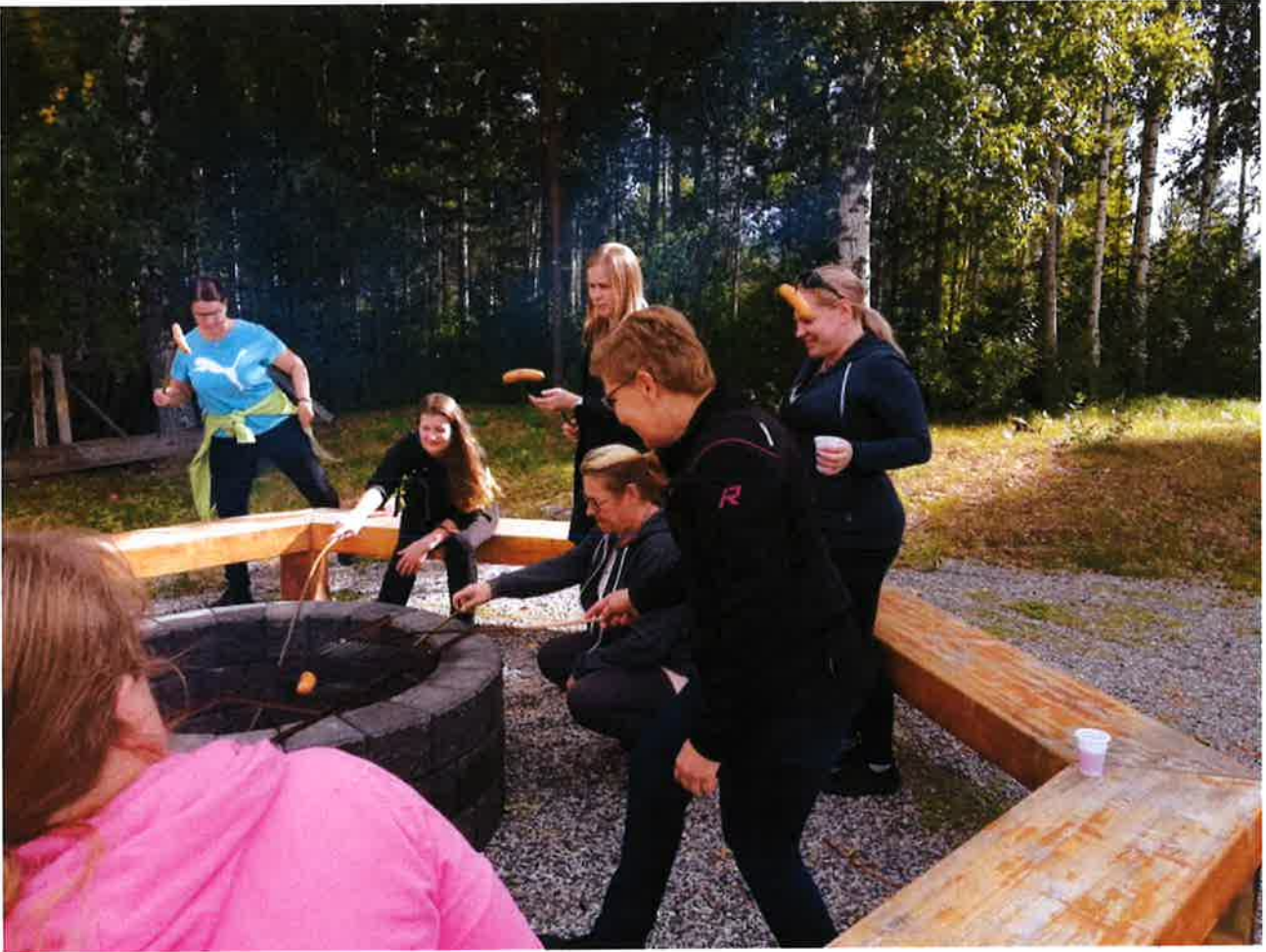


Pertunmaan kunta



Henkilöstökertomus 2022

Sisällysluettelo

Alkusanat, Leena Ruotsalainen, henkilöstöpäällikkö, kunnanjohtaja

1. Johdanto	1
1.1. Suosituksen sisältämät tunnusluvut	1
1.2. Pertunmaan kunnan henkilöstöraportin 2022 sisältämät tunnusluvut	1
1.3. Katsaus vuoden 2021 henkilöstöraporttiin.....	2-3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.1. Henkilöstön määrä.....	4
2.2. Henkilöstön rakenne.....	5
2.3. Henkilötyövuosi.....	6
3. Työvoimakustannukset	8
3.1. Palkkauskulut.....	8
3.2. Eläkevastuut.....	9
3.3. Keskipalkat.....	11
4. Henkilöstön ikärakenne ja palveluaika	12
4.1. Henkilöstön ikärakenne.....	12
4.2. Henkilöstön keski-ikä.....	13
4.3. Henkilöstön palveluaika.....	14
5. Eläkkeelle siirtyminen, vaihtuvuus, rekrytointi ja työllistäminen	15
5.1. Eläkkeelle siirtyminen.....	15
5.2. Vaihtuvuus ja rekrytointi.....	17
6. Työajan jakautuminen	18
6.1. Terveysperusteiset poissaolot	18-21
6.2. Vuosilomat	21-22
6.3. Perhevapaat	22
6.4. Palkattomat vapaat.....	22-23
6.5. Ylityöt	23
7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	23-25
8. Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen	25
8.1. Työterveyshuolto.....	25
8.2. Työsuojeluyhteistyö.....	26
8.3. Työhyvinvointi.....	28
8.4. Yhteistoiminta.....	30
8.5. Sisäinen viestintä.....	31
9. Kunnan taloudellisen tilanteen vaikutus	31
10. Työpaikkaruokailu, luontoisedut ja henkilökuntaetudet	32

Alkusanat vuoden 2022 henkilöstökertomukseen.

Pertunmaan kunnan yksi keskeisen tärkeä voimavara on henkilöstö. Koulun opettajat ja koulunkäynninohjaajat, varhaiskasvatuksen lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat, teknisen työjohtaja, työntekijät ja liikuntapaikkojen hoitaja sekä liikunta- ja nuoriso-ohjaaja, toimistosihteerit, ict-asiantuntija ja kirjanpitäjä muodostavat tekevän, näkevän ja kokevan ytimen kunnan arjen sujumiseen sekä henkilöstön ja asukkaiden hyvinvointiin.

Oma päivän tähtihetki on ruokailu koulun Perunateatterissa. Maukasta ruokaa ja mukavaa seuraa jokaisena koulupäivänä. Mahtavaa. Ostopalveluna hankitut siistijät, markkinointi, kiinteistöhoito sekä hanketyöntekijät ansaitsevat paikkansa kunnan pyörittämisessä. Kunnan viranhaltijat ovat keskeinen osa toimivaa kuntaa. Sivistysjohtaja-rehtori, tekninen johtaja-rakennustarkastaja ja kunnanjohtaja-henkilöstöpäällikkö ovat paljon vartijoina.

Vuosi 2022 oli monella tapaa haastava erityisesti osaavan ja pätevän henkilöstön ja sijaisten saamisessa. Erityisesti koulun ja varhaiskasvatuksen koulutus- ym. vaatimukset ylittävät maaseutukuntien mahdollisuudet taistelussa työvoimasta. Toisaalta varhaiskasvatus on syvässä kierteessä henkilöstön saatavuudessa koko Suomessa. Vuoden aikana on jouduttu käyttämään luovuutta yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa ratkaisun löytymiseen henkilöstöpulaan. Tilanne on kuormittanut kaikkia osapuolia.

Työhyvinvointikyselyn lomaketta päivitettiin. Vertailu edelliseen vuoteen ei ole relevantti kuin kahden kysymyksen osalta. Tulokset olivat hyvät, mutta aina on parannettavaa. Työssään jaksoi erittäin hyvin tai hyvin 61 % (45,2) työntekijöistä ja toisaalta hyvin toisaalta huonosti 31,7 % (48,4). Valtaosa vastaajista oli tyytyväinen työhönsä 82,9 % ja välit työkavereihin olivat toimivat 90,2 %. Lähiesihenkilöltä koki saavansa tukea 80 % vastaajista ja tiedonkulkuun työpaikalla johdon ja henkilöstön välillä oli riittävää 51 % vastaajista.

