

# Pertunmaan kunta



## Henkilöstökertomus 2024

## Sisällysluettelo

<b>1. Johdanto</b> .....	1
1.1. Suosituksen sisältämät tunnusluvut .....	1
1.2. Pertunmaan kunnan henkilöstökertomuksen 2024 sisältämät tunnusluvut .....	1
1.3. Katsaus vuoden 2024 henkilöstökertomukseen .....	2
<b>2. Henkilöstön määrä ja rakenne</b> .....	4
2.1. Henkilöstön määrä .....	4
2.2. Henkilöstön rakenne .....	5
2.3. Henkilötyövuosi .....	6
<b>3. Henkilöstön ikärakenne ja palveluaika</b> .....	7
3.1. Henkilöstön ikärakenne .....	7
3.2. Henkilöstön palveluaika .....	9
<b>4. Eläkkeelle siirtyminen, vaihtuvuus, rekrytointi ja työllistäminen</b> .....	9
4.1. Eläkkeelle siirtyminen .....	9
4.2. Vaihtuvuus ja rekrytointi .....	11
<b>5. Työvoimakustannukset</b> .....	12
5.1. Palkkauskulut .....	12
5.2. Eläkevastuut .....	14
5.3. Keskipalkat .....	14
5.4. Palkantarkistukset .....	15
<b>6. Työajan jakautuminen</b> .....	16
6.1. Terveysperusteiset poissaolot .....	16
6.2. Vuosilomat .....	18
6.3. Perhevapaat .....	19
6.4. Palkattomat vapaat .....	19
6.5. Ylityöt .....	19
<b>7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen</b> .....	20
<b>8. Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen</b> .....	21
8.1. Työterveyshuolto .....	21
8.2. Työsuojeluyhteistyö .....	23
8.3. Työhyvinvointi .....	25
8.4. Yhteistoiminta .....	26
8.5. Sisäinen viestintä .....	28
<b>9. Kunnan taloudellisen tilanteen vaikutus</b> .....	28
<b>10. Työpaikkaruokailu, luontoisedut ja henkilökuntaetuudet</b> .....	29
<b>11. Henkilöstön muistaminen ja huomioiminen</b> .....	29

## 1. Johdanto

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on julkaissut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Tämä ”*Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan*” tuotettiin sisällöltään KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat vetämässä työpajoissa, joissa oli KT:n edustajien lisäksi KEVA:n ja kuntien edustajia eri puolelta Suomea.

Kunnan henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, kuntien houkuttelevuus työnantajina ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päättäjien käyttöön. Henkilöstökertomus termin lisäksi kunta-alalla on käytössä termit henkilöstöraportti tai henkilöstötilinpäätös.

### 1.1. Suosituksen sisältämät tunnusluvut

Suosituksessa on esitetty samalla tavalla laskettavat yhteiset tunnusluvut, jotka lasketaan kaikissa kunnissa suosituksessa esitetyllä tavalla. Tämä antaa kunnille mahdollisuuden vertailla ja tulkita omia lukujaan suhteessa muihin kuntiin sekä tehdä johtopäätöksiä niiden perusteella. Yhteisesti kerättäväksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

### 1.2. Pertunmaan kunnan henkilöstökertomuksen 2024 sisältämät tunnusluvut

Henkilöstökertomuksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

Henkilöstökertomus kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Siten toimeksiantosuhteessa olevat ja luottamushenkilöt jäävät raportin ulkopuolelle. Tunnusluvut on kerätty henkilöstöhallinnon järjestelmästä ja ne perustuvat hallintokuntien antamiin tietoihin ja viranhaltijapäätöksiin.

Tasa-arvolainsäädäntö ja muut tasa-arvonäkökohdat huomioon ottaen henkilöstökertomuksen keskeiset luvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista sekä ottaen huomioon yksilönsuoja. Henkilöstön määrää, rakennetta ja toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrää koskevat tiedot toimivat myös koulutussuunnitelmassa vaadittavina tietoina. Henkilöstökertomuksen tunnusluvut toimivat myös tasa-arvosuunnitelman tietojen päivitystietoina.



Henkilöstökertomus 2024 sisältää yhteisen tunnuslukujen lisäksi suosituksen mukaiset yleisimmät tunnusluvut:

- henkilöstömäärä
- työajan jakautuminen
- henkilöstön vaihtuvuus
- sairauspoissaolot
- henkilöstön osaamisen kehittäminen
- työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- palkitseminen

### 1.3. Katsaus vuoden 2024 henkilöstökertomukseen

Koko kunnan henkilöstömäärä on vähentynyt kahdeksalla verrattuna vuoteen 2023. Vakinaisten määrä on lisääntynyt kolmella kun kolmen pitkäaikaisesti määräaikaisina toimineen työntekijän työsuhteet vakinaistettiin. Määräaikaisten määrä on vähentynyt kymmenellä. Henkilötyövuosien määrä oli 46,99.

Sivistysosaston vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi kolmella ja määräaikaisten määrä väheni yhdellätoista. Teknisen osaston ja hallinto-talousosaston henkilöstön kokonaismäärässä ei ole tapahtunut muutoksia.

Henkilöstön rekrytoinnin osalta haasteellisinta on ollut päiväkodin johtajan ja varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuuksien täyttäminen. Päiväkodin johtajan viransijaisuuteen ei ole ollut hakijoita. Päiväkodin johtajan viransijaisuutta hoidettiin koko vuoden sisäisin sijaistajajärjestelyin. Varhaiskasvatuksen opettajan viransijaisuutta on hoidettu osin sisäisin järjestelyin ja osin lyhytaikaisten sijaisten toimesta. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja ryhmäperhepäivähoitajien tehtäviin on saatu palkattua henkilöstöä. Varhaiskasvatuksen osalta on saatu vakautettua sijaistilannetta niin, että sijaisia on saatu palkattua edellisiä vuosia pitempiaikaisiin työsuhteisiin.

Koulutoimeen on saatu palkattua päätoimisia ja sivutoimisia tuntiopettajia määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Vapaa-aikatoimessa on ollut määräaikainen nuoriso- ja etsivänuoriso-työntekijä. Liikuntapalveluissa on ollut ainoastaan määräaikainen liikuntaryhmien ohjaaja.

Pertunmaan kunnan henkilöstö on varsin naisvaltainen. Naisten osuus henkilöstöstä on 80,4 %. Tämä noudattaa julkisen sektorin yleistä valtakunnallista linjaa.

Henkilöstön keski-ikä oli 50 v. 5 kk. Pertunmaan kunnan henkilöstön keski-ikä ei ole tapahtunut suurta muutosta vuoden 2022 jälkeen. Henkilöstöstä on n. 59 % yli 50-vuotiaita.

Henkilöstön keskiarvopalveluaika oli 12 v. 10 kk. Työntekijöistä oli 21,5 % alle kaksi vuotta palveluksessa olleita. Yli 20 vuotta palveluksessa olleita oli 29,5 %.

Henkilöstökulut olivat yhteensä 2.377.723 euroa. Laskua oli edellisvuoteen verrattuna 9,18 %. Eniten vähennystä tapahtui sijaisten ja tilapäisten palkkoissa, 52.340 euroa eli 9,8 %. Henkilösivukulujen vähentymiseen vaikutti työttömyysvakuutusmaksun alentuminen.

Koko henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 2.955,91 euroa/kk. Nousua edellisvuoteen verrattuna oli 6,54 %.

Tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin tehtiin 2,27 % suuruinen yleiskorotus 1.6.2024 lukien sekä korotettiin henkilöstöstä valtaosan tehtäväkohtaisia palkkoja 1,65—1,73 % suuruuisella paikallisesta järjestelyerällä.

Naisten ja miesten välinen palkkaero pysyi ennallaan. Naisten tehtäväkohtainen palkka oli 12 % eli 346 euroa pienempi kuin miesten.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 715 (-17 pv). Vähennystä edelliseen vuoteen verrattuna oli 2,32 %. Henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä oli 15,21. Henkilöstöstä 41 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2024.

Työterveyshuollon kustannukset pienenevät 22 %. Palvelujen käytön lisäystä ei tapahtunut, mutta laboratoriotutkimuksia ja kuvantamista tehtiin puolet vähemmän kuin edellisellä vuonna.

Henkilöstön koulutustilaisuudet lisääntyivät hieman edellisestä vuodesta. Henkilöä kohden koulutustilaisuuksia oli 1,49. ”Koulutuspäivä” ei laskelmissa useinkaan ole koko työpäivän pituinen vaan etäkoulutukset ovat kestoltaan yleensä 3-4 tuntia.

Koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely toteutettiin edellisen vuoden tapaan huhtikuussa 2024. Merkittäviä muutoksia ei edellisen vuoden kyselyyn verrattuna ollut tapahtunut.

Mäntyharjun ja Pertunmaan kunnanvaltuustot päättivät 13.5.2024 kokouksissaan kuntaliitoksen hyväksymisestä. Kuntaliitos tapahtui 1.1.2025. Pertunmaan kunnan vakinaiset työntekijät siirtyivät Mäntyharjun kunnan palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä.

