitarkastelu kunnanhallitukselle 2019 kesäkuun loppuun mennessä.

Toimeenpano: ote työyhteisötoimikunta, JUKO Paltamo ry:n, JHL Paltamo ry, osasto 686:n, Jyty Paltamo ry:n ja Tehy Kainuun ammattiosasto ry 750:n pääluottamus-/varapääluottamusmiehet, kunnan henkilöstö

Muutoksenhaku: oikaisuvaatimus

## TYTMK 17

Tehtävien vaatavuuden arvioinnin tulee perustua tehtäväkuvaukseen, joka kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Paltamon kunnan kaikkien työntekijöiden tehtäväkuvausten päivittäminen aloitettiin 7.11.18. Helmi-maaliskuulla 2019 tehtäväkuvauksia on yhteismitallistettu yhteistyössä pääluottamusmiesten ja esimiesten kanssa mallitehtäväkuvatyöpajoissa 21.2.19 ja 14.3.19 niiden tehtävien osalta, joissa samaa tehtävää tekee useampi työntekijä. Tällä hetkellä tehtäväkuvat on pääosin päivitetty.

KVTES:n sopimuslalla tehtävien vaatavuutta arvioitaessa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen (tiedot, taidot, harkinta), työn vaikutukset ja vastuu (laajuus, pysyvyys, johtaminen ja vaikutukset toimintaedellytyksiin) sekä työn edellyttämät yhteistyötaidot (vuorovaikutus, ihmissuhdevaatimukset) ja työolosuhteet.

TS:n sopimuslalla tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä arviointijärjestelmässä tulee ottaa huomioon seuraavat kahdeksan vaatuvuustekijää:

- tehtäviin kuuluva päätösvalta: ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset sekä harkintavallan laajuus ja itsenäisyys
- töiden ja toimintojen järjestämisestä koskevan vastuun laajuus

Työyhteisötoimikunta	44	18.09.2018
Kunnanhallitus	§ 241	22.10.2018
Työyhteisötoimikunta	17	02.04.2019
Työyhteisötoimikunta	25	14.05.2019

- asema organisaatiossa
- tehtävien vaatimat tiedot, taidot ja osaaminen
- työnantajan edellyttämä koulutus
- työnantajan edellyttämä kokemus
- tehtävien edellyttämät vuorovaikutustaidot ja
- työolosuhteet.

Tehtäväkohtaisen palkan vaativuustekijät voidaan eriyttää erilaisiksi kokonaisuuksiksi, kunhan edellä luetellut kahdeksan vaativuustekijää löytyvät järjestelmästä.

Vaativuustekijöitä on rakennettu yhteistyössä pääluottamusmiesten kanssa 5.2.19, 12.2.19, 27.2.19 ja 11.3.19 kokouksissa.

KVTES:n sopimusosalalle on laadittu ehdotus työn vaativuuden arviointilomakkeesta ja sovittu painotukset eri vaativuustekijöiden osalta seuraavasti:

- osaaminen 40 %
- vaikutukset ja vastuu 25 %
- yhteistyötaidot 17 %
- asiantuntijatehtävät/johtaminen 10 %
- työolosuhteet 8 %.

TS:n ja TTES:n sopimusaloille on laadittu ehdotus yhteiseksi työn vaativuuden arviointilomakkeeksi ja sovittu painotukset eri vaativuustekijöiden osalta seuraavasti:

- tekniset tiedot ja osaaminen, koulutus, kokemus 40 %
- tehtävän edellyttämät vuorovaikutustaidot 15 %
- ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset 10 %
- harkintavallan laajuus ja itsenäisyys 10 %
- vastuu 10 %
- asema organisaatiossa, päätösvalta 5 %
- työolosuhteet 10 %.

OVTES:n sopimusosalalle on laadittu ehdotus työn vaativuuden arviointilomakkeeksi. Arviointilomakkeena käytetään nykyistä ns. pelu-lomaketta, johon on lisätty kolme paikallisesti sovittua vaativuustekijää.

#### Ehdotus:

Työyhteisötoimikunta hyväksyy

1. KVTES:n sopimusosalalle painotukset eri vaativuustekijöille seuraavasti:

- osaaminen 40 %
- vaikutukset ja vastuu 25 %
- yhteistyötaidot 17 %
- asiantuntijatehtävät/johtaminen 10 %

Työyhteisötoimikunta	44	18.09.2018
Kunnanhallitus	§ 241	22.10.2018
Työyhteisötoimikunta	17	02.04.2019
Työyhteisötoimikunta	25	14.05.2019

- työolosuhteet 8 %

sekä hyväksyy liitteenä 1 olevan ehdotuksen KVTES:n työn vaativuuden arviointilomakkeeksi.

2. TS:n ja TTES:n sopimusaloille painotukset eri vaativuustekijöille seuraavasti:

- tekniset tiedot ja osaaminen, koulutus, kokemus 40 %
- tehtävän edellyttämät vuorovaikutustaidot 15 %
- ratkaisujen merkittävyys ja vaikutukset 10 %
- harkintavallan laajuus ja itsenäisyys 10 %
- vastuu 10 %
- asema organisaatiossa, päätösvalta 5 %
- työolosuhteet 10 %

sekä hyväksyy liitteenä 2 olevan ehdotuksen TS:n ja TTES:n työn vaativuuden arviointilomakkeeksi.

3. OVTES:n sopimusosalalle liitteenä 3 olevan ehdotuksen työn vaativuuden arviointilomakkeeksi.

Työyhteisötoimikunta: Työyhteisötoimikunta hyväksyi sopimusalojen painotukset edellä esitetyn mukaisesti sekä liitteenä olevat TVA-lomakkeet. Tarvittaessa keskustelu painotuksista ja lomakkeista avataan uudelleen.

