

OPISKELIJAN TYÖSUHDEOPAS

KirVESTES 2018-20

Arja Lusa



**KASVATUKSEN
JA NUORISOTYÖN
ASIAANTUNTIJAT KNT RY.**

Tervemenoa töihin!

Työkokemuksen kartuttaminen on opiskelijalle ensiarvoisen tärkeää. Seurakunnat tarjoavat kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskeleville kesätöitä, jopa määräaikaista sijaisuuksia. Seurakunnat tarvitsevat leirityöhön ja kesälomien ajaksi työntekijöitä tehtäviensä toteuttamiseksi. Jotta molemmat olisivat tyytyväisiä, työelämän pelisääntöjen tuntemus on erittäin tärkeä. Kesätyöpaikkojen kautta monet työllistyvät valmistumisen jälkeen töihin samoihin seurakuntiin.

Tässä opiskelijan työsuhdeoppaassa selvitetään Kirkon virka - ja työehtosopimuksen (KirVESTES) sisältöä opiskeluaikana erilaisten työssäolojaksojen näkökulmasta. Lähtökohtana palvelussuhteiden ehtojen käsittelyssä ovat kesätyöt ja muutaman kuukauden viransijaisuudet. Tässä oppaassa keskitytään kirkon ja seurakuntien tarjoamien työpaikkojen työ- ja virkasuhde-ehtoihin.

Opiskelijoiden palkkaaminen määräaikainen tehtäviin palvelee parhaimmillaan sekä työnantajan että työntekijät intressejä. Onnistuneen ja molempia osapuolia tyydyttävän työjaksoon liittyvät ajalliset ja rahalliset korvaukset olisivat sopimuksen mukaisia, se edellyttää KirVESTES:n tuntemusta, hyvää työn suunnittelua ja työvuorolistan ylläpitämistä. Nämä tehtävät ovat esimiehen tehtäviä ja vastuulla. Työntekijällä on oikeus esimieheen, jonka kanssa työajanhallintaan ja seurantaan liittyvissä asioissa otetaan yhteyttä.

Arja Lusa

Toiminnanjohtaja

Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT ry



**KASVATUKSEN
JA NUORISOTYÖN
ASiantuntijat KNT RY.**

Virka- vai työsopimussuhde?

Ensimmäinen asia, joka opiskelijan tulee selvittää, on palkataanko hänet työsopimus- vai virkasuhteeseen. **On olennainen tieto, kuulutko työaikalainsäädännön piiriin vai teetkö työajatonta työtä.** Seurakunnan henkilöstöstä toimisto-, kiinteistö-, keittiöhenkilöstöllä ja lastenohjaajilla on työaika. Heidät on palkattu töihin työsopimussuhteeseen. Työsopimussuhteisten opiskelijoiden palkkaus määräytyy Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) liitteen 5 mukaisesti.

Hengellisen työn tekijät, kuten papit, kanttorit, diakoniatyöntekijät ja nuorisotyönohjaajat tekevät työajatonta työtä. Heidät on palkattu virkasuhteeseen ja he kuuluvat virkalainsäädännön piiriin. Virkasuhteeseen palkkaaminen edellyttää, että seurakunnassa on perustettu virka. Virkalainsäädäntö mahdollistaa tilapäiseen virkasuhteeseen palkkaamisen ilman, että virkaa on perustettu. Seurakunnat ovat viime vuosina tarjonneet kesätyöpaikkoja tilapäisinä virkoina ja palkanneet työntekijöitä määräaikaisiin virkasuhteisiin. Jos seurakunta palkkaa kesätyöntekijöitä virkasuhteeseen, palkkaus muodostuu kirkon yleisen palkkausjärjestelmän mukaisesti tehtäväkuvauksen osoittaman vaativuusryhmän mukaan. Opiskelijoita palkataan myös viransijaisiksi eri vuodenaikoina. Kirkon Nuorisotyöntekijöiden Liitto katsoo, että virkasuhde on työsopimussuhdetta parempi vaihtoehto nuorisotyössä. Hengellisen työn tehtävät ovat seurakunnissa virkasuhteita, joten ammatti-identiteetin vahvistumisen kannalta on parempi tehdä töitä samoilla palvelussuhteen ehdoilla kuin vakinainen henkilöstö.