Kunnassa on pyritty avoimeen ja läpinäkyvään tiedottamiseen. Kunnan toiveena on, että työntekijät toisivat esiin ongelmat ja ilonaiheet. Vain yhteistyössä voidaan asioita korjata ja ilonaiheita lisätä. Kunnan ja työyksiköiden kehittämistyö lähtee liikkeelle yhdessä pohtimalla ja kehittämällä.

Kunnan erittäin vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta on erilaisia työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä toteutettu pitkin vuotta. Eri yksiköistä koottu tyky-ryhmä on tehnyt parhaansa vallitsevissa olosuhteissa. Lisäksi palveluajan pituuden 10, 20, 30 ja 40 vuotta työskennelleet työntekijät saavat lahjakortin ja vapaapäivät. Tasavuosisimerkkipäivinä 50 ja 60 toteutetaan yhteisiä kahvi- ja lahjahetkiä sekä ylimääräisellä vapaapäivällä. Kunnassa on edelleen käytössä Smartumin liikunta- ja kulttuurisetelit.

Haluan kiittää jokaista työntekijää yhdessä ja erikseen hienosta työstä Pertunmaan eri-ikäisten asukkaiden hyvinvoinnin eteen.

Leena Ruotsalainen, henkilöstöpäällikkö, kunnanjohtaja

1. Johdanto

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on julkaissut suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Tämä ”*Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan*” tuotettiin sisällöltään KT Kuntatyönantajien vetämissä 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 2022 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 2022 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 2022 henkilöstökertomukseen

Koko kunnan henkilöstömäärä on vähentynyt vakinaisen henkilöstön osalta kolmella verrattuna vuoteen 2022. Määräaikaisten määrä on vähentynyt yhdellä. Henkilötyövuosien määrä oli 59,29. Palkkatuella työllistettyjä oli vuoden aikana neljä työntekijää.

Sivistysosaston vakinaisen henkilöstön määrä on sama kuin 2021. Määräaikaisen osalta lisäystä on kaksi työntekijää. Koulunkäynninohjaajien määrä on pysynyt samana (4+3). Teknisen osaston vakinainen henkilöstö on vähentynyt kahdella ja määräaikaiset yhdellä. Hallinto-talousoasastolla on kaksi määräaikaista työntekijää vähemmän kuin 2021. Projektityöntekijät luetaan hallinto-talousoasaston henkilöstöön.

Henkilöstön rekrytoinnin osalta haasteellisinta on ollut lastentarhanopettajien palkkaaminen. Avoinna olleisiin virkoihin ei ole ollut hakijoita. Lastenhoitajien ja ryhmäperhepäivähoitajien tehtäviin on saatu palkattua paikkakunnalta henkilöstöä. Koulutoimeen on saatu palkattua päätoimisia tuntiopettajia määräaikaisiin palvelussuhteisiin. Taito- ja taideaineiden opetuksessa on ollut sivutoimisia tuntiopettajia. Kaksi vakinaista opettajaa on irtisanoutunut 1.8.2023 lukien. Vapaa-aikatoimeen sijaisuuksiin on saatu palkattua pätevyyden omaavat ohjaajat.

Pertunmaan kunnan henkilöstö on varsin naisvaltainen. Naisten osuus henkilöstöstä on 84 %. Tämä noudattaa yleistä valtakunnallista linjaa.

Henkilöstön keski-ikä oli 48,83 vuotta. Pertunmaan kunnan henkilöstön keski-ässä ei ole tapahtunut suurta muutosta vuoden 2017 jälkeen. Henkilöstöstä on 52 % yli 50-vuotiaita.

Henkilöstön keskimääräinen palveluaika oli 9 v. 5 kk. Hieman yli kolmannes työntekijöistä oli alle kaksi vuotta palveluksessa olleita. Yli 20 vuotta palveluksessa olleita oli 20,6 %.

Henkilöstökulut olivat yhteensä 2.922.378 euroa. Laskua oli edellisvuoteen verrattuna 4,44 %. Eniten vähennystä tapahtui sijaisten ja tilapäisten palkoissa 62.816 euroa eli 10,4 %.

Koko henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 2.638,45 euroa/kk. Nousua edellisvuoteen verrattuna oli 2,06 %. Vuoden aikana tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtiin 64 euron tai vähintään 2 %:n yleiskorotus. Henkilökohtaisia lisiä korotettiin työehtosopimusten mukaisiin minimimääriin.

Naisten ja miesten väliset palkkaerot kasvoivat huomattavasti edellisestä vuodesta. Naisten tehtäväkohtainen palkka oli 293 euroa pienempi kuin miesten. Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 749 (+ 56 pv). Lisäystä edellisvuoteen verrattuna oli 8 %. Henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä oli 12,63. Henkilöstöstä 14 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2022.

Koronapandemiasta johtuvia sairaustapauksia oli vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna poikkeuksellisen paljon. Palvelussuhteessa olleista puolet sairasti koronan. Sairaustapaukset painottuivat syyskesään.

Varhaiskasvatuksessa oli sairauslomien ja vakinaisessa henkilöstössä olleen vajeen johdosta vuoden aikana peräti 106 määräaikaista palvelussuhdetta, joissa työskenteli 21 eri henkilöä. Sijaisten käyttö vakiintui kun sivistys- ja hyvinvointilautakunta palkkasi vuoden lopussa viisi kokoaikaista, määräaikaista työntekijä, joiden työsuhteet kestävät pääasiassa toukokuun 2023 loppuun. Päiväkodin johtajan virkaa hoidettiin sisäisin sijaisjärjestelyin elokuusta vuoden loppuun. Järjestely osoittautui monelta osin erittäin haastavaksi. Vuoden lopulla myös sivistystoimenjohtaja-rehtori oli kahtena aamupäivänä viikossa päiväkodilla. Vakainainen päiväkodin johtaja aloitti työssään 23.1.2023.

Henkilöstön koulutuspäivät vähenivät yli puolella edellisistä vuosista. Henkilöä kohden koulutustilaisuuksia oli 1,00. ”Koulutuspäivä” ei laskelmissa useinkaan ole koko työpäivän pituinen vaan etäkoulutukset ovat kestoiltaan 3-4 tuntia.

Toimintojen uudelleen järjestelyjä tehtiin vuoden aikana jätehuollon ja vesihuoltolaitoksen osalta. Kunnan vuokratalot yhtiöitettiin kiinteistöosakeyhtiö Pertunmetsään. Ruokapalvelujen siirto Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n hoidettavaksi toteutettiin 1.1.2023 lukien.

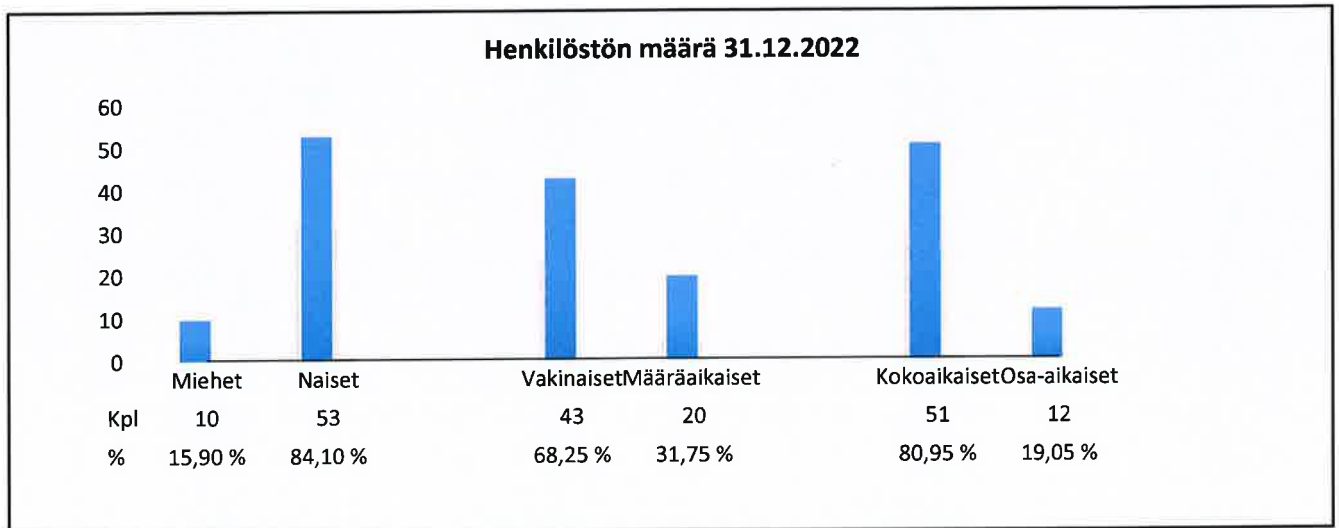
Koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely toteutettiin keväällä 2022 ja vastaava kysely tehdään uudelleen huhtikuussa 2023.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Henkilöstön määrä