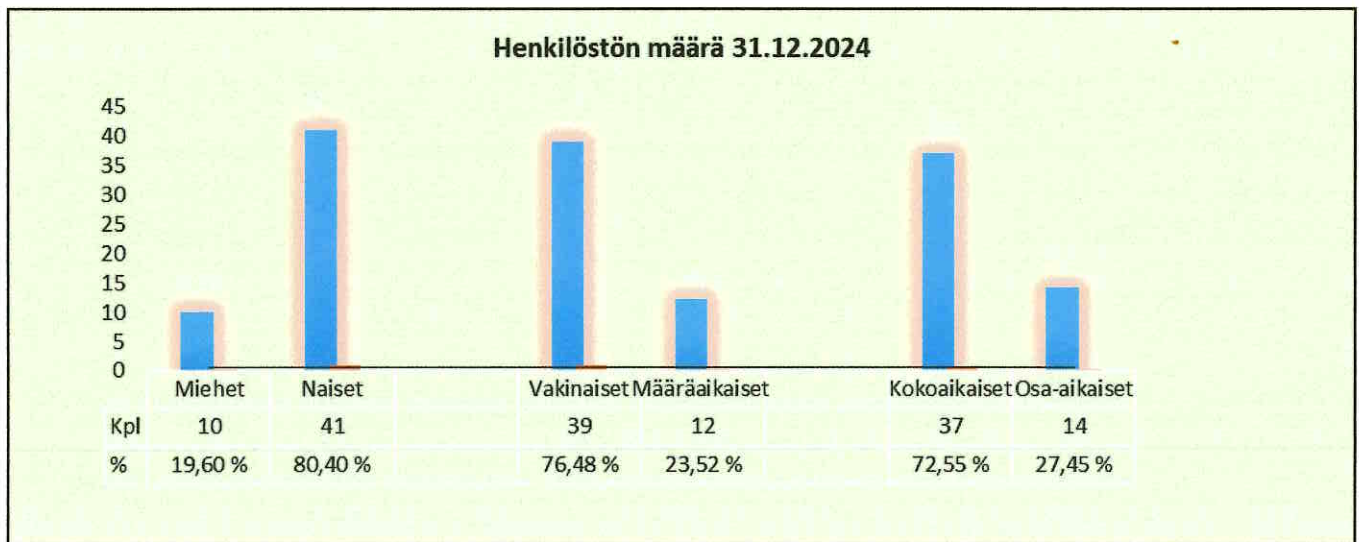
Henkilöstön osalta huomattiin, että kuntien toimintakulttuureissa oli ennakoitua enemmän eroavaisuuksia. Toimintaohjeet ja menettelytavat on pitänyt ”päivittää” Mäntyharjussa noudatetun mukaisiksi käytänteiksi. Henkilöstöhallinnon ohjelmaa lukuun ottamatta uudet sovellusohjelmat tulivat mm. asiakirjahallintoon, työajan seurantaan, sisäiseen tiedotukseen ja erilaisten yhteydenottojen tekeminen sähköisillä ilmoituksilla. Myös ulkoistettu palkkahallinto on tuonut muutosta tiukentuneiden tietojen ilmoitusaikataulujen vuoksi. Pertunmaan henkilöstö on kokenut, että uusiin työmenetelmiin ja ohjelmiin perehdyttämiseen ei ole resurssoitu tarpeeksi. Joittenkin käyttäjätunnusten saamisessa on ollut viivettä. Tietoa on kaivattu myös osoitteista ja linkeistä millä palveluihin pääsee kirjautumaan, mm. Sarastia Extranet, Reppu-henkilökunnan viestintäkanava ja Maxtech työajanseurannan raportit.



## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1. Henkilöstön määrä

Toimiala	Vuosi 2023			Vuosi 2024		
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Kunnanhallitus	7	1	8	6	2	8
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	25	21	46	28	10	38
Tekninen lautakunta	5	0	5	5	0	5
<b>Yhteensä</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>59</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>51</b>



### Henkilöstön määrän kehitys

Ajankohta	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä ilman työll.	Työllistetyt	Yhteensä kaikki
31.12.2017	54	25	79	5	84
31.12.2018	57	13	70	3	73
31.12.2019	57	15	72	2	74
31.12.2020	51	19	70	1	71
31.12.2021	46	20	63	3	66
31.12.2022	43	20	63	0	63
31.12.2023	37	21	58	1	59
31.12.2024	39	12	51	0	51

**Henkilöstö sopimusaloittain:**

-Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	28 henkilöä
-Kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES)	19 henkilöä
-Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	4 henkilöä

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022–30.4.2025.

**Muu henkilöresurssi**

Uuden henkilöstökertomuksen laadintasuosituksen mukaan raportoidaan erikseen vuokra-työntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos. Valtaosa kunnan palveluista on ulkoistettu. Palveluja ostettiin Mikkelin kaupungilta, Järvi-Saiman Palvelut Oy:ltä ja yksityisiltä palveluntuottajilta. Henkilötyövuosien määrän laskenta ostopalvelujen osalta on erittäin haastavaa.

Ulkoistettuja palveluja olivat mm.

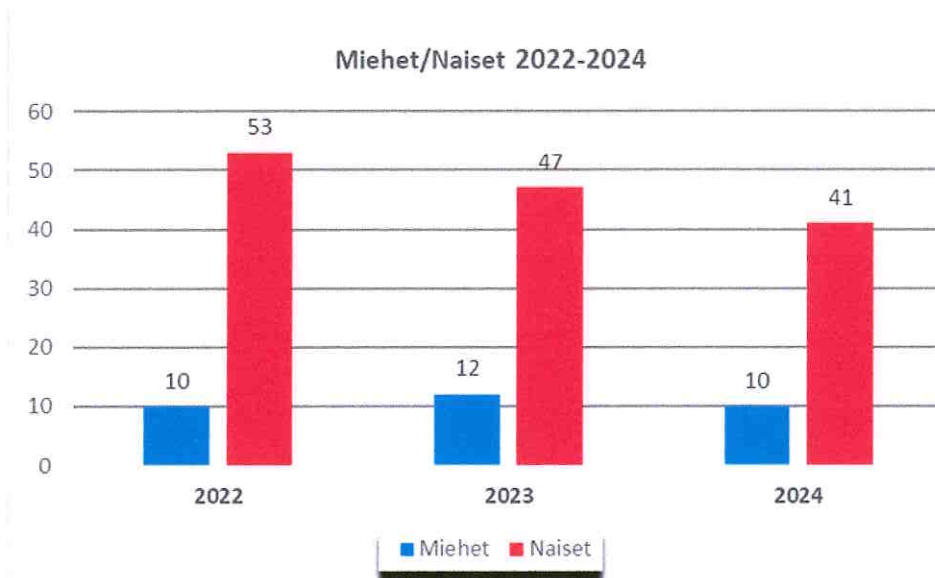
- kiinteistönhuolto
- siivous
- jätehuolto
- vesihuoltolaitos
- kirjastopalvelut
- maaseutupalvelut
- maatalouslomitus
- ympäristöpalvelut
- kaavoitus- ja mittauspalvelut
- ruokapalvelut

Toimeksiantosopimuksilla kerhotoiminnan ohjausta ja musiikkipalveluja ostettiin neljältä henkilöltä, yhteensä 3.311,50 eurolla.

**2.2. Henkilöstön rakenne****Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan**

Toimiala	Vuosi 2023		Vuosi 2024	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Kunnanhallitus	7	1	7	1
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	39	7	33	5
Tekninen lautakunta	1	4	1	4
<b>Yhteensä</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>10</b>

31.12 2024 naisten osuus oli 80,40 % ja miesten 19,60 %. Suomessa kunta-alalla naisten osuus oli 76 % ja miesten 24 %.



### Kokoaikaiset ja osa-aikaiset

Toimiala	Vuosi 2023			Vuosi 2024		
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
Kunnanhallitus	6	2	8	4	4	8
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	33	13	46	28	10	38
Tekninen lautakunta	5	0	5	5	0	5
<b>Yhteensä</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>59</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>51</b>

Palvelussuhteessa ajalla 1.1. – 31.12. oli:

	2023	2024
<b>Henkilöt</b>	94	81
<b>Palvelussuhteet</b>	181	181

Vuoden 2024 aikana kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 18 miestä ja 63 naista. Vuoden aikana työskennelleistä henkilöistä oli vakinaisia 40 ja määräaikaisia 41.

### 2.3. Henkilötyövuosi (HTV2)

Vuoden 2024 henkilötyövuosien määrä oli 46,99. Henkilötyövuotena on käytetty Kuntatyönantajan suosituksen mukaista HVT2:ta. Henkilötyövuoden laskennassa käytetystä ajasta on vähennetty kaikki palkattomat poissaolot.





**Henkilöstö ikäryhmittäin**

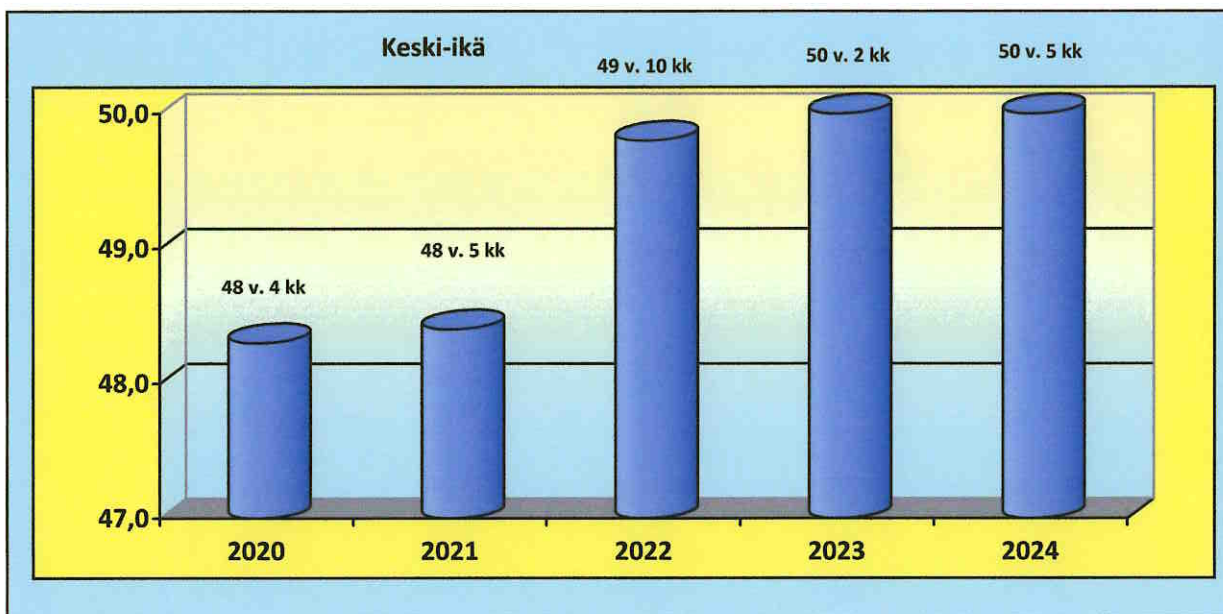
	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-
2020	4	13	20	23	10	1
2021	6	9	18	23	9	1
2022	4	5	21	22	10	1
2023	2	6	16	23	11	0
2024	3	4	14	18	9	3

Henkilöstön ikärakenne noudattaa valtakunnallista linjaa. Suurin ikäluokka on 50–59-vuotiaat ja toiseksi suurin 40–49-vuotiaat.