TYTMK 25

KVTES:n, teknisen sopimuksen ja tuntites-sopimusalan tehtävien vaativuuksia arvioinnit suoritettiin työntekijöiden ja esimiesten toimesta 3.4. - 3.5.2019. Seuraavassa vaiheessa tehtyt arvioinnit käydään läpi pääluottamusmiesten kanssa ja TVA-järjestelmää aletaan rakentaa sopimusaloittain ja hinnoittelutunnuksittain.

Ehdotus: Työyhteisötoimikunta merkitsee tilannekatsauksen tiedoksi.

Työyhteisötoimikunta: Satu kertoi TVA:n valmistelun tilanteesta ja jakoi työyhteisötoimikunnalle tiedoksi päivitetyn aikataulusuunnitelman, jossa näkyy tehtyt ja suunnitellut toimenpiteet. TVA-lomakkeiden palauttaminen päättyi 3.5.2019. Touko-kesäkuulla pääluottamusmiesten kanssa aletaan käymään sopimusaloittain ja hinnoittelutunnuksittain arviointeja sekä aletaan rakentaa TVA-järjestelmäluonnosta.

Mikko Karjalainen saapui kokoukseen klo 13:10.

Työyhteisötoimikunta	44	18.09.2018
Kunnanhallitus	§ 241	22.10.2018
Työyhteisötoimikunta	17	02.04.2019
Työyhteisötoimikunta	25	14.05.2019

---

**Henkilökohtaisten lisien määrä 30.4.2019**

TYTMK 26

Valmistelija: hallintojohtaja Satu Kantola, p. 044 7500 987

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaa kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää, jota maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen perusteella. Henkilökohtainen lisä on osa kannustavaa palkkausta, jolla pyritään parantamaan tuloksellisuutta ja tukemaan johtamista. Kannustavuus perustuu siihen, että jokainen voi työsuorituksellaan vaikuttaa palkkukseensa. Henkilökohtaisten tulosten palkitseminen on keskeinen tekijä motivaation syntymisessä. Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin KVTES:n ja OVTES:n sopimusaloilla vähintään 1,3 % ja TS:n sopimusosalalla vähintään 0,3 % sopimusalan yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. TTES:n sopimusosalalla työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista lisää, jonka suuruus on vähintään 0,1 euroa tunnilta. Tarkistus suoritetaan vuosittain. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteista on kerrottu KVTES:n 11 luvun 11 §:ssä, OVTES:n osio A:n II luvun 11 §:ssä, TS:n II luvun 12 §:ssä ja TTES:n liitteen 3 2 §:ssä.

Liitteenä yhteenveto henkilökohtaisten lisien 30.4.2019 tilanteesta sopimusaloittain.

**Ehdotus:**

Työyhteisötoimikunta käy yhteenvedon pohjalta keskustelua henkilökohtaisten lisien tilanteesta ja toteaa tarkituksen lopputuleman sopimusaloittain.

**Työyhteisötoimikunta:**

Työyhteisötoimikunta merkitsi henkilökohtaisten lisien tilanteen tiedoksi ja totesi henkilökohtaisten lisien määrän olevan työehtosopimusten mukainen.

Liitteet

Henkilökohtaiset lisät 30.4.2019, kaikki sopimusalat

## Muut asiat

TYTMK 27

Kunnanjohtaja kertoo tasapainottamisohjelman valmistelun tilanteesta.

Työyhteisötoimikunta:

Kunnanjohtaja kertoi talouden toteumasta tammi-maaliskuulta 2019. Talousarvioon nähden toimintakulut ovat hienoisessa laskussa, verotulo- ja valtionosuuskertymät eivät ole toteutuneet talousarvion mukaisesti.

Ajalla 1.1.-31.3.2019 toteumat (koko kunta) talousarvioon nähden ovat seuraavat:

- toimintatuotot 25,8 %
- toimintakulut 24,6 %
- investointimenot 11,1 %
- toimintakate 24,4 %
- verotulot 24,6 %
- valtionosuudet 24,8 %.

Kunnanjohtaja kertoi, että tasapainottamisohjelman valmistelu etenee. Tällä hetkellä nykytilaa on läpikäyty ja sen analysointi on osittain kesken. Avainhenkilöitä on myös haastateltu. Tasapainottamisen taso selviää myöhemmässä vaiheessa. Tasapainottamisohjelman valmistelusta on kerrottu talven aikana työyhteisötoimikunnan kokouksissa sekä 13.5.19 henkilöstöinfossa koko henkilöstölle. Valmistelun tilannetta käydään läpi seuraavan kerran luottamushenkilöiden kanssa 3.6.19 valtuustoseminaarissa. Kunnanhallituksen käsittelyyn valmis raportti on tarkoitus viedä elokuulla. Kunnanvaltuusto päättää tasapainottamiseen liittyvistä toimenpiteistä viimeistään talousarvio- ja toimintasuunnitelmavaiheessa; toimenpiteet tulevat ajoittumaan vuosille 2020 - 2024. Kunnanjohtaja kävi läpi nostoja Kuntamaisema-raportista.

Käytiin keskustelua aiheeseen liittyen.

**Seuraava kokous**

TYTMK 28

Työyhteisötoimikunta päätti 15.5.2018, että se kokoontuu pääsääntöisesti jokaisen kuukauden toinen tiistai klo 13:00 ja aina tarvittaessa, pois lukien kesä-, heinä- ja joulukuut.

Ehdotus:

Seuraava kokous pidetään 13.8.2019 klo 13:00.

Työyhteisötoimikunta:

Seuraava kokous pidetään 13.8.2019 klo 13:00.