Toimiala	Vuosi 2021			Vuosi 2022		
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Kunnanhallitus	7	4	11	7	2	9
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	28	13	41	28	15	43
Tekninen lautakunta	11	3	14	9	2	11
Yhteensä	46	20	66	44	19	63





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

Henkilöstö sopimusaloittain:

-Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	38 henkilöä
-Kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES)	20 henkilöä
-Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	5 henkilöä

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

Muu henkilöresurssi

Uuden henkilöstökertomuksen laadintasuosituksen mukaan raportoidaan erikseen vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos. Valtaosa kunnan palveluista on ulkoistettu. Palveluja ostettiin Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalvelujen kuntayhtymältä, Mikkelin kaupungilta ja yksityisiltä palveluntuottajilta. Henkilötyövuosien määrän laskenta ostopalvelujen osalta on erittäin haastavaa.

Ostopalvelusopimuksilla hankittavia palveluja olivat mm.

- sosiaali- ja terveystoimet
- palo- ja pelastustoimi
- kiinteistöhuolto
- siivous
- jätehuolto
- vesihuoltolaitos
- kirjastopalvelut
- maaseutupalvelut
- maatalouslomitus
- ympäristöpalvelut

Essotelta on saatu sosiaali- ja terveystoimien osalta tieto Pertunmaan palveluissa työskennelleen henkilöstön määrästä.

Toimiala	Vuosi	
	Henkilöstön jako-%:lla painotettu lukumäärä	Henkilöstön lukumäärä
Perhe- ja sosiaalipalvelut	3,55	10
Vanhus- ja vammaispalvelut	41,83	46
Terveystoimet	9,70	14
Kuntayhtymän hallinto	4,30	6
Yhteensä	59,38	76

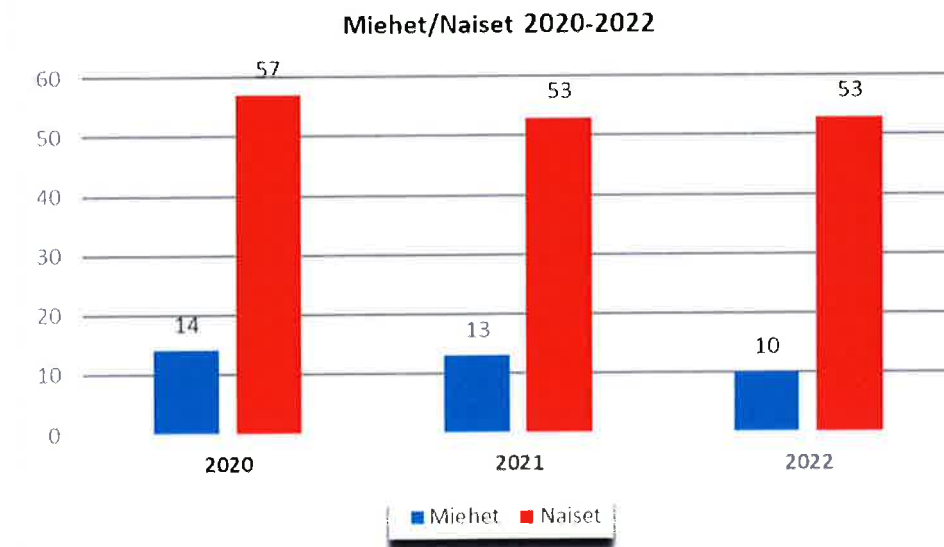
Tilannepäivä on 31.12.2022.

Toimeksiantosopimuksilla maksettiin palkkioita 13 henkilölle (13 pv) 3.933 euroa. Palkkioiden saajat olivat pääasiassa esiintyviä taiteilijoita.

2.2. Henkilöstön rakenne

Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan

Toimiala	Vuosi 2021		Vuosi 2022	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Kunnanhallitus	8	3	7	2
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	38	3	40	3
Tekninen lautakunta	7	7	6	5
Yhteensä	53	13	53	10



31.12.2022 naisten osuus oli 84,1 % ja miesten 15,9 %. Suomessa kunta-alalla naisten osuus oli 80 % ja miesten 20 %.

Kokoaikaiset ja osa-aikaiset

Toimiala	Vuosi 2021			Vuosi 2022		
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
Kunnanhallitus	10	1	11	9	0	9
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	32	9	41	31	12	43
Tekninen lautakunta	13	1	14	11	0	11
Yhteensä	55	11	66	51	12	63

Henkilöstön määrän kehitys

Ajankohta	Vakinaiset	Määrä-aikaiset	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

Palvelussuhteessa ajalla 1.1. – 31.12. oli:

	2021	2022
Henkilöt	95	97
Palvelussuhteet	175	215

Vuoden 2022 aikana kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 16 miestä ja 79 naista.

Vuoden aikana työskennelleistä henkilöistä oli vakinaisia 47 ja määräaikaisia 49.

Määräaikaisia palvelussuhteita oli yhteensä 168.

2.3. Henkilötyövuosi (HTV2)

Vuoden 2022 henkilötyövuosien määrä oli 59,29. Henkilötyövuotena on käytetty Kunta-työnantajan suosituksen mukaista HVT2:ta. Henkilötyövuoden laskennassa käytetystä ajasta on vähennetty kaikki palkattomat poissaolot

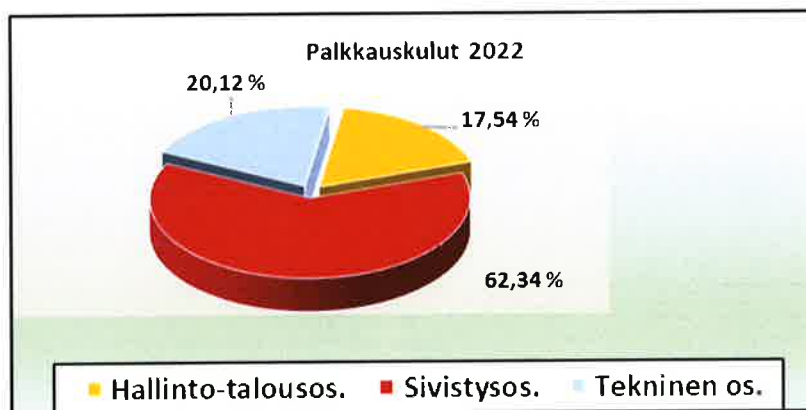
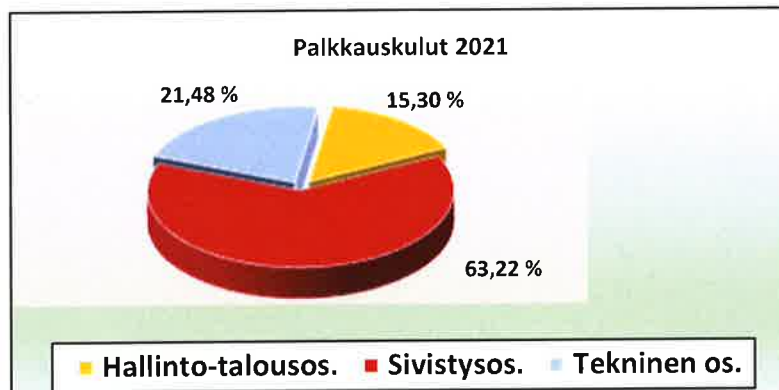
3. Työvoimakustannukset**3.1. Palkkauskulut**