**Koko henkilöstön keski-ikä**

2018	48 v. 6 kk
2019	49 v. 0 kk
2020	48 v. 4 kk
2021	48 v. 5 kk
2022	49 v. 10 kk
2023	50 v. 2 kk
2024	50 v. 5 kk

Naisten keski-ikä oli 50 v. 3 kk ja miesten 51 v. 1 kk. Koko maassa kunta-alalla naisten keski-ikä oli 45,2 vuotta ja miesten 45,6 vuotta (2023). Koko maassa kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,3 v.

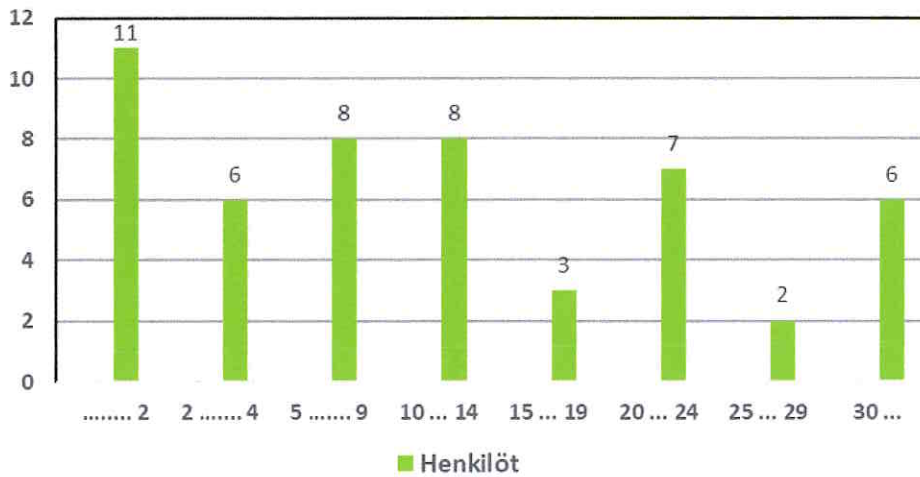


	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>3.2. Palveluaika</b>	10 v. 1 kk	9 v. 5 kk	8 v. 7 kk	12 v. 10 kk

Naisten keskiarvopalveluaika oli 14 v. 6 kk ja miesten 6 v. 2 kk.

<b>2023</b>			<b>2024</b>		
Palveluvuodet	Henkilöt	%-osuus	Palveluvuodet	Henkilöt	%-osuus
.....2	23	39,0	.....2	11	21,56
2.....4	10	16,9	2.....4	6	11,76
5.....9	8	13,6	5.....9	8	15,68
10.....14	2	3,4	10.....14	8	15,68
15.....19	4	6,8	15.....19	3	5,88
20.....24	5	8,5	20.....24	7	13,72
25.....29	4	6,8	25.....29	2	3,92
30.....	3	5,1	30.....	6	11,76
<b>Yhteensä</b>	<b>59</b>		<b>Yhteensä</b>	<b>51</b>	

Palveluvuosijakauma 31.12.2024



#### 4. Eläkkeelle siirtyminen, vaihtuvuus, rekrytointi ja työllistäminen

##### 4.1. Eläkkeelle siirtyminen

Yleistä vanhuuseläkeikää ei ole enää, vaan jokaisella ikäluokalla on omat eläkeikärajansa.



Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v

Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden eläkeikä vahvistetaan sinä vuonna kun henkilö täyttää 62 vuotta.

Vanhuuseläkeiän saavuttaa 2025 – 2029 yhdeksän kunnan työntekijää/viranhaltijaa.

### Henkilökohtainen vanhuuseläkeikä

Henkilökohtainen eläkeikä on viranhaltijalla/työntekijällä, joka

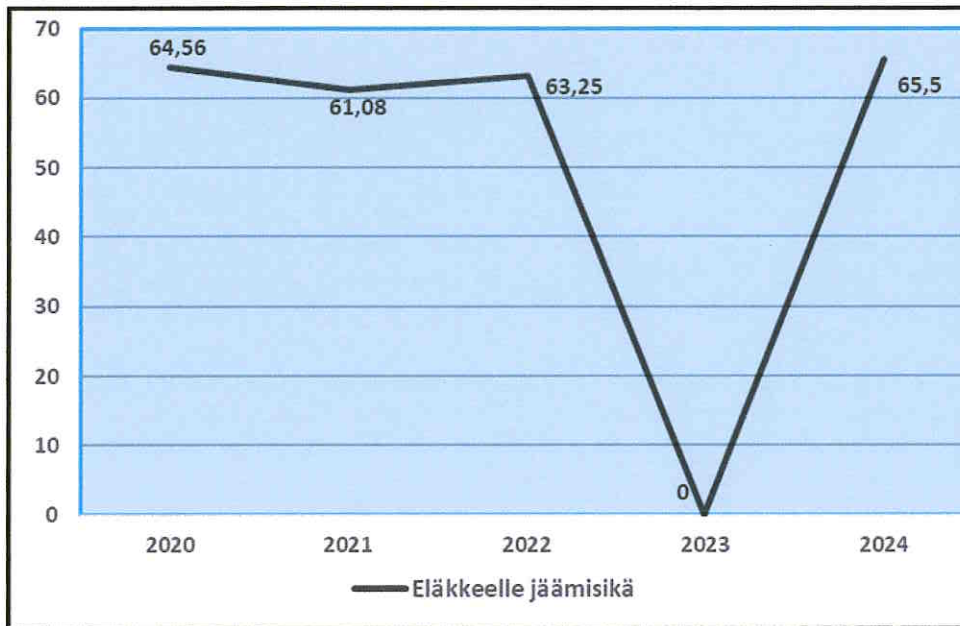
- on työskennellyt julkisella alalla jo ennen vuotta 1993
- julkisen työnantajan palvelus jatkuu ilman katkoja henkilökohtaisen eläkeiän saavuttamiseen saakka
- on syntynyt vuosina 1940-1959
- henkilökohtainen eläkeikä voi olla korkeampi kuin ikäluokan eläkeikäraja.

### Eläkkeelle jääneiden keskiarvoikä

Vuonna 2024 eläkkeellesiirtymisiän odote työeläkejärjestelmässä oli 63,1 vuotta, joten eläkkeelle siirtymisiän nousun minimimitavoite (62,4 vuotta vuonna 2025) ylitettiin jo nyt 0,7 vuodella. Odote nousi 0,3 vuotta edellisestä vuodesta. Eläkkeellesiirtymisiän odotteen nousu vastasi odotuksia. Lähde: Eläketurvakeskus

Pertunmaan kunnasta 2024 eläkkeelle jääneiden keskiarvoikä oli 65,5 vuotta.

Pertunmaan kunnasta jäi eläkkeelle 3 henkilöä vuonna 2024.

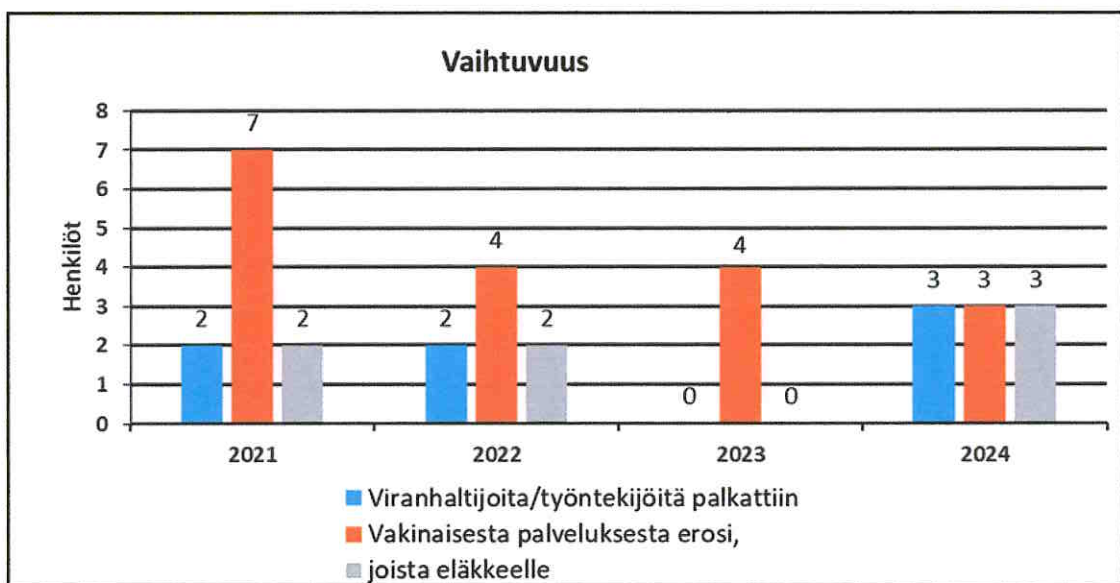


#### 4.2. Vaihtuvuus ja rekrytointi

	2021	2022	2023	2024
Viranhaltijoita/työntekijöitä palkattiin vakinaiseen palvelukseen	2	2	0	3*
Vakinaisesta palveluksesta erosi, joista eläkkeelle	7	4	4	3
	2	2	0	3

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 1,2 %. Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli kolme, jotka hoitivat määräaikaista viransijaisuuksia.

\*Kolme määräaikaista työsuhdetta vakinaistettiin 1.1.2024 lukien.



## Työllistämistoimet

Kunta työllisti kaksi pitkäaikaistyötöntä 6-7,5 kk ajaksi. He työskentelivät toimisto- ja ympäristöhoitotehtävissä. Työllistämiseen saatiin TE-keskuksen maksamaa palkkatukea. Palkkatukea maksettiin 50 % vain palkkakustannuksista. Kunnanvaltuuston myöntämä työllistämismääräraha vuonna 2024 oli 25.000 €, josta on käytetty tuetut työllistetyt kohdalta 22.040,38 €.