Virkasuhteeseen palkkaaminen

Kun seurakunta palkkaa työntekijän esim. kesätyöntekijän määräaikaiseen virkasuhteeseen, silloin ei tehdä työsopimusta. **Virkaan valittavalle annetaan viranhoidomääräys, jossa virkasuhteen ehdot määritellään.** Virkasuhteen ehdoista ei neuvotella vaan ne tulevat annettuna. Määräaikaisia virkasuhteita ovat myös viransijaisuudet. Virkasuhde voi olla määräaikainen, jos on kyse sijaisuudesta tai hakuilmoituksessa on ilmoitettu, että kyseessä on määräaikainen virkasuhde. Määräaikaiset työntekijät rinnastetaan virkasuhteen ehdoissa muihin seurakunnan viranhaltijoihin. Virkasuhteessa olevien työaikaa ei ole määritetty, mutta vapaa-aika on. Hengellisen työn viranhaltijalle kuuluu kaksi vapaapäivää kalenteriviikossa.



Virkasuhteen palkkaus, myös kesätyöntekijöille, määräytyy tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella. Palkkaa EI määritellä KirVESTES:n liitteen 5 mukaisesti. Työn vaativuuden arviointiin perustuva palkkaus edellyttää, että viralle tehdään tehtäväkuvaus KirVESTES liitteen 2 mukaisesti.

Työn vaativuuteen perustuvan palkkauksen (liite 1) ryhmän 201 vähimmäispalkan alaraja on 1547,16€. Yläraja muodostuu nuorisotyönohjaajan perusvirkojen vaativuusryhmien 501- 503 vähimmäispalkoista vähennettynä max – 15%. KNT katsoo, että nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden palkkaus virkasuhteissa tulee vastata työn vaativuutta. Kesätyön painopiste on pääsääntöisesti leirityössä, joka on tavanomaiseen virkatyöhön verrattuna erityisen vaativaa ja edellyttää erityistä osaamista. Leirityössä korostuu valvonta- ja vastuukysymykset, kun osallistujat ovat alaikäisiä lapsia ja nuoria. Tämän tulee näkyä myös palkkauksessa.

Työsopimuksessa sovitaan työsuhteen ehdoista

Työsopimussuhteeseen palkattava henkilö tekee aina työsuhteen. Työsopimuksesta tulee käydä selville työssäolon ajanjakso, maksettava palkka, pääasiallinen työpaikka, työaika, millaisiin tehtäviin henkilö on palkattu ja mitä sopimusta palkkauksessa noudatetaan.

Kun työssäolajaksoksi ilmoitetaan ensimmäisen ja viimeisen työpäivän välinen aika, silloin työehtosopimussuhde on määräaikainen. Jos on kysymys pysyvistä työsuhteista, työajaksi merkitään toistaiseksi voimassaoleva työsuhteus.

Jos opiskelija ei ole sopinut työsuhteen ehdoista kirjallisesti, on ongelmatilanteiden kohdatessa vaikea lähteä peräämään oikeuksiaan. Työsopimussuhteen ehdoista tulee neuvotella ja sopia. Jos näin ei ole tehty, työnantaja voi esim. jättää maksamatta rahallisia ja ajallisia korvauksia.



Mars Palkkaneuvottelun!

Määräaikaisen työsuhteen palkka on jokaisen neuvoteltava henkilökohtaisesti. Työpaikkailmoituksessa on ilmoitettu millaiseen työsuhteeseen opiskelijoita seurakunnassa palkataan. Siksi kannattaa olla tarkkana, palkataanko kesätyöntekijät kausityöntekijäksi vai opiskelijana. Kun palkataan nuoreksi kausityöntekijäksi, työntekijältä ei edellytetä kirkon alan ammatillista koulutusta vaan työntekijäksi voidaan valita kuka tahansa seurakunnan kesätöihin pyrkivä. Näitä työpaikkoja kirkon virkaan opiskelevan ja järjestäytyneen opiskelijan on syytä välttää. Kun työnantaja hakee töihin opiskelijoita, sillä tarkoitetaan kirkon alan ammatteihin opiskelevia. Nuoren kausityöntekijän palkka eroaa opiskelijan palkasta. KirVESTES antaa työntekijälle ja työnantajalle mahdollisuuden määrittää kesätyöntekijäksi valitulle henkilökohtainen palkka. Voimassa olevassa KirVESTES:ssä liitteessä 5 on ilmoitettu euromääräinen vähimmäis- ja enimmäispalkka kuukaudessa.