	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot tuloslaskelman mukaan	2.380.019,96	2.360.090,55	2.263.768,67
Henkilöstösivukulut	680.327,03	734.490,12	700.607,93
Yhteensä	3.060.346,99	3.094.580,67	2.964.367,60
Henkilöstökorvaukset			
- sairausvakuutuskorvaus	34.047,73	35.821,72	41.103,66
- tapaturmavak.korvaus	334,36	358,95	894,92
Henkilöstökulut yhteensä	3.025.964,90	3.058.300,00	2.922.378,02
Luontoisedut	12.235,65	13.666,68	12.878,64

Palkat ja palkkiot (€)	2020	2021	2022
• vakinaisten palkat	1.765.000,36	1.592.123,30	1.554.992,56
• luottamusmies- ja työs.valt. korv.	4.076,00	4.140,00	4.607,00
• palkkiot	84,00	0,00	0,00
• kokouspalkkiot	14.111,74	14.251,67	11.549,00
• kokouspalkkiot, ei sotua	30.557,50	34.832,94	33.547,50
• sijaisten palkat	300.613,61	321.574,07	272.889,37
• tilapäisten palkat	139.984,70	277.454,00	263.321,06
• erilliskorvaukset	72.493,15	51.725,79	39.179,81
• opettajien ylityntipalkkio	32.468,51	33.759,58	43.745,37
• tuetut työllistetyt	45.649,15	33.543,70	38.475,71
• jaksotetut palkat	-25.018,76	-3.314,50	-1.461,29

Palkkauskulut ovat vähentyneet vuoteen 2020 verrattuna oli 103.586 euroa (3,42 %) ja vuoteen 2021 verrattuna 135.922 euroa (4,44 %).

Palkkojen jakaantuminen osastoittain



3.2. Eläkevastuut

	2020	2021	2022 (arvio)
Eläkemenoperusteinen maksu kunnan omien palvelussuhteiden osalta (lopullinen)	191.689,67	193.910,03	186.640,86
Siirtyneiden vastuiden osalta	79.053,80	78.656,65	77.156,76
Yhteensä (€)	270.743,47	272.566,68	263.797,62

Eläkemenoperusteinen maksu määräytyy v. 2004 loppuun mennessä karttuneiden, maksussa olevien eläkkeiden perusteella.

Vastuu siirtyneistä palvelussuhteista (€)	2020	2021	2022 arvio
Etelä-Savon mielisairaanhoidopiirin ky	21.901,12	21.527,54	20.819,47
Itä-Suomen päihdehuollon kuntayhtymä		427,12	400,86
Mäntyharjun-Pertunmaan terveystyön ky	55.505,56	55.549,64	54.840,12
Suomen Kunnallisliitto	934,08	912,99	868,02
Kunnallispaino Oy	171,18	168,88	162,50
Kunnallinen työmarkkinalaitos	78,45	70,47	65,48
Yhteensä	79.053,80	78.656,65	77.156,76

Kunnan omien palvelussuhteiden perusteella määräytyvästä eläkemenoperusteisesta maksusta maatalouslomittajien osuus vuodelta 2021 oli 18.796,19 euroa, joka laskutetaan lomituspalvelut järjestävältä Sysmän kunnalta.

Kevan ennakkotiedon mukaan vuoden 2022 maksuosuus on yhteensä 263.797,62 euroa.

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu määräytyy maksettujen palkkojen ja eläkemenojen perusteella. Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta. Eläkejärjestelmän kustannukset jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken kunnallisen eläkelain mukaisesti.

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

Eläkemenoperusteinen maksu poistui vuoden 2023 alussa. Voimaan tuli tasausmaksu. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin vuoden 2022 toteutuneiden palkkasummien suhteessa.

Pertunmaan kunnan vuoden 2023 tasausmaksun arvioitu määrä on 119.668,44 euroa.

Palkkaperusteiset työnantajan eläkevakuutusmaksut (€)

	2020	2021	2022
KuEL-maksu	328.715,93	308.058,96	313.536,41
VaEL-maksu	84.889,90	78.628,67	60.464,80
Yhteensä	413.605,83	386.687,63	374.001,21

KuEL-maksun suuruus v. 2022 oli 16,68 % maksetuista palkoista ja työkorvauksista. VaEL-maksun suuruus oli 16,07 %. Lisäksi perittiin työkyvyttömyyseläkemaksua 1,2 %. 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. 2022 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:

	2020	2021	2022
KuEL-maksu	143.910,70	142.094,30	142.333,18
VaEL-maksu	41.456,65	42.845,59	32.147,39
Yhteensä	185.367,35	184.439,89	174.480,57

3.3. Keskipalkat

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

	2018	2019	2020	2021	2022
-toimistoala	2.159,10	2.455,07	2.477,26	2.469,82	2.594,73
-opettajat	2.789,59	2.859,01	2.913,11	2.962,33	3.055,08
-varhaiskasvatus	2.006,60	2.087,21	2.136,71	2.387,94	2.226,54
-koulunkäynninohjaajat					2.053,36

Miehet 2.568,85 €/kk

Naiset 2.447,64 €/kk

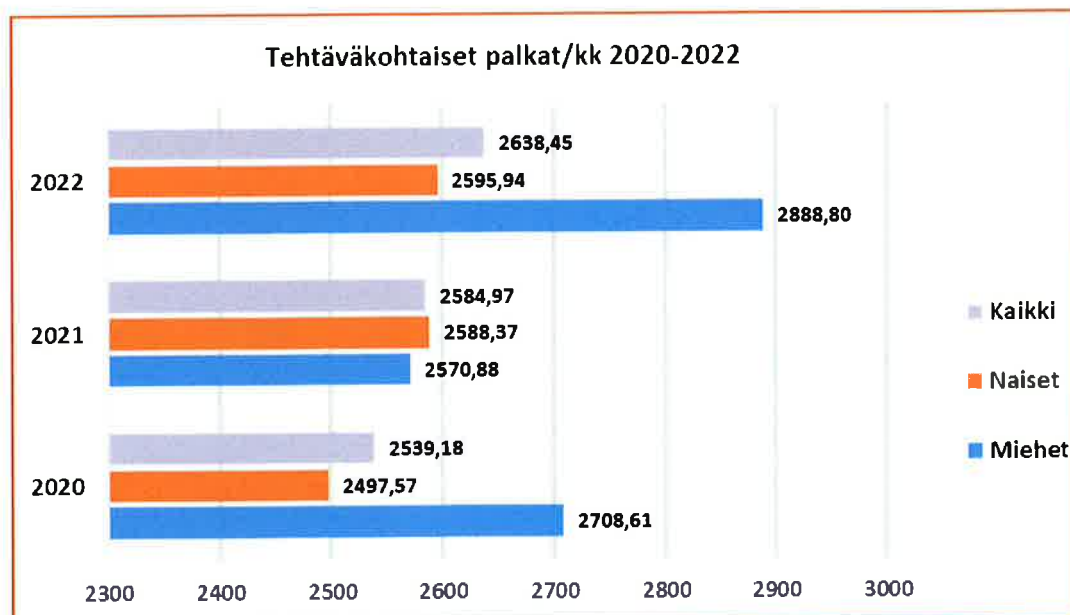
Osastopäälliköitten ja esimiesten tehtäväkohtaiset keskipalkat 31.12.

Keskipalkka €/kk	2018	2019	2020	2021	2022
Osastopäälliköt ja esimiehet	3.652,96	4.002,63	3.915,69	3.971,46	4.520,59

Kunnan koko henkilöstön tehtäväkohtaiset keskipalkat €/kk 31.12.

	2018	2019	2020	2021	2022
Miehet	2.790,41	3.110,24	2.708,61	2.570,88	2.888,80
Naiset	2.283,41	2.370,23	2.497,57	2.588,37	2.595,94
kaikki	2.380,34	2.505,72	2.539,18	2.584,97	2.638,45

Koko henkilöstön tehtäväkohtainen palkka oli keskimäärin 2.638,45 euroa/kk.