Kunnassa toimii työllistymistyöryhmä, johon kuuluvat kunnanjohtaja, kuntouttavan työn ohjaaja, sosiaaliohjaaja ja työllisyyden kuntakokeilun omavalmentaja. Pitkäaikaistyöttömien työllistämällä voidaan pienentää Kelalle maksettavaa työmarkkinatuen kuntaosuutta.

Työmarkkinatuen kuntaosuus						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
88.670	91.613	99.576	99.601	117.957	99.681	77.252,52 + 8.269,34 = 85.521,86

Mäntyharjun kunnan vuoden 2024 työmarkkinatuen kuntaosuuteen, X € sisältyy Pertunmaan joulukuun osuus 8 269,34€ ja vastaavasti Pertunmaan osalta: Pertunmaan kunnan työmarkkinatuen kuntaosuudesta puuttuu 8 269,34€ joka on laskutettu Mäntyharjun kunnalta.

## Työharjoittelu ja nuorten kesätyöt

Kunnan kesätöissä oli Pertunmaan 4H-yhdistyksen kautta työllistettynä yksi nuori päiväkodilla ja yksi nuori museolla sekä yksi nuori kesäleirin apuohjajana.

## 5. Työvoimakustannukset

### 5.1. Palkkauskulut

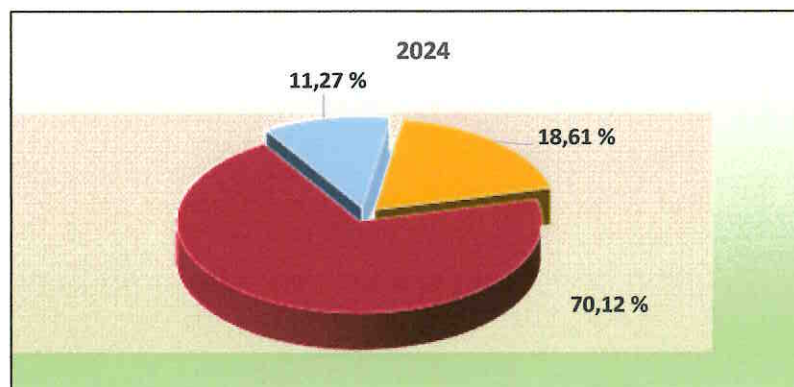
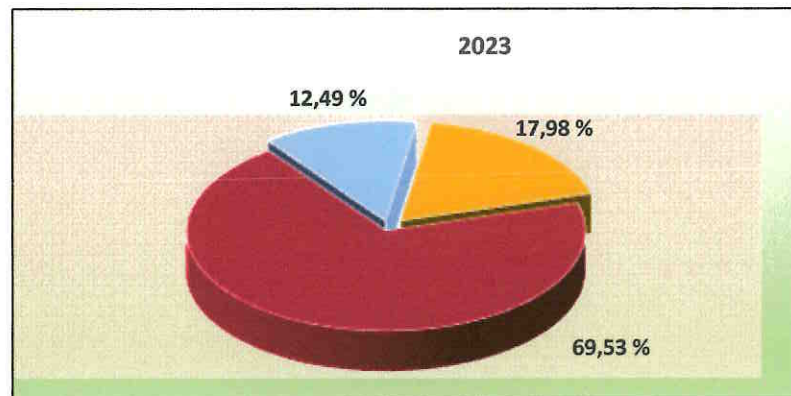
	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	2.262.307,38	2.110.382,15	2.074.627,72
Jaksotetut palkat	1.461,29	14.422,46	-136.873,26
Henkilöstösivukulut	700.103,22	526.187,06	489.511,74
Jaksotetut sos.vak.maksut	373,99	2.885,00	-28.167,84
<b>Yhteensä</b>	<b>2.964.245,88</b>	<b>2.653.876,67</b>	<b>2.399.098,36</b>
Henkilöstökorvaukset			
- sairausvakuutuskorvaus	41.103,66	35.116,40	21.374,49
- tapaturmavak.korvaus	894,92	0,00	0,00
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>2.922.247,30</b>	<b>2.618.760,27</b>	<b>2.377.723,87</b>
Luontoisedut	12.878,64	15.198,41	17.390,70



**Palkat ja palkkiot (€)**

<b>Palkat ja palkkiot</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Vakinaisten palkat	1.554.992,56	1.461.060,51	1.485.770,44
Luottamusmies- ja työsuojeluvalt. korvaus	4.607,00	4.825,00	4.093,80
Kokouspalkkiot	11.549,00	10.015,00	11.266,71
Kokouspalkkiot, ei sotua	33.547,50	25.407,50	29.820,72
Sijaisten palkat	272.889,37	202.020,31	187.335,85
Tilapäisten palkat	263.321,06	331.156,95	293.501,46
Erilliskorvaukset	39.179,81	23.188,38	14.620,20
Opettajien ylitynpalkkiot	43.745,37	25.946,46	26.178,16
Tuetut työllistetyt	38.475,71	26.762,04	22.040,38
Jaksotetut palkat	1.461,29	14.422,46	-136.873,26
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>2.263.768,67</b>	<b>2.124.804,61</b>	<b>1.937.754,46</b>
Eläkekulut	624.203,72	465.790,78	450.659,03
Muut henkilösivukulut	75.899,50	60.396,28	38.852,71
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	373,99	2.885,00	-28.167,84
<b>Henkilösivukulut yhteensä</b>	<b>700.477,21</b>	<b>529.072,06</b>	<b>461.343,90</b>
Henkilöstökorvaukset	41.998,58	35.116,40	21.374,49
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>2.922.247,30</b>	<b>2.618.760,27</b>	<b>2.377.723,87</b>

Palkkojen osalta ovat vähentyneet vuoteen 2023 verrattuna sijaisten ja tilapäisten palkat, yhteensä 52.340 euroa eli 9,8 %.

**Palkkojen jakaantuminen osastoittain**

## 5.2. Eläkevastuut

Eläkemenoperusteinen maksu poistui vuoden 2023 alussa. Voimaan tuli **tasausmaksu**. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaetaan kuntien kesken vuoden 2021 verorahoituksen suhteessa. Tasausmaksun suuruus oli **106.491,72 euroa** (v. 2023 112.450,88 euroa). Eläkemenoperusteinen maksu oli v. 2022 250.268,98 euroa.

Palkkaperusteista maksua maksavat sekä työntekijä että työnantaja kaikesta palkasta, josta karttuu eläkettä 17 ikävuodesta 68 ikävuoteen saakka.

### Palkkaperusteiset eläkevakuutusmaksut

Työnantajan palkkaperusteiset eläkevakuutusmaksut:

	2022	2023	2024
KuEL-maksu	313.558,10	292.938,20	281.975,59
VaEL-maksu	60.376,64	58.964,81	62.191,72
<b>Yhteensä</b>	<b>373.934,74</b>	<b>351.903,01</b>	<b>344.167,31</b>

KuEL-maksun suuruus v. 2024 oli 16,83 % maksetuista palkoista ja työkorvauksista. VaEL-maksun suuruus oli 16,97 %. Lisäksi perittiin työkyvyttömyyseläkemaksua 0,80 %. Keva laskuttaa palkkaperusteisen KuEL-maksun ja VaEL-maksun Tulorekisteriin ilmoitettujen palkkojen perusteella. Kunnalta peritään valtion eläkejärjestelmän (VaEL) mukaista maksua opettajista, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1971.

Työntekijöiltä v. 2024 palkasta peritty eläkevakuutusmaksu oli alle 53-vuotiailta 7,15 % ja 53–62-vuotiailta 8,65 %. Yli 63-vuotiailta maksua perittiin 7,15 %.

Työntekijöiltä perittiin palkkaperusteista eläkevakuutusmaksua:

	2022	2023	2024
KuEL-maksu	142.333,18	131.479,33	142.531,39
VaEL-maksu	32.147,39	31.457,62	33.150,32
<b>Yhteensä</b>	<b>174.480,57</b>	<b>162.936,95</b>	<b>175.681,71</b>

## 5.3. Keskipalkat

**Tehtäväkohtaiset keskipalkat osastoittain 31.12. ilman osastopäälliköitten ja esimiesten palkkoja keskimäärin €/kk**

	2020	2021	2022	2023	2024
Toimistoala	2.477,26	2.469,82	2.594,73	2.627,81	2.726,45
Opettaja	2.913,11	2.962,33	3.055,08	3.123,86	3.234,24
Varhaiskasvatus	2.136,71	2.387,94	2.226,54	2.310,00	2.422,96
Koulunkäynninohjaajat				2.191,94	2.219,73
Miehet				2.717,44	2.953,48
Naiset				2.539,35	2.687,43

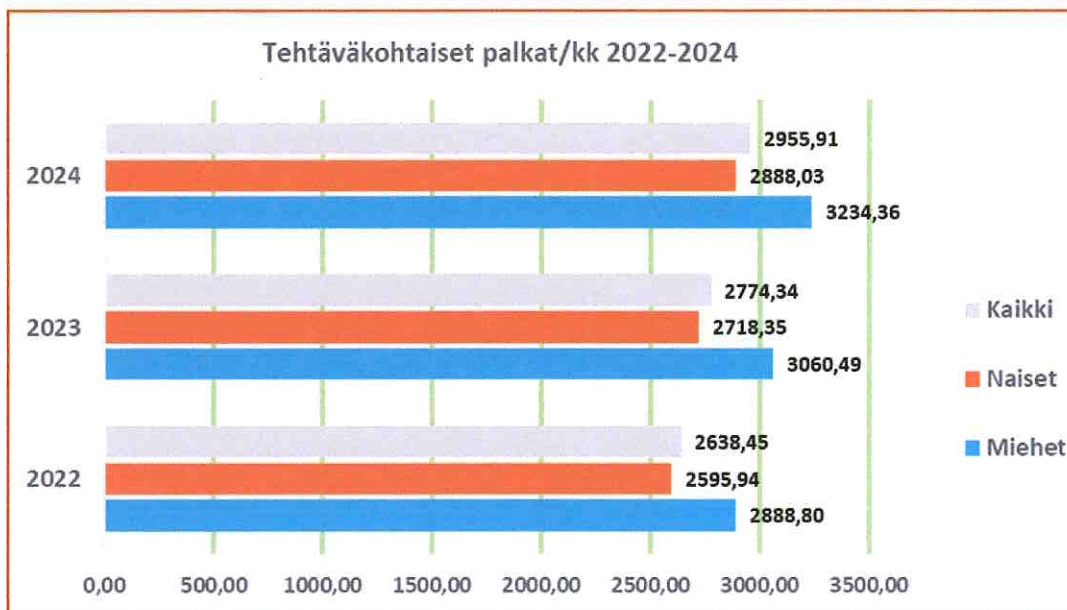
**Osastopäälliköitten ja esimiesten tehtäväkohtaiset keskipalkat 31.12.**

Keskipalkka €/kk	2020	2021	2022	2023	2024
Osastopäälliköt ja esimiehet	3.915,69	3.971,46	4.520,59	4.485,61	4.614,98

**Kunnan koko henkilöstön tehtäväkohtaiset keskipalkat 31.12.**

	2020	2021	2022	2023	2024
Miehet	2.708,61	2.570,88	2.888,80	3.060,49	3.234,36
Naiset	2.497,57	2.588,37	2.595,94	2.718,35	2.888,03
<b>Kaikki</b>	<b>2.539,18</b>	<b>2.584,97</b>	<b>2.638,45</b>	<b>2.774,34</b>	<b>2.955,91</b>

Koko henkilöstön tehtäväkohtainen palkka oli keskimäärin 2.955,91 euroa/kk.