1.4.2019 Opiskelijan kk-palkka on vähintään 1200,87€ – enintään 1841,74€

Oma henkilökohtainen palkka neuvotellaan sopimuksessa ilmoitetusta palkkahaarukasta. Neuvottelussa aiempi työkokemus ja opiskeluiden määrän tulee näkyä palkkauksessa. Opiskeluiden alkuvaiheessa ja vähäisen alan työkokemuksen omaavalle palkka määrittyy palkkahaarukan alapäähän. Kun taas työkokemusta omaavalle ja opintojensa loppupuolella olevan palkka tulee olla palkkahaarukan yläpäässä. Kausityöntekijäksi palkattavallakin nuorisotyön alan työkokemus ja koulutus luetaan eduksi euromääräistä kuukausipalkkaa määriteltäessä.

Vapaapäiväsäädökset

Työsopimussuhteisille ja virkasuhteisille kuuluu kaksi viikkovapaapäivää kalenteriviikossa. Viikkovapaat ovat tärkeitä riittävän levon ja palautumisen kannalta. Tämä korostuu erityisesti leirityöjakson jälkeen.

Töissä tulee tilanteita, joita ei voi ennakoida. Tavanomainen muutos on, että työntekijä sairastuu, joten hänelle suunnitellut työtehtävät täytyy jonkun toisen hoitaa. Tämä tarkoittaa, että työsopimussuhteisilla työvuorolistaan tulee muutos.

Ylitöiden tekemiseen tarvitaan työnantajan ylityömääräys ja toisaalta työntekijän suostumus ylityön tekemiseen.



Virkasuhteessa olevien kanssa muutoksista neuvotellaan suullisesti. Vapaapäivät ja lomat saattavat siirtyä. Muutoksiin tulee suostua, jos esimies määrää. Samalla kun sovitaan työn sisällöllisistä muutoksista, esimiehen tulee osoittaa milloin siirtyvät vapaat ja lomat pidetään.

KirVESTES tuntee käsitteen välttämättömät ja kiireelliset työtehtävät, jotka estävät vapaapäivän pitämisen olennaisilta osin. Näistä tehtävistä on ilmoitettava heti esimiehelle, jonka on todettava vapaapäivän siirtymisen edellytysten täytyneen ja vapaapäivä voidaan siirtää. Yllättävän esteen vuoksi menetettyä vapaapäivää ei voida korvata rahana.

Leirityön erityiskysymykset

Leirityö on mukavaa, mutta raskasta työtä. Nuori ihminenkin ei ole kone vaan tarvitsee lepoa. Lepoaikaa tarvitaan jokaiseen vuorokauteen. Työsopimussuhteisille lepoajan tarjoaminen on lakisääteistä, mutta virkasuhteisille tähän on paikallisilla etsittävä ratkaisua. Monissa seurakunnissa on hyväksi koettu malli, jossa työntekijät leirillä vuorottelevat valvontatehtävissä vuorooin. Jos leirillä on kolme työntekijää, joka kolmas yö täyden yön nukkuminen auttaa jaksamaan pitkälläkin leirijaksolla.

Leirityön alle jäävät viikkovapaat tulee ensisijaisesti pitää seuraavan kalenteriviikon aikana. Jos tämä ei ole mahdollista seurakunnan toiminnan kannalta, vapaapäivät tulee työnantajan antaa pidettäväksi kolmen viikon sisällä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, vapaapäiviä voidaan työntekijän suostumuksella sopia pidettäväksi myöhemmin.

Pitkistä leireistä annetaan viranhaltijalle ja työsopimussuhteiselle leirityöaikahyvitystä eli leirivapaita. Leirivapaita myönnetään yhdenjaksoisilta leirijaksoilta seuraavasti: 3vrk ->1pvä, 7->2, 9->3, 11->4 ja 13->5. Leirivapaat tulee pitää leiristä seuraavan kahden kuukauden sisällä.