3.4. Palkantarkistukset

Paikalliset järjestelyerät, yleiskorotukset ja henkilökohtaiset lisät

Tehtäväkohtaisia palkkoja ja henkilökohtaisia lisiä korotettiin 1.6.2022 yleiskorotuksella, jonka suuruus oli:

- KVTES 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 %
- OVTES 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 %
- TS 46 euroa kuitenkin vähintään 2,0 %

Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022 oli 0,5 %. Se jaettiin kaikille tehtäväkohtaisten palkkojen yleiskorotuksena. OVTES:n Osio B:n piirissä oleville keskitetty järjestelyerä jaettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksena 0,12 % ja koulu/oppilaitos- ja kuntakohtaisia lisätehtäväpalkkioita korotettiin 10 %. OVTES Osio G:n piirissä olevien varhaiskasvatuksen opettajien tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.10.2022 1,5 %.

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 %. Jotta nämä vähimmäismäärät täyttyivät maksettiin 1.10.2022 lukien lisää henkilökohtaisia lisiä:

- KVTES 175,27 euroa
- OVTES 192,70 euroa
- OVTES, Osio G 35,86 euroa
- TS 39,44 euroa

4. Henkilöstön ikärakenne ja palveluaika

4.1. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Yleishallinto	60 v. 6 kk	57 v. 9 kk	55 v. 4 kk	53 v. 4 kk	50 v. 2 kk
- hallinto-talousoasto					
- projektit ja hankkeet					
- työllistäminen					
Sivistystoimi	45 v. 9 kk	46 v. 8 kk	47 v. 2 kk	46 v. 0 kk	48 v. 4 kk
- koulutoimen hallinto					
- opettajat 50 v. 8 kk					
- koulunkäynninohjaajat					
- vapaa-aikatoimi					
Varhaiskasvatus 49 v. 5 kk					
- päiväkotikielinen					
- ryhmäperhepäiväkotikielinen					

Tekninen toimi

50 v. 2 kk 50 v. 3 kk 48 v. 5 kk 51 v. 4 kk 49 v. 11 kk

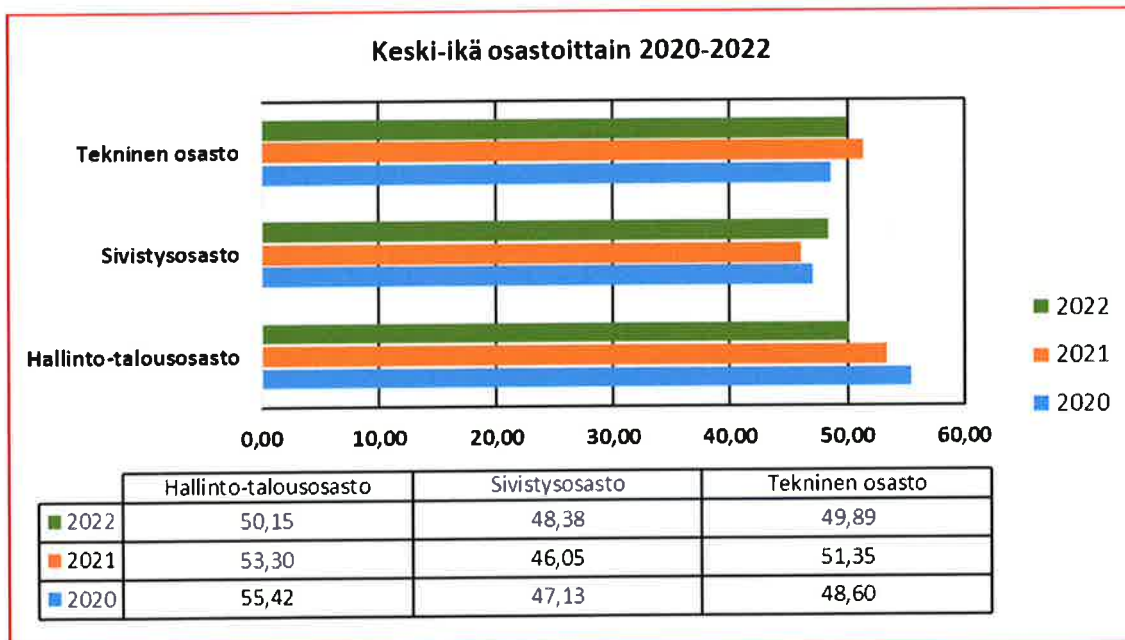
- teknisen toimen hallinto
- rakennusvalvonta
- ruokapalvelukeskus
- kiinteistöhoitotoimi