**5.4. Palkantarkistukset****Paikalliset järjestelyerät, yleiskorotukset ja henkilökohtaiset lisät**

Tehtäväkohtaisia palkkoja ja henkilökohtaisia lisiä korotettiin 1.6.2024 **yleiskorotuksella**, jonka suuruus oli:

- KVTES 2,27 %
- OVTES 1,50 % ja 1.5.2024 0,77 %
- TS 2,27 %

Vuonna 2024 maksettiin **paikallinen järjestelyerä** sekä **paikallisena eränä kehittämishjelmaerä** seuraavasti:



KVTES 1.6.2024 0,73 % + 1 %, yhteensä 1.170,66 euroa/kk

OVTES 1.6.2024 0,73 % + 0,6 %, yhteensä 651,79 euroa/kk ja Osio G 45,45 euroa/kk  
1.8.2024 keskitetty kehittämisohjelmaerä 0,32 %

TS 1.6.2024 0,73 % + 0,881 %, yhteensä 204,08 euroa/kk  
1.2.2024 keskitetty kehittämisohjelmaerä 0,119 %

Paikallisesti maksettavat järjestely- ja kehittämisohjelmaerät käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin sekä henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Työehtosopimuksissa on määräykset paljonko henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen määrästä on oltava maksussa henkilökohtaisina lisinä. KVTES:n ja OVTES:n piiriin kuuluvilla pitää olla 1,3 % jaossa henkilökohtaisina lisinä ja TS:n piiriin kuuluvilla 0,6 %.

## 6. Työajan jakautuminen

### 6.1. Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2024 ei työtapaturmista aiheutunut sairauslomaa.

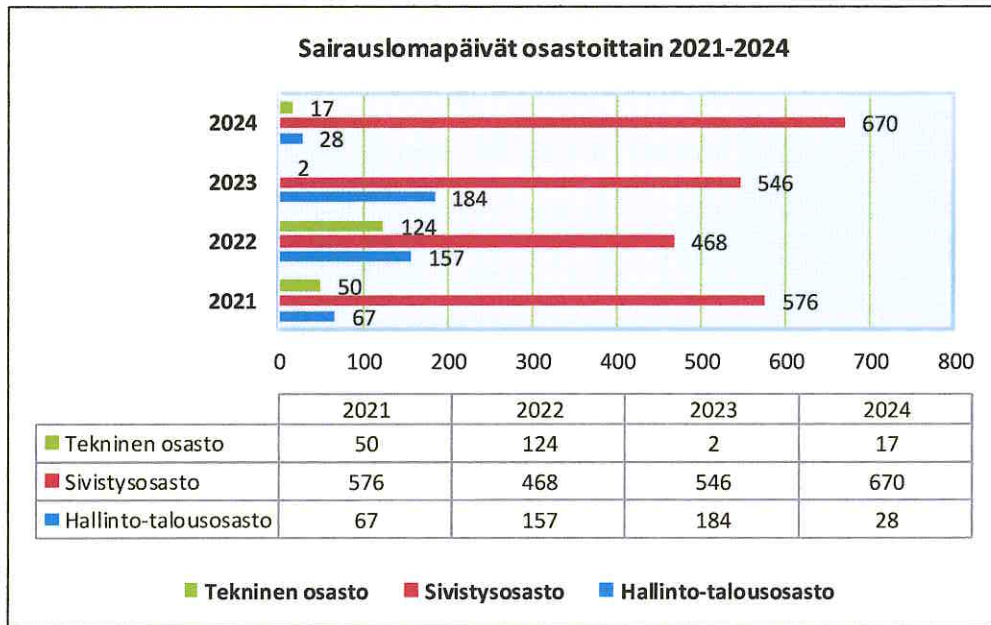
31.12.2024 työssä olevista työntekijöistä/viranhaltijoista oli 21 sellaisia, joilla ei ollut yhtään sairauslomapäivää v. 2024. Määrä on 41 % henkilöstöstä.

#### Sairauslomat

	Lukumäärä								
	2022		2023		2024		Yhteensä		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2022	2023	2024
Henkilöitä	10	48	5	40	8	28	58	45	36
Poissaolotapauksia	28	148	9	123	15	112	176	132	127
<b>Kalenteripäiviä</b>	<b>127</b>	<b>622</b>	<b>19</b>	<b>713</b>	<b>36</b>	<b>679</b>	<b>749</b>	<b>732</b>	<b>715</b>
Palkallisia päiviä	127	622	127	713	36	678	749	732	714
Palkattomia päiviä	0	0	0	0	0	1	90	0	1

#### Sairauslomapäivien määrä henkilötyövuotta (HTV2) kohti

2020	2021	2022	2023	2024
13,05 pv	11,78 pv	12,63 pv	15,16 pv	15,21 pv



**Sairauspoissaolojen muutos vuoteen 2023 verrattuna oli seuraava**

	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	-2,32
Palkalliset päivät	-2,45
Poissaolotapausten määrä	-3,78
Henkilöt, lkm	-20,00

Sairauslomapäivät ikäluokittain	pv
alle 30 vuotta	5
30.....39	27
40.....49	141
50.....59	442
60.....64	83
65-	17

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot kalenteripäivät
1 – 7 pv	270	1
8 -29 pv	136	0
30 – 59 pv	54	0
60 – 89 pv	254	0
90 – 179 pv	0	0
yli 180 pv	0	0

## Sairauspäiväraahakemukset ja niistä saadut korvaukset

### Hakemusten määrä

2022	2023	2024
40	6	10

### Sairausvakuutuskorvaukset Kela:lta

2022	2023	2024
41 103,66 €	35 116,40 €	21 374,49 €

## Sairauslomien palkkauskulut

Sairausloma-ajan palkat henkilösivukuluineen v. 2024 olivat 64.125 euroa.  
Kustannus keskimäärin sairauspäivää kohti oli 89,68 euroa/kalenteripäivä.  
Palkkauskulut eivät sisällä sijaisten palkkauksesta aiheutuneita kuluja.

## 6.2. Vuosilomat

### Vuosilomat osastoittain

2022–2024

	2022					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousoasto	78	314	291	94	142	236
Sivistysosasto	11	897	937	21	732	753
Tekninen osasto	261	374	586	161	266	427
<b>Yhteensä</b>	<b>350</b>	<b>1467</b>	<b>1814</b>	<b>276</b>	<b>1140</b>	<b>1416</b>

	2023					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousoasto	62	338	400	51	249	300
Sivistysosasto	4	831	835	4	661	665
Tekninen osasto	186	53	239	144	36	180
<b>Yhteensä</b>	<b>252</b>	<b>1232</b>	<b>1474</b>	<b>199</b>	<b>946</b>	<b>1145</b>

	2024					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousoasto	52	323	375	37	213	250
Sivistysosasto	7	743	750	5	651	656
Tekninen osasto	190	49	239	147	39	186
<b>Yhteensä</b>	<b>249</b>	<b>1115</b>	<b>1364</b>	<b>189</b>	<b>903</b>	<b>1092</b>

Vuosilomapalkat henkilösivukuluineen olivat 210.111 euroa.

Lomaravapaita ei käytetty v. 2024.

Vuoden aikana maksetut lomarahat henkilösivukuluineen olivat 129.014 euroa.

Maksetut lomakorvaukset henkilösivukuluineen olivat 70.816 euroa.



### 6.3. Perhevapaat

	Lukumäärä				Yhteensä	
	Miehet		Naiset			
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Poissaolotapauksia	3	2	25	17	28	19
Kalenteripäiviä	10	4	897	602	907	606
Palkallisia päiviä	9	4	117	24	126	28
Palkattomia päiviä	1	0	780	578	781	578

### 6.4. Palkattomat vapaat

#### Palkaton virka- ja työvapaa

	Lukumäärä				Yhteensä	
	Miehet		Naiset			
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Henkilöitä	2	2	31	18	33	20
Kalenteripäiviä	190	6	540	360	730	366

	2021	2022	2023	2024
<b>Lomautus, kalenteripv</b>	72	125	150	175

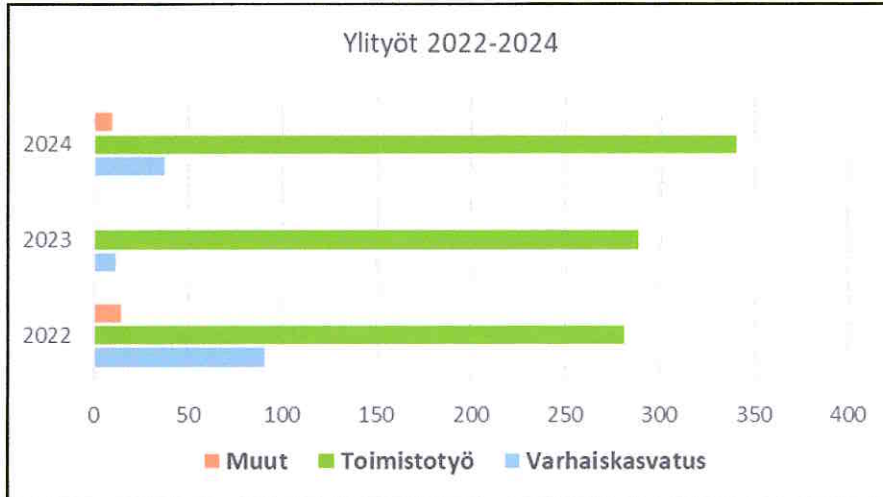
Lomautukset koskivat osaa vakinaisten koulunkäynninohjaajien kesäajan työaika.