Leirivapaat on tarkoitettu palauttavaksi jaksoksi heti leirijakson jälkeen. Työssäjaksamisesta on ensisijaisesti vastuussa työnantaja ja esimies. Leirivapaiden sijoittaminen koko kesätyöjakson loppuun ei ole vastuullista ja hyvää työnsuunnittelua eikä työssäjaksamisen edistämistä, vaikka se työnantajan näkökulmasta saattaisikin olla tarkoituksenmukaista väliaikaisen työvoimaresurssin käyttöä.

Kesätyöntekijälle maksetaan leirityöstä **leiripäiväraha**. jokaisesta leirivuorokaudesta maksetaan **42€ suuruinen veroton korvaus**, jos leiri



paikka on yli 15km päässä pääasiallisesta työ- tai virkapaikasta. Jos leiripaikkaan on vähemmän matkaa, päivärahan suuruinen palkanlisä voidaan maksaa, mutta se on verollinen. Jos leiriin kuuluu seurakunnan tarjoamat ateriat, päivärahasta vähennetään verotusarvon mukainen summa, 4,95€/lämmin ateria.

Päivärahoja anotaan erikseen päivärahakaavakkeella, joka on työnantajasta riippuen saatavilla joko sähköisenä tai paperiversiona.

Muut Korvaukset

Jos joudut käyttämään työssä oma autoa työtehtävien suorittamiseen, sinulla on oikeus saada kilometrikorvaus. Oman auton käytöstä maksetaan **kilometrikorvausta 43 senttiä kilometri**, moottoripyörästä 32s/km, mopo 17s/km ja muu kulkuneuvo 10s/km. Kannattaa paikallisesti selvittää, millainen käytäntö seurakunnassa on oman auton käytöstä ja kustannuksien korvaamisesta leirillä. Työnantajilla on matkakorvauksia varten käytössä ajopäiväkirja, matkalaskukaavake joko sähköisenä tai paperiversiona.

Miten arkipyhät?

Kalenterivuodessa on arkipyhiä = pyhäpäivä ja/tai aatto keskellä kalenteriviikkoa.

Näitä ovat: pitkäperjantai, 2. pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto, muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuoden päivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä. Työsopimussuhteisilla arkipyhä on lähtökohtaisesti vapaapäivää ja lyhentää viikkotuntimäärää. Jos arkipyhänä tehdään töitä, se on korvattava vapaapäivä. Lisäksi kirkollisina juhlapäivinä, itsenäisyyspäivänä ja vappuna tehdystä työstä maksetaan sunnuntaikorvaus.

Virkasuhteisilla arkipyhä on tavallinen työpäivä. Arkipyhän voi pitää ”vapaana” ilman työsuoritteita, jos sellaisia ei ole työsuunnitelmassa suunniteltu tehtäväksi. Jos arkipyhäpäivänä tehdään työpäivä, se ei ole korvattava vapaapäivä.



Pienillä asioilla on iso rahallinen merkitys

Työsopimukseen määritetään pääasiallinen työpaikka. Työntekijällä voi olla yksi työpaikka, joissa työtehtäviä säännöllisesti tehdään (työskentelypaikka). Pääasiallisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, missä työtehtävät yleisimmin tehdään. Pääasiallista työpaikkaa koskevalla kirjauksella on merkitystä mm. sovellettaessa matkakorvauksia koskevia määräyksiä. Yleensä pääasiallinen työpaikka on vakituisen henkilöstön tapaan nuorisotoimisto tai seurakuntatalo.

Kesätyöntekijän pääasialliseksi työpaikaksi voidaan merkitä leirikeskus, jos opiskelijan työajasta tosiasiallisesti suurin osa on leirikeskuksessa. Tarkkana on oltava siinä, että työnantaja ei merkitse työpaikaksi leirien ajaksi leirikeskusta ja tällä halua kiertää velvollisuuttaan maksaa leirijalta leiripäivärahaa ja/tai leirityöaikahyvityksiä. Opiskelijalle päivärahat ja leiri työaikahyvitykset ovat tuntuvat palkan lisä, joten pääasiallisen työpaikan merkinnällä työsopimuksessa on merkitystä.