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

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

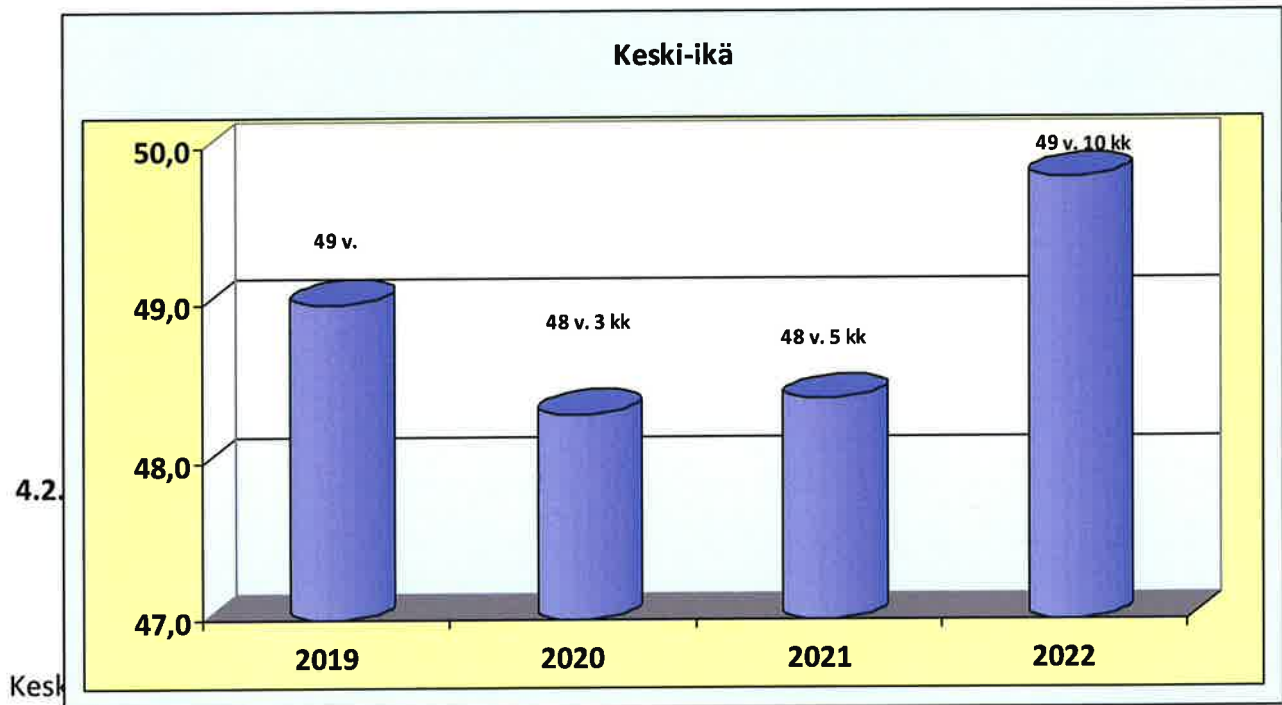
Keski-ikä osastoittain



Koko henkilöstön keski-ikä

2018	48 v. 6 kk
2019	49 v. 0 kk
2020	48 v. 3 kk
2021	48 v. 5 kk
2022	49 v. 10 kk

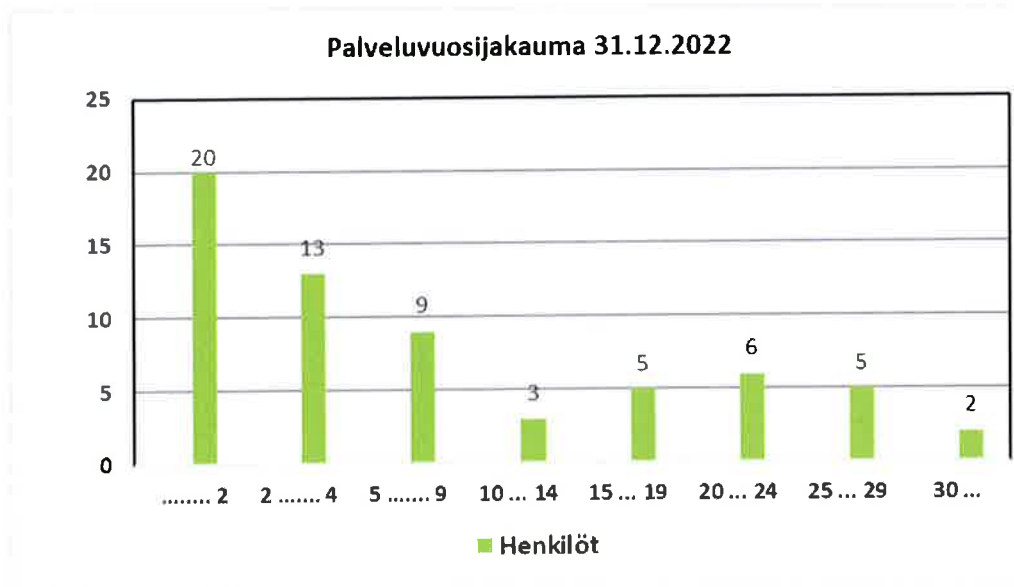
Naisten keski-ikä oli 50 vuotta ja miesten 49,2. Koko maassa kunta-alalla naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta ja miesten 45,5 vuotta (lokakuu 2020).



Naisten keskiarvopalveluaika oli 10 v. 3 kk ja miesten 4 v. 11 kk.

2021		
Palveluvuodet	Henkilöt	%-osuus
.....2	23	34,84
2.....4	10	15,15
5.....9	8	12,12
10.....14	3	4,54
15.....19	7	10,60
20.....24	6	9,09
25.....29	4	7,57
30.....	5	6,06
Yhteensä	66	

2022		
Palveluvuodet	Henkilöt	%-osuus
.....2	20	31,7
2.....4	13	20,6
5.....9	9	14,3
10.....14	3	4,8
15.....19	5	7,9
20.....24	6	9,5
25.....29	5	7,9
30.....	2	3,2
Yhteensä	63	



5. Eläkkeelle siirtyminen, vaihtuvuus, rekrytointi ja työllistäminen

5.1. Eläkkeelle siirtyminen

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

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1954	63 v	68 v
1955	63 v 3 kk	68 v
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
1965-	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

Vanhuuseläkeiän 2024 – 2029 saavuttavien työntekijöiden/viranhaltijoiden jakaantuminen hallinnonaloittain:

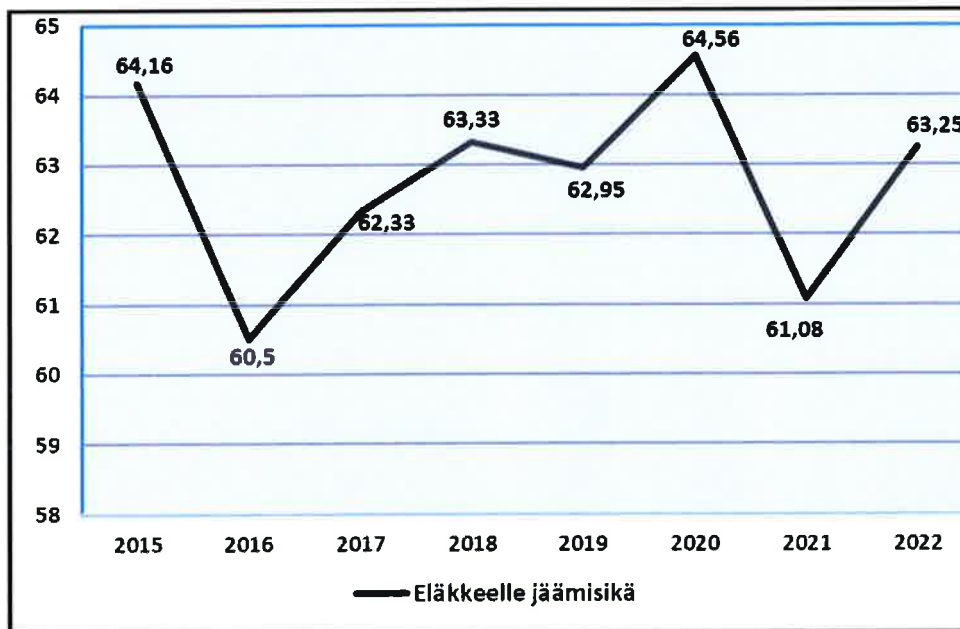
Tekninen toimi	3
Sivistystoimi	5
<u>Yleishallinto</u>	<u>4</u>
Yhteensä	12

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 keski-ikä



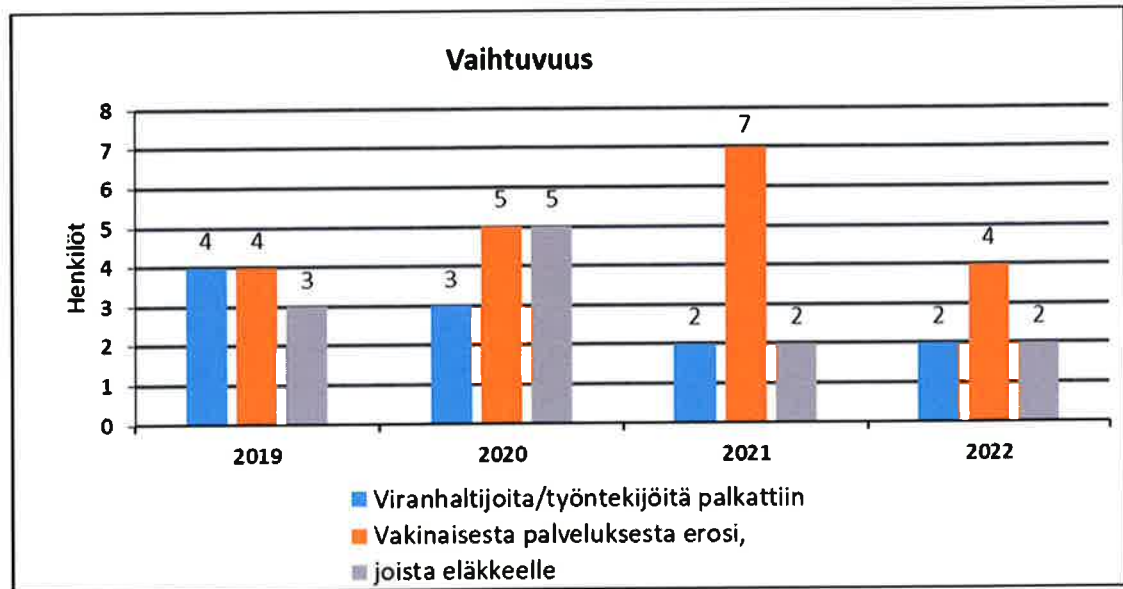
Eläketurvakeskuksen mukaan tavoitteena on, että viimeistään vuonna 2025 työeläkkeelle siirryttäisiin keskimäärin 62,4 vuoden iässä.

5.2. Vaihtuvuus ja rekrytointi

	2019	2020	2021	2022
Viranhaltijoita/työntekijöitä palkattiin vakinaiseen palvelukseen	4	3	2	2
Vakinaisesta palveluksesta erosi, joista eläkkeelle	4	5	7	4
	3	5	2	2

Lisäksi kolme työntekijää siirtyi Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n palvelukseen 1.1.2023.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 6,35 %. Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli yksi määräaikainen viransijaisuus.