	2021	2022	2023	2024
<b>Opintovapaa, kalenteripv</b>	423	153	365	488

### 6.5. Ylityöt

Hallinto-talousoaston ja sivistysoaston toimistohenkilöstöllä oli vuoden 2024 aikana 340,85 ylityötuntia, jotka on korvattu rahana. Lisäksi toimistohenkilöstöllä oli 31.12.2024 "työaikapankissa" ns. +saldotunteja 238,64, jotka pidetään vapaana tunti tunnista periaatteella. Hallinto-talousoastolla taloushallinnon työntekijöille ylityötä kertyy edelleen eniten vuodenvaihteen jälkeen kevään loppuun. Sivistysoaston työhuippuja ovat vuodenvaihte sekä koulun lukuvuoden alkamis- ja päättymisajankohdat. Osa ylityöistä on tehty vaalitoimitsijan tehtävissä. Rahana maksettaviin ylityöihin on ollut esimiehen ylityömääräykset.

Ylityöistä maksetut korvaukset olivat yhteensä 12.882,39 euroa.



## 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

### Täydennyskoulutus

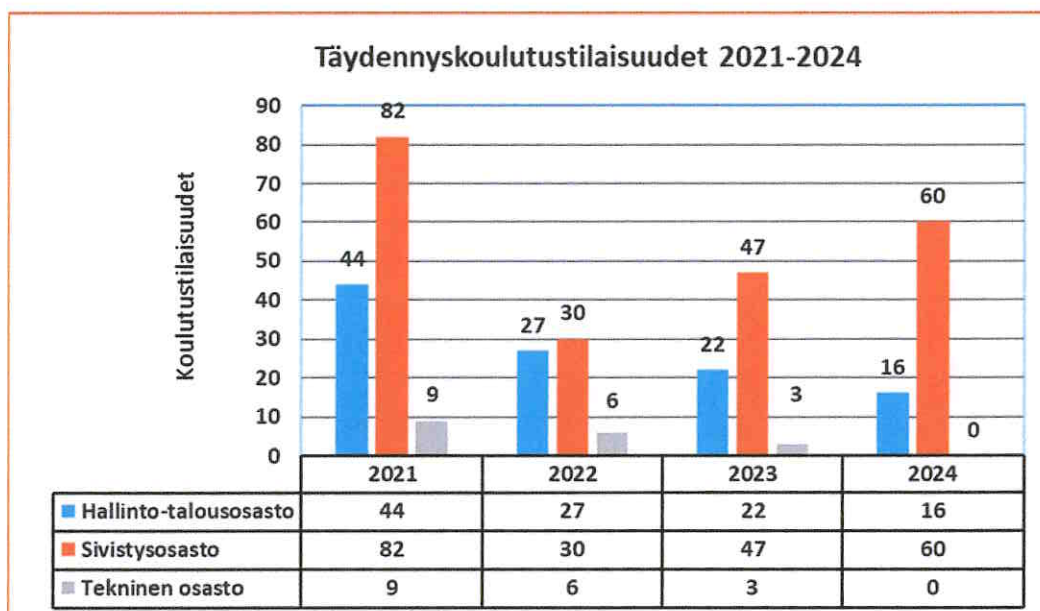
	2023		2024		Yhteensä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2023	2024
Henkilöitä	2	19	0	18	21	18
koulutustilaisuuksia	6	66	0	76	72	76

### Koulutustilaisuudet/osasto

	2023		2024		Yhteensä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2023	2024
Hallinto-talousoosasto	0	22	0	16	22	16
Sivistysosasto	3	44	0	60	47	60
Tekninen osasto	3	0	0	0	3	0
<b>Yhteensä</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>76</b>

### Koulutustilaisuudet/työntekijä

		2021	2022	2023	2024
Koko henkilöstö	pv/hlö	2,04	1,00	1,22	1,49
Naiset	pv/hlö	2,35	1,17	1,44	1,85
Miehet	pv/hlö	0,76	0,10	0,5	0,00



Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta 3 koulutuspäivän osalta/työntekijä. Korvauksen saaminen edellyttää koulutussuunnitelman laatimista. Koulutuskorvauksen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 28. Koulutuskorvausta saatiin 491,99 €.

Kunnassa päivitetään vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka antaa suunta- viivoja henkilöstökoulustoiminnalle. Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että toiminnan tuloksellisuuteen.

Nykyisin lähes kaikissa koulutustilaisuuksissa on mahdollisuus osallistua myös etäyhteydellä. Huonona puolena on, että ei synny verkostoitumista muissa kunnissa työskentelevien saman alan työntekijöiden kanssa.

Ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen ajankohtaiskoulutuksen avulla korostuu etenkin yksilöidyissä tehtävissä työskenneltäessä, työssä käytettävien järjestelmien päivittyessä, työtä ohjaavien säännösten muuttuessa ja uusia toimintamenetelmiä käyttöön otettaessa. Pertunmaan kunnassa esimiehet ovat suhtautuneet myönteisesti henkilöstön koulutusanomuksiin ja tarpeellista koulutusta on saatu.

## 8. Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

### 8.1. Työterveyshuolto

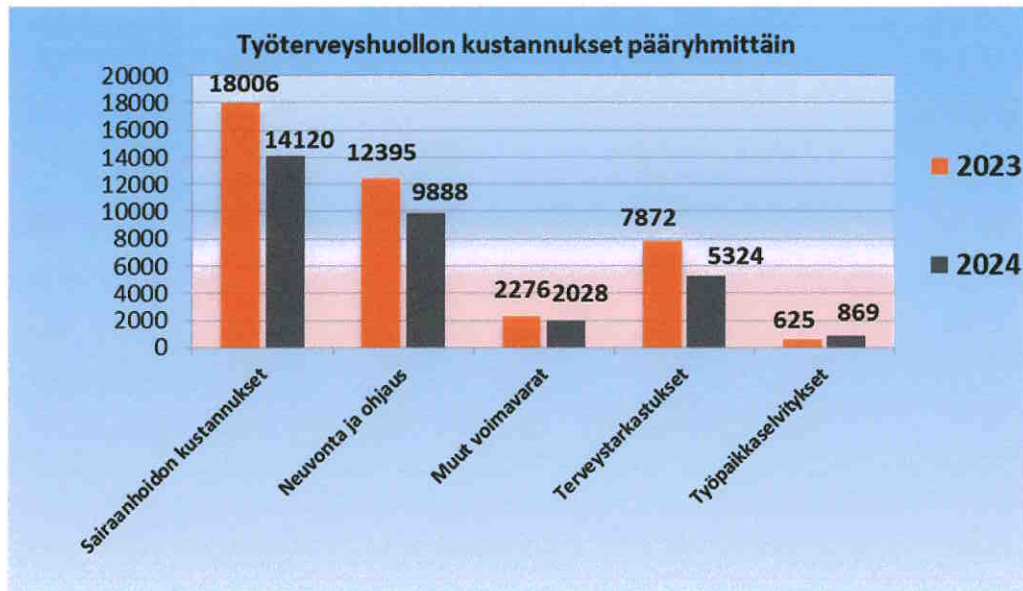
Työterveyshuollon palvelut on ostettu 1.1.2023 alkaen Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:ltä. Pääasiallinen palvelun tuottajan toimintayksikkö on ollut Mäntyharjun yksikkö. Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n laatiman työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan Kelalta haettavan korvauksen perusteena olevat kustannukset olivat:

	2024	2023
I korvausluokassa (ehkäisevä työterveyshuolto)	17.341,81	22.429,55
II korvausluokassa (sairaanhoito)	14.890,98	18.746,79
Yhteensä	32.232,79	41.176,34
Kelan korvaus	16.010,56	14.929,98



	Hyväksytyt kustannukset korvausluokka I	Saatu korvaus Kelalta	Hyväksytyt kustannukset korvausluokka II	Saatu korvaus Kelalta
2023	21.308,07	12.784,84	17.809,45	3.225,72
2024	16.474,71	9.884,83	14.146,43	5.045,15

Kelan korvaa ensisijaisesti korvausluokka I:n eli ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Korvauksen suuruus on korvausluokka I:ssä 60 % kustannuksista.



### Työterveyshuollon käynnit 2023–2024

	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2023	2024	2023	2024
Lääkäri	8	13	43	40
Työterveyshoitaja	30	3	18	13
Fysioterapeutti	14	8	0	0
Psykologi	6	4	0	0
Erikoislääkäri	0	0	1	0
Laboratorio ja kuvantaminen	131	35	182	85
Etäpalvelut:				
Lääkäri	0	8	44	55
Työterveyshoitaja	0	35	3	25
Psykologi	3	9	0	0
Fysioterapeutti	0	3	0	0

Työterveyshuollon lääkäripalveluista yli puolet on ollut etäpalveluja. Työterveyshoitajan palvelujen osalta on siirrytty voimakkaasti etäpalveluihin.

## Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Pertunmaan kunnassa on voimassa oleva työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2020–2024.

Työterveyshuollon tavoitteet toimintasuunnitelmakaudella ovat:

- 1) Työtapaturmien ja työstä johtuvien fyysisten sairauksien ja vammojen ehkäisy.
- 2) Varhaisen välittämisen mallin käytön tehostaminen. Tavoitteena on työkyvyn hallinta, seuranta ja ongelmien varhainen havaitseminen ja puuttuminen
- 3) Henkisen kuormittumisen riskien hallinta ja haittojen ehkäisy laadittujen toimintamallien avulla. Tarvittaessa suunnitellaan toimenpiteet kuormittumisen vähentämiseksi/hallitsemiseksi yhdessä työterveyshuollon kanssa.
- 4) Työterveyshuollon toiminnan seuranta

Toimintasuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain 5 vuoden suunnittelujakson aikana. Seurantaa toteutetaan työsuojelutoimikunnan/työsuojelupäällikön/johdon ja esimiesten kanssa.