Nuorisotyötä työajassa

Työsopimussuhteisen työntekijään sovelletaan yleistä säännöllistä työaika, joka on 38 tuntia 45 minuuttia viikossa. Työaika voi olla 6-8 tuntia vuorokaudessa ja se voidaan pilkkoa jaksoihin. Päivittäistä työaika ei tulisi jakaa enempään kuin kahteen jaksoon. Työntekijän työaika voidaan tilapäisesti pidentää 9 tuntiin, josta lähtien ylityökynnys ylittyy. Viikon jaksossa ylittyy 38 h 45 min jälkeen.

Yleistä säännöllistä työaika noudattaville tulee antaa vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön vuorokautinen lepoaika. Leirityössä päiväkohtainen tuntien joustaminen on suositeltavaa, kunhan viikkotuntimäärä ei ylity.

Työsopimuksesta tulee käydä selville mitä tehtäviä varten työntekijä on palkattu.

Nuorisotyöhön palkatulle kesätyöntekijälle kirjoitetaan esim. osallistuminen varhaisnuoriso- ja rippikoulutyön leireille ja toimintaan. Tämä suojaa kesätyöntekijän käyttämisen esimerkiksi diakoniatyön leireillä. Seurakunnat noudattavat yleensä Kirkon työ- ja virkaehtosopimusta, mutta jos työnantaja on hakenut palkkaukseen yhteiskunnan tukea palkkaukseen saattaa liittyä erityishehtoja ja ne tulee näkyä työsopimuksessa.



Työnantajan/esimiehen tehtävä on pitää työsuhteisista työntekijöistä työvuorolistaa. Työvuorolista on avaintekijä, jotta voidaan osoittaa ja maksaa mahdolliset lisä- ja ylityöstä kuuluvat korvaukset. Työsuhteisille työntekijöille kuuluu maksaa yli-, lisä-, yö-, aatto ja sunnuntaityökorvaukset leirityöaikaan lukuun ottamatta. Näiden todentaminen edellyttää ajan tasalla olevaa työvuorolistaa. Korvaukset voidaan maksaa aikana tai rahana. Työntekijä ja esimies hyväksyvät allekirjoituksellaan työvuorolistan toteutuneena. Esimiehen tehtävä on toimittaa se palkanlaskijalle.

Leirityön osalta on KirVESTES:ssä sovittu ns. tunti-tunnista periaate. Leirityössä työtuntien määrän hallinta on erityisen haasteellista. Kun työvuoroluetteloon suunnitellut tunnit eivät riitä vaan tulee ylimääräisiä työntunteja, ne tulee korvata.

Korvaaminen voi tapahtua leirin aikana toisen työpäivän tunneista vähentämällä tai leirin jälkeen niin, että 1 tunnin ylimääräisestä työstä saa 1 tunnin korvauksen.

Korvaus toteutetaan ensisijaisesti aikana. Ellei tämä ole mahdollista, niin korvaus maksetaan rahana. Leirin ajalta ei makseta muita työaikakorvauksia.

Vuosilomaa kertyy koko ajan

Kesätyöstä kertyy myös vuosilomapäiviä. Vuosilomaa kertyy 1 kuukauden työsuhteesta 2 vuosilomapäivää, 2 kk->4 ja 3kk->5. Lomasta maksetaan lomakorvaus eli palkallisia lomapäiviä ei yleensä myönnetä, vaan lomapäivät maksetaan rahana työ- tai virkasuhteen päättyessä.

Kannattaako olla työttömyyskassan jäsen?

Ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen saaminen edellyttää kahden ehdon täyttymistä työttömyyden lisäksi.

1. työntekijän tulee täyttää työssäoloehto = 26 vkoa 28 kk:n aikana.
2. työntekijän tulee täyttää kassan jäsenyysehto = vakuutettuna 26 edellistä viikkoa.