Työllistämistoimet

Kunta työllisti neljä pitkäaikaistyötöntä 1-6 kk ajaksi. He työskentelivät kiinteistönhoitotoimessa, kulttuuritoimessa ja projektitehtävissä. Työllistämiseen saatiin TE-keskuksen maksamaa palkkatukea 30, 40 tai 50 % palkkauskustannuksista. Kunnanvaltuuston myöntämä työllistämismääräraha vuonna 2022 oli 46.200 euroa, josta käytetty tuetut työllistetyt-kohdassa 38.475,71 euroa. Kunnassa toimii työllistymistyöryhmä, johon kuuluvat kunnanjohtaja, kuntouttavan työn ohjaaja, sosiaaliohjaaja ja työllisyyden kuntakokeilun omavalmentaja.

Pitkäaikaistyöttömien työllistämällä voidaan pienentää Kelalle maksettavaa työmarkkinatuen kuntaosuutta.

Työmarkkinatuen kuntaosuus						
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
119.983	103.344	88.670	91.613	99.576	99.601	117.957

Työharjoittelu ja nuorten kesätyöt

Kunnan kesätyöissä oli Pertunmaan 4H-yhdistyksen kautta yksi nuori päiväkodilla, yksi Kuortin kylätalon kahviossa ja 2 nuorta museolla.

6. Työajan jakautuminen

6.1. Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolotietoihin sisältyy myös työtapaturmista johtuvat poissaolot. Työtapaturmia tai työmatkalla sattuneita tapaturmia oli yhdellä työntekijällä. Työtapaturmista aiheutui sairauspoissaoloja 30 kalenteripäivää. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia työtapaturmista 894,92 euroa.

31.12.2022 työssä olevista työntekijöistä/viranhaltijoista oli 9, joilla ei ollut yhtään sairauslomapäivää vuonna 2022.

Sairauslomat

	Lukumäärä								
	2020		2021		2022		Yhteensä		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2020	2021	2022
Henkilöitä	7	35	7	34	10	48	42	41	58
Poissaolotapauksia	16	83	15	83	28	148	99	98	176
Kalenteripäiviä	581	654	89	604	127	622	795	693	749
Palkallisia päiviä	141	577	89	506	127	622	664	595	749
Palkattomia päiviä	0	4	0	98	0	0	131	98	0

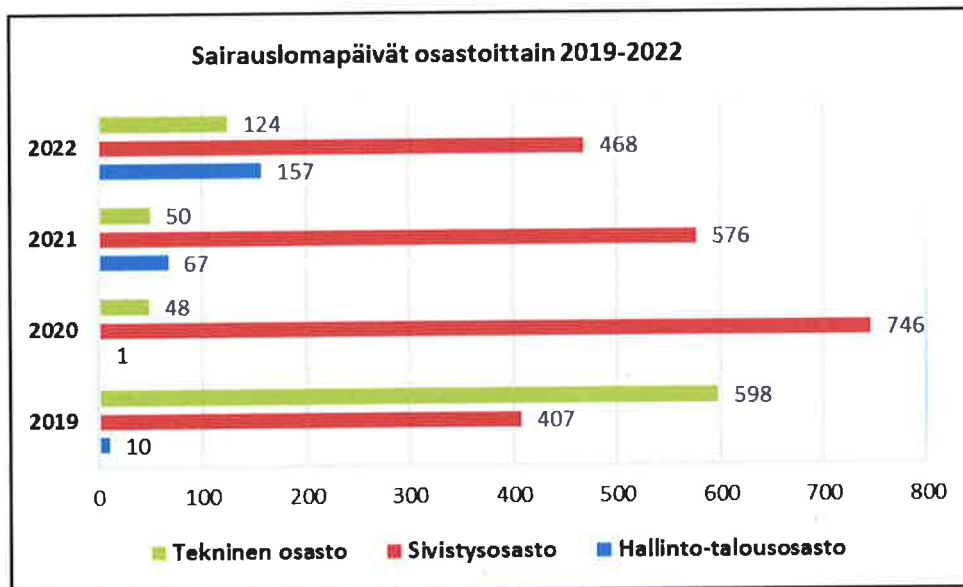
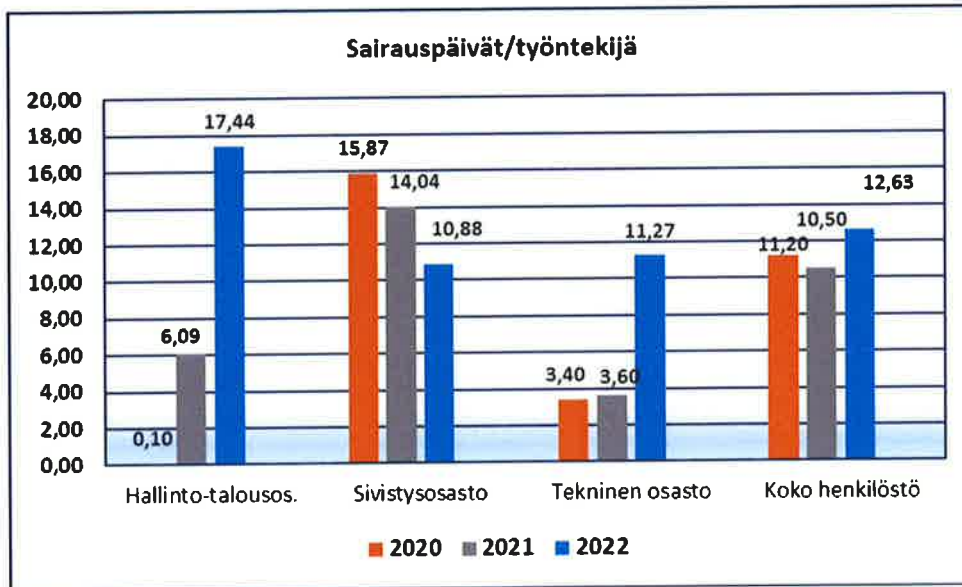
Sairauslomapäivien määrä henkilötyövuotta (HTV2) kohti

2020	2021	2022
13,05 pv	11,78 pv	12,63 pv

Sairauspoissaolojen muutos vuoteen 2021 verrattuna oli seuraava

	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	8,08
Palkalliset päivät	25,88
Poissaolotapausten määrä	79,59
Henkilöt, lkm	41,46

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, Kalenteripäivät
1 – 7 pv	467	0
8 – 29 pv	210	0
30 – 59 pv	72	0
60 – 89 pv	0	0
90 – 179 pv	0	0
yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	12,63	0



Sairauslomapäivistä myönnettiin:

- Esimiehen luvalla 118 päivää
- Lääkärintodistuksen perusteella 530 päivää
- Terveystodistuksen perusteella 101 päivää

Sairauspäiväraahakemukset ja niistä saadut korvaukset

Hakemusten määrä:

2020	2021	2022
10	10	40

Sairausvakuutuskorvaukset Kela:lta:

2020	2021	2022
34 047,73 €	35 821,72 €	41.103,66 €

Sairauslomien palkkauskulut

Sairausloma-ajan palkat henkilösivukuluineen v. 2022 olivat 77.915 euroa. Kustannus keskimäärin sairauspäivää kohti oli 99,50 euroa/kalenteripäivä. Palkkauskulut eivät sisällä sijaisten palkkauskuluja.

Sairauslomapäivien määrä suhteessa henkilöstön määrään eri ikäluokissa

Ikäluokka	Henkilöstön määrä		Sair.lomapäivät		Henkilöstön määrä		Sair.lomapäivät	
	2021		2021		2022		2022	
	Henk.	%	pv.	%	Henk.	%	Pv.	%
alle 30	6	9,09	13	8,62	5	1,87	50	6,68
30 - 39	9	13,63	40	8,62	5	5,77	63	8,41
40 - 49	18	27,27	172	31,03	18	24,81	242	32,31
50 - 59	23	34,84	450	34,48	20	64,93	328	43,79
60 - 64	9	13,63	10	15,52	9	1,44	48	6,41
65 -	1	1,54	8	1,27	1	1,15	18	2,40
Yhteensä	66		693		63		749	

Suhteessa eniten sairauslomia oli ikäluokassa 40-49 vuotta.