## 8.2. Työsuojeluyhteistyö

Työsuojelu on päivittäistä linjaorganisaation toimintaa ja keskeinen osa johtamista sekä kehittämistä.

Työsuojeluyhteistyön tavoitteet:

- 1) Tunnistaa ja ennaltaehkäistä työympäristön vaaratekijöitä arvioimalla riskejä säännöllisesti
- 2) Ylläpitää ja kehittää turvallista ja terveellistä työympäristöä
- 3) Edistää työntekijöiden hyvinvointia
- 4) Edistää työntekijöiden välistä tasa-arvoa

Painopistealueet toimintakaudelle ovat: käytännön työsuojelutoiminnan kehittäminen, työtapaturmien ja työstä johtuvien fyysisten vammojen ja sairauksien ehkäisy sekä henkinen työsuojelu.

### **Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteutus työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä**

- Työkyvyn varhaisen tukemisen malli on käytössä
- Varhaisen tuen toimintamalli ja siihen liittyvä puheeksiottolomake on otettu käyttöön
- Työterveyshuolto ja esimies aloittavat varhaisessa vaiheessa työkykyä tukevat ja kuntouttavat toimenpiteet
- Sairauspoissaoloja seurataan yhteisesti sovittujen varhaisen välittämisen mallin määrittämien rajojen puitteissa esimiesten toimesta
- Työterveyshuollon hälytysraja on 30 kertynyttä sairauslomapäivää/vuosi
- Lähiesimies toimittaa tiedon työterveyshuoltoon kun sairauslomakertymä työntekijällä on 30 päivää jaksoissa tai yhdenjaksoisesti vuoden tarkastelujaksolla sekä tiedon onko sairauspoissaolot otettu puheeksi ja on aihetta lisäselvityksiin



### *Sairauspoissaolokäytäntö*

Vuonna 2024 esimiehillä oli oikeus myöntää 1-5 vrk:n sairauspoissaolo työntekijän omaan ilmoitukseen perustuen. Ilmoitus edellyttää henkilö- tai puhelinkontaktia esimieheen. Yli 5 vrk:n poissaolo edellyttää lääkärin tai terveydenhoitajan todistusta. Vuosiloman aikana sairastumisesta edellytetään lääkärin, työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan todistusta.

### *Päihdehaittojen ehkäisy ja hallinta*

Päihdetyön hoitoonohjausmalli on käytössä. Esimiehen tehtävänä on päihdehaittatilanteissa ottaa asia puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet esim. hoitoon ohjaus.

## **Työsuojeluorganisaatio**

Kunnassa on **työsuojelutoimikunta**, jonka tehtävänä on huolehtia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaisesta työsuojeluyhteistoiminnasta työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa:

- 1) Työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- 2) Periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat seikat
- 3) Työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat
- 4) Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyt ja mitoitus sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat
- 5) Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- 6) Työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot
- 7) Edellä 1-6kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta

Vuosiksi 2022-2025 valitut työsuojeluvaltuutetut ovat:

Työsuojeluvaltuutettu **Sari Latvanen**

Työsuojeluvaltuutettu **Anne Rautio**

Varavaltuutettuna on toiminut **Tuovi Kämppi**

Työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja-rakennustarkastaja **Jouni Huusari**.

Työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö.

Työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa v. 2024.

Kunnanhallitus on 12.5.2014 hyväksynyt **työsuojelun toimintaohjelman**. Ohjelma määrittelee työsuojelun tavoitteet, vastuut, toimivaltuudet, työympäristön kuvauksen, työ- ja turvallisuusohjeet, kehittämiskohteet sekä työolojen ja toimintaohjelman seurannan.



Esimiehet vastaavat työolosuhteista ja turvallisuusohjeiden noudattamisesta sekä työnopastuksesta ja perehdyttämisestä.

### 8.3. Työhyvinvointi

#### Tyky-toiminta

Tyky-toiminnan tavoitteena on järjestää työkykyä ylläpitävää toimintaa kunnan henkilöstölle. Kunnanjohtajan (henkilöstöpäällikkö) sekä eri osastojen ja yksiköiden muodostama tyky-ryhmä on pyrkinyt tukemaan työhyvinvointia ja jaksamista.

Tyky-ryhmän jäsenet:

Leena Ruotsalainen	kunnanjohtaja, puheenjohtaja
Hanna Pippuri	varhaiskasvatus
Kirsi Ratilainen	varhaiskasvatus
Jenny Reponen	yhtenäiskoulu
Minna Tiihonen	varhaiskasvatus

Tyky-ryhmän kokouksiin osallistuivat myös työsuojeluvaltuutetut Sari Latvanen ja Anne Rautio. Tyky-ryhmä kokoontui neljä kertaa.

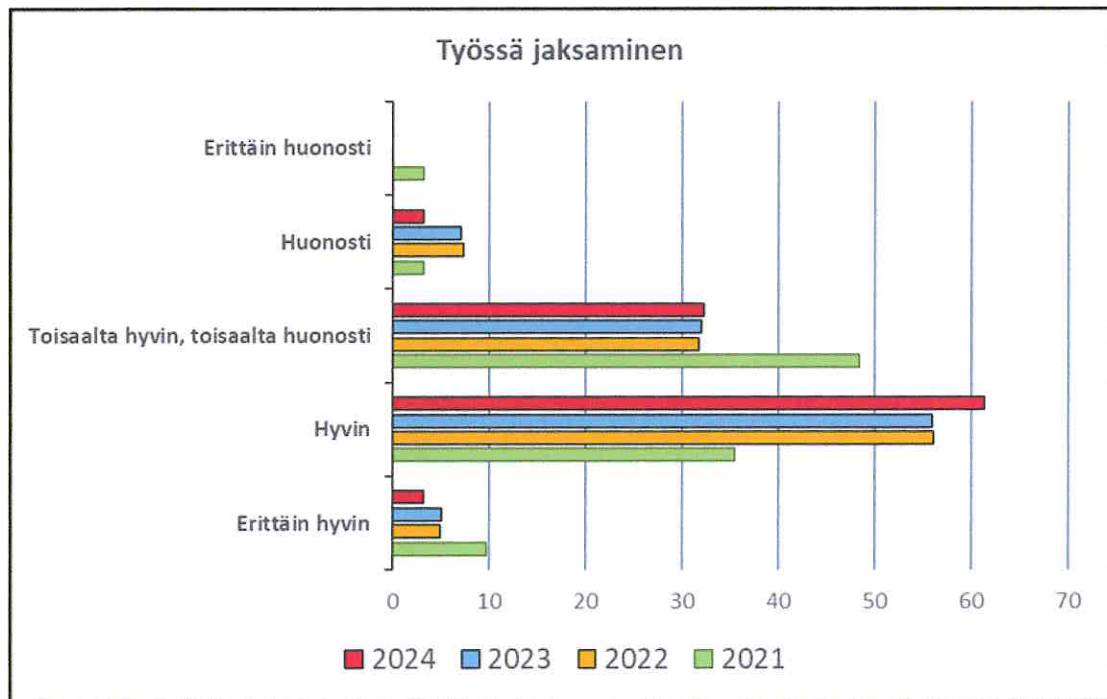
Vuoden 2024 tyky-toimintaa:

- Henkilöstön yhteinen aamupala 18.4. ja 29.10. eri työpisteissä: yhtenäiskoululla, Kuutilassa, Keinulassa ja kunnantalolla
- Hierontaa 5.-6.3., omavastuu 10 euroa
- Kansallispuistoretki Leivonmäelle 15.5.
- Höntsäolympialaiset urheilukentällä 4.9.
- Influenssarokotukset kunnantalolla 17.10.
- Koko henkilöstön yhteinen jouluateria Nuorisotalolla 18.12.
- Smartum-seteleitä 10 kpl keväälle, omavastuu 2,5 euroa/seteli
- Lisäksi kaikilla on ollut mahdollisuus osallistua kunnan maksuttomiin liikuntaryhmiin.

#### Työhyvinvointikysely/henkilöstökysely

Henkilöstökyselyssä kysyttiin mm. työssä jaksamista tällä hetkellä, tavoitteista, palautteesta, työpaikan ilmapiiristä, työn kuormittavuudesta ja tiedonkulusta. Vastausprosentti oli 53,44 %. Työssä jaksamiseen vastattiin seuraavasti:

	2021	2022	2023	2024
Erittäin hyvin	9,7 %	4,9 %	5 %	3,2 %
Hyvin	35,5 %	56,1 %	56 %	61,3 %
Toisaalta hyvin, toisaalta huonosti	48,4 %	31,7 %	32 %	32,3 %
Huonosti	3,2 %	7,3 %	7 %	3,23 %
Erittäin huonosti	3,2 %	0,0 %	0 %	0 %



Henkilöstökyselyn mukaan ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia edellisen vuoden kyselyyn verrattuna. Valtaosa vastaajista oli tyytyväinen nykyiseen työhönsä (78 %) ja etenkin työkavereiden väleihin (94 %). Lähiesihenkilöltä koki saavansa tukea 90 % vastaajista. Tiedonkulun työpaikalla johdon ja henkilöstön välillä ilmoitti olevan riittävää 74 % vastaajista.

Henkilöstökyselyn tuloksia käsiteltiin koko henkilöstön yhteisessä tapaamisessa 12.5.2024.

#### 8.4. Yhteistoiminta

*Yhteistyötoimikunta* toimii yhteistoimintalain (449/2007) mukaisena työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistyöelimenä.