KNT:n opiskelijajäsenyys on ilmainen valmistumiseen saakka. Jos opiskelija haluaa kartuttaa työttömyyskassan jäsenyyttä ja työssäoloehto, hänen tulee maksaa työttömyyskassan vuosimaksu, jonka suuruus on vuonna 2019 73€.



Maksun toteuttamiseksi ota yhteyttä KNT:n toimistoon jäsenpalvelusihteeriin puh. 044-5958566 tai jasenpalvelu@knt.fi

Entä jos sairastun tai loukkaannun?

Viranhaltijalla/työntekijällä, joka sairaudesta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi on estynyt hoitamasta virkaansa/työtään, on oikeus saada siksi ajaksi sairauslomaa. Esteestä on viipymättä ilmoitettava lääkäritodistuksella lähimmälle esimiehelle. Työntekijälle voidaan myöntää enintään kolme päivää sairauslomaa luotettavan selityksen perustella ilman lääkäritodistusta.

Jos viranhaltijan/työntekijän palvelusuhde on ennen sairausloman alkua ollut alle 30 kalenteripäivää, on hänellä oikeus saada sairausloman ajalta puolet varsinaisesta palkasta yhteensä 14 päivältä. Jos palvelusuhde on ennen sairausloma alkua jatkunut 30–59 kalenteripäivää, on hänellä oikeus saada varsinainen palkkansa yhteensä 14 päivältä.

Seurakunnat ovat työterveyspalveluiden tarjoajina erilaisia. KirVESTES:ssa on asiasta **suositussopimus** sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnissa. Kaikki työnantajat eivät ole järjestäneet sairauden hoitoa osana työterveyspalveluita työntekijöille. Monet työnantajat ovat kuitenkin tehneet työterveyspalveluista palvelusopimuksen paikallisen terveyskeskuksen tai yksityisin palvelutarjoajan kanssa.

Palvelusopimuksen mukaan palveluja voi saada viranhaltija tai työntekijä, jonka palvelussuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti yli 4 kuukautta.

Paikallinen sopimus voi pitää sisällään myös kesätyöntekijät ja viransijaiset tai rajata kaikki määräaikaiset työntekijät sopimuksen ulkopuolelle. Kysy, millainen sopimus paikallisesti on tehty.

Pitääkö työnantajan tarjota ruokaa?

Työpaikkaruokailun järjestäminen henkilöstölle on myös KirVESTES:ssa **suositussopimus**. Sen mukaan työnantajaa suositellaan järjestämään työpaikkaruokailu. Käytännöt vaihtelevat melkoisesti paikkakunnittain. Ruokailumahdollisuus on pyrittävä järjestämään kaikille halukkaille työoloista



**KASVATUKSEN
JA NUORISOTYÖN
ASiantuntijat KNT RY.**

ja työaikajärjestelyistä riippumatta. Puuttuvasta ruokailumahdollisuudesta ei suoriteta korvausta.

Seurakunta voi tukea työpaikkaruokailua järjestämällä sen itse tai rahallisena tukena, kun ruoka ostetaan muulta palveluntarjoajalta. Monissa seurakunnissa on yleistynyt lounasseteleiden käyttöä. Kts. leiriruokailu s. 8.

Vakuutukset työajalla

Työnantaja lakisääteinen velvollisuus on vakuuttaa työntekijät työajalla tapahtuvia tapaturmia varten. Ulkomaille suuntautuvissa työmatkoissa saattaa olla tapaturman osalta rajoitteita, joten niistä on kunkin otettava selvää paikalliselta työnantajalta. Samoin lakisääteinen velvollisuus on maksaa työntekijöiden työttömyysvakuutusmaksua (TyEL).

KNT:n jäsenet saavat jäsenetuna matka- ja matkatavaravakuutuksen. Vakuutus on voimassa vapaa-aikana koti- ja ulkomailla. Jäsenkortti on vakuutustodistus.

LISÄTIETOA PALVELUSSUHTEESTA, SEN EHDOSTA JA VASTAUKSIA TAVANOMAISIIN ONGELMIIN LÖYDÄT OSOITTEESTA www.knt.fi

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus kokonaisuudessa löytyy osoitteesta <https://evl.fi/kirkontyomarkkinalaitos/sopimukset>

www.kit.fi -> sopimukset