Lain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä ovat sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- 2) palvelujen uudelleenjärjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia sekä
- 4) taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista

Yksittäistä työntekijää ja vain osaa henkilöstöä koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan kesken. Työntekijän pyynnöstä käsittelyyn voi osallistua henkilöstön edustaja (luottamusmies). Laajakantoiset ja koko henkilöstöä koskevat asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano:

Työnantajan edustajat:

**Liukkonen Jari**, kunnanhallituksen puheenjohtaja, toimikunnan puheenjohtaja

**Pekkonen Jouni**, kunnanhallituksen jäsen

**Virtanen Outi**, kunnanhallituksen jäsen

**Ruotsalainen Leena**, kunnanjohtaja, henkilöstöpäällikkö

Henkilöstön edustajat:

**Hakkarainen Sirpa**, JAU ry, JHL, pääluottamusmies

**Hannula Juha**, JUKO, OAJ, pääluottamusmies

**Hutri Salla**, JAU ry, Jyty, pääluottamusmies

**Reinikainen-Piira Eveliina**, KOHO ry, Super, pääluottamusmies

Läsnä kokouksissa:

Virpi Rosman, hallinto- ja palkkasihteeri

Yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa v. 2024. Toimikunnan käsittelemiä asioita:

- Kuntaliitosselvitys
- Kuntaliitostilanne
- Järjestelyerän jakaminen 1.6.2024
- Tilinpäätös 2023
- Henkilöstön siirtosopimus
- Katsaus kuntaliitosneuvotteluihin
- Kuntaliitokseen liittyvä Daisy-järjestelmän muutokset

Mäntyharjun ja Pertunmaan yhteinen yhteistyötoimikunnan kokous järjestettiin 19.11.2024. Kokouksessa käsiteltäviä asioista olivat: Henkilöstön siirtosopimus ja vuoden 2025 talousarvio.

Pertunmaan kunnan henkilöstölle on järjestetty kuntaliitokseen liittyen henkilöstötilaisuuksia seuraavasti:

**4.3.2024**

- paikalla oli kuntajakoselvittäjä Eero Laesterä

- yhdistymissopimusluonnos, johon henkilöstöllä oli mahdollisuus esittää kommentteja

**27.5.2024**

- paikalla oli Mäntyharjun kunnanjohtaja Juho Järvenpää

- kuntaliitoksen ajankohtaistilanne

- työhyvinvointikyselyn tulokset

**12.8.2024**

- puheenvuoron pitivät paikalla olleet Mäntyharjun kunnanjohtaja Juho Järvenpää ja kunnanhallituksen puheenjohtaja Sari Lantta

**12.11.2024**

- työterveyshuollon info, paikalla oli Terveystalon työterveyshoitaja Ritva Laakko

Mäntyharjun ja Pertunmaan kuntien hallinto- ja taloushenkilöstön yhteinen tutustumista-  
paaminen järjestettiin Pertunmaan kunnantalolla 18.6.2024.



Toinen hallinto- ja taloushenkilöstön tapaaminen järjestettiin 13.9.2024 Mäntyharjussa Veljesniemessä. Teknisessä toimessa ei ollut henkilöstön yhteistapaamisia. Sivistystoimessa on käyty sovellusohjelmien yhteen sovittamisen osalta useita teams-palavereja ohjelmien käyttäjien kesken sekä työntekijöiden henkilökohtaisia tapaamisia. Esimiehet ovat kokoontuneet keskenään säännöllisesti. Pertunmaan yhtenäiskoulun henkilökunta oli kutsuttu 13.12.2024 Mäntyharjun yhtenäiskoulun pikkujouluihin.

### 8.5. Sisäinen viestintä

Sisäinen viestintä tapahtuu pääasiassa sähköpostilla eri sähköpostiryhmille. Vakinaisilla ja pitempi aikaisilla sijaisilla on pertunmaa.fi-sähköpostiosoite.

Virastopalaveri (5 kpl) kunnantalon henkilökunnalle järjestettiin pääsääntöisesti kunnanvaltuuston kokousta seuraavan päivän aamuna. Virastopalaveriin voivat osallistua viraston henkilökunnan lisäksi työyksiköiden esimiehet ja kunnanhallituksen puheenjohtaja. Osastoilla järjestettiin tarpeen mukaan osastopalavereja. Kunnan johtoryhmä, johon kuuluvat osastopäälliköt, esimiehet sekä henkilöstön edustaja kokoontui säännöllisesti.

## 9. Kunnan taloudellisen tilanteen vaikutus

Pertunmaalle asetettiin toistamiseen valtionvarainministeriön nimeämä arviointiryhmä, jonka toimikausi oli 10.10.–17.11.2023. Kuntalain mukaan kunnan ja valtion tulee yhdessä selvittää kunnan mahdollisuudet turvat asukkailleen lainsäädännössä edellytetyt palvelut sekä ryhtyä toimenpiteisiin palvelujen edellytysten turvaamiseksi, jos vähintään toinen kuntalain 118 §:n tarkoitetuista erityisen vaikeassa taloudellisessa asemassa olevan kunnan arviointimenettelyn edellytyksistä toteutuu. Eli jos asukasta kohden laskettu kertynyt alijäämä on kunnan viimeisessä konsernitilinpäätöksessä vähintään 1.000 euroa ja sitä edeltäneenä vuonna vähintään 500 euroa tai rahoituksen tai vakavaraisuutta kuvaavat talouden tunnusluvut ovat kahtena vuonna peräkkäin täyttäneet 118 §:ssä mainitut raja-arvot. Pertunmaan asukasta kohden laskettu alijäämä oli 1.746 euroa vuoden 2021 konsernitilinpäätöksen mukaan ja vuoden 2022 vastaava alijäämä oli 2.006 euroa. Arviointimenettelyn kriteerit täyttyivät näistä alijäämistä.

Edellä mainittua selvitystä tekemään asetettiin arviointiryhmä. Valtiovarainministeriö nimesi omat edustajansa työryhmään. Pertunmaan kunnan edustajina toimivat kunnanjohtaja Leena Ruotsalainen, kunnanhallituksen puheenjohtaja Jari Liukkonen sekä henkilöstön edustajana toimistos sihteeri Salla Hutri. Arviointiryhmä antoi 17.11.2023 ehdotuksensa, jonka mukaan Pertunmaan kunnan taloudelliset edellytykset asukkaiden palvelujen turvaamiseksi ovat vaarantumassa ja esitti aloitettavaksi kuntarakennelaisa tarkoitettua erityisen selvityksen kuntajaon muuttamisesta. Kunnanvaltuusto hyväksyi arviointiryhmän esityksen 18.12.2023.

Valtiovarainministeriö määräsi kuntarakennelain 15 §:n perusteella toimitettavaksi erityisen kuntajakoselvityksen Mäntyharjun ja Pertunmaan kuntien välillä. Ministeriö asetti kuntajakoselvittäjäksi Eero Laesterän. Kuntajakoselvityksen tiukan aikataulun oli määrännyt valtiovarainministeriö ja se tehtiin ajalla 1.2.–28.3.2024.

Esitys kuntaliitoksesta oli oltava valtiovarainministeriössä 15.5.2024. Molempien kuntien valtuustojen päättivät kuntaliitoksesta 13.5.2024 kokouksissaan. Uusi Mäntyharjun kunta aloitti toimintansa 1.1.2025. Kuntaliitosneuvotteluja varten nimettiin ohjausryhmä ja siihen edustajat sekä Mäntyharjun että Pertunmaan luottamushenkilöistä sekä kunnanjohtajat. Henkilöstön edustajana Pertunmaalta toimii Jytyn pääluottamusmies Salla Hutri.

## 10. Työpaikkaruokailu, luontoisedut ja henkilökuntaedut

Henkilöstölle on järjestetty ruokailumahdollisuus Keinulassa, Kuuttilassa ja yhtenäiskoululla. Henkilöstöaterioiden hinnat ovat 2024 olleet:

- lounas 6,95 eur
- päivällinen 5,20 eur

Päiväkoti Keinulan ja ryhmäperhepäiväkoti Kuuttilan henkilöstölle sekä yhtenäiskoululla opettajille ja koulunkäynninohjaajille on myönnetty luontoisetuateria. Luontoisetuaterian verotusarvo v. 2024 oli 5,10 €.

Kunnalla on Silmäsema Fennica Oy:n kanssa näönhuoltopalveluista. Sopimus käsittää työnäkötutkimukset, asiantuntijapalvelut, näönseulonnat, silmälääkärin tutkimukset, erityis-työlasit (näyttöpäätelasit), suojalasit ja henkilökuntaedut. Työnäkötutkimukset ja erityis-työlasien hankinta edellyttää työterveyshenkilöstön lähetettä ja VNP 1405/93 vaatimusten täyttymistä. Sopimuksessa määritellään työnantajan enimmäiskorvausten määrä ja Silmäseman myöntämien alennusten suuruus kunnalle ja henkilökunnalle henkilökohtaisista ostoista.

Kunnalla on Pohjola Vakuutus Oy:ltä vakinaista henkilöstöä koskeva vapaa-ajan ryhmätapaturmavakuutus. Vakuutus on voimassa sekä julkisessa että yksityisessä terveydenhoidossa.

## 11. Henkilöstön muistaminen ja huomioiminen

Lahjakortit työkykyä ylläpitävään toimintaan annettiin 10 vuoden palvelusta kahdelle työntekijälle, 20 vuoden palvelusta yhdelle ja 30 vuoden palvelusta kahdelle työntekijälle.

Lahjakortti 10 v. palvelusta on arvoltaan 100 euroa sekä yksi palkallinen vapaapäivä, 20 v. palvelusta 180 euroa ja kaksi palkallista vapaapäivää 30 v. palvelusta 350 euroa kolme palkallista vapaapäivää. 40 vuoden palvelusta kunnanhallituksen päätöksen mukaan merkittävämpi lahja ja viisi palkallista vapaapäivää.

Henkilöstön merkkipäivät (50- ja 60-v.) on huomioitu pääasiallisesti työpisteissä järjestetyillä kahvitilaisuuksilla, joissa on luovutettu kunnan ja henkilökunnan lahjat. Merkkipäivän johdosta on myönnetty kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti yksi ylimääräinen vapaapäivä (Khall 2.7.2007 § 146).

Tasavallan presidentti on myöntänyt 6.12.2024 Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitalin toimistosihteerille **Marja-Leena Laitiselle** ja toimistosihteerille **Sari Latvaselle** sekä Suomen Valkoisen Ruusun mitalin toimistosihteerille **Salla Hutrille**.