Ikäluokassa 50-59 vuotta oli suhteessa ikäluokan kokoon nähden vähemmän sairauslomapäiviä.

6.2. Vuosilomat

Vuosilomat osastoittain 2020-2022

	2020					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousoosasto	80	423	503	58	299	357
Sivistysosasto	0	1166	1166	0	935	935
Tekninen osasto	271	462	733	198	327	525
Yhteensä	351	2051	2083	307	1203	1817

	2021					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousoosasto	108	183	291	94	142	236
Sivistysosasto	27	910	937	21	732	753
Tekninen osasto	212	374	586	161	266	427
Yhteensä	347	1467	1814	276	1140	1416

	2022					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousosasto	78	314	392	60	247	307
Sivistysosasto	11	897	908	9	727	736
Tekninen osasto	261	348	609	201	242	443
Yhteensä	350	1559	1909	270	1216	1486

Vuosilomapalkat olivat v. 2022 yhteensä 174.739 euroa.

Lomarahavapaita ei käytetty v. 2022.

Vuoden aikana maksettiin lomarahoja 103.346 euroa.

Lomakorvauksia maksettiin 18.886 euroa.

6.3. Perhevapaat

	Lukumäärä				Yhteensä	
	Miehet		Naiset		2021	2022
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Poissaolotapauksia	3	3	14	35	17	38
Kalenteripäiviä	6	23	1460	1041	1463	1064
Palkallisia päiviä	0	18	161	207	161	225
Palkattomia päiviä	6	5	1299	834	1305	839

6.4. Palkattomat vapaat

Palkaton virka- ja työvapaa

	Lukumäärä				Yhteensä	
	Miehet		Naiset		2021	2022
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Henkilöitä	6	2	27	25	33	27
Kalenteripäiviä	567	8	92	406	659	414

Jakauma osastoittain

	2020		2021		2022	
	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%
Hallinto-talousosasto	0	0,0	6	0,91	0	0
Sivistysosasto	356	97,5	469	69,84	403	97,34
Tekninen osasto	9	2,5	184	29,25	11	2,66
Yhteensä	620		659		414	

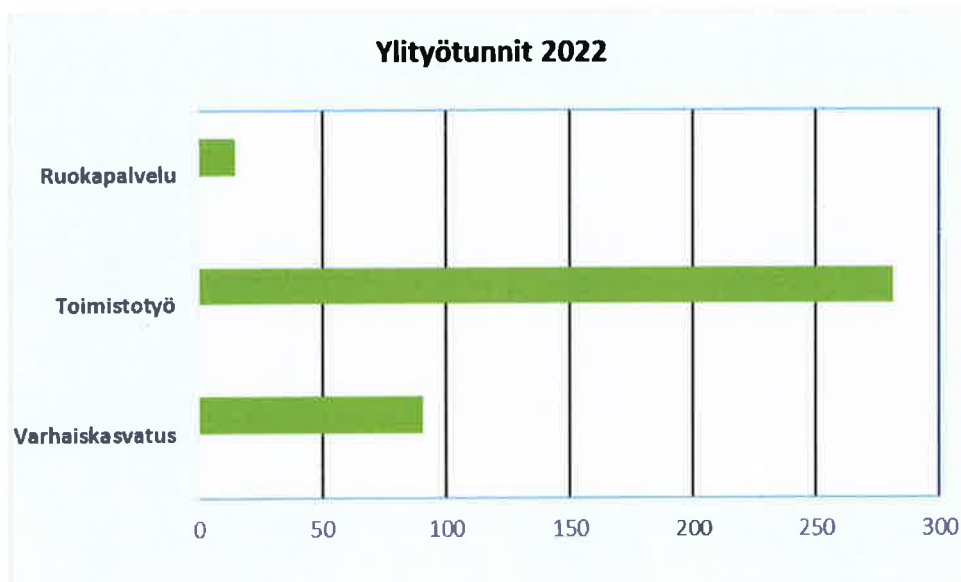
	2019	2020	2021	2022
Lomautus, kalenteripv	124	130	72	125

Lomautukset koskivat osaa vakinaisten koulunkäynninohjaajien kesäajan työaika.

	2019	2020	2021	2022
Opintovapaa, kalenteripv	0	172	423	153

6.5. Ylityöt

Hallinto-talousoastoston ja sivistysosaston toimistohenkilöstöllä oli vuoden 2022 aikana 281 ylityötuntia (perustunnit), jotka on korvattu rahana. Lisäksi toimistohenkilöstöllä oli 31.12.2022 ”työaikapankissa” ns. +saldotunteja 230 tuntia, jotka pidetään vapaana tunti tunnista periaatteella. Hallinto-talousoastostolla taloushallinnon työntekijöille ylityötä kertyy edelleen eniten vuodenvaihteen jälkeen kevään loppuun. Sivistysosaston työhuippuja ovat vuodenvaihte sekä koulun lukuvuoden alkamis- ja päättymisajankohdat. Varhaiskasvatuksessa ylityötä on aiheutunut sisäisesti hoidetuista sijaisuuksista.



7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

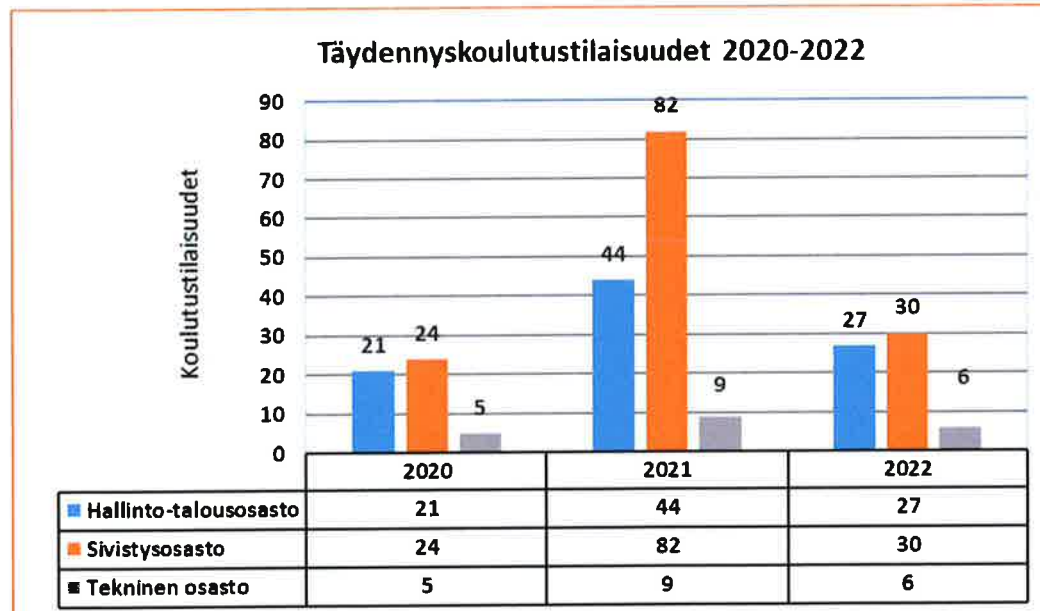
Ammatillinen koulutus

	2021		2022		Yhteensä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2021	2022
Henkilöitä	2	24	1	16	26	17
koulutuspäiviä	10	125	1	62	135	63

Koulutustilaisuudet osastoittain

	2021		2022		Yhteensä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2021	2022
Hallinto-talousoasto	0	44	1	26	44	27
Sivistysosasto	9	73	0	30	82	30
Tekninen osasto	1	8	0	6	9	6
Yhteensä	10	125	1	62	135	63

		2020	2021	2022
Koko henkilöstö	pv/hlö	0,70	2,04	1,00
Naiset	pv/hlö	0,78	2,35	1,17
Miehet	pv/hlö	0,35	0,76	0,10



Pertunmaan kunnalle on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v:lle 2022.

Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta 3 koulutuspäivän osalta/työntekijä.

Korvauksen saaminen edellyttää koulutussuunnitelman laatimista.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia täysiä koulutuspäiviä oli 15. Koulutuskorvausta saatiin 280,34 euroa.

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

Koulutustapahtumien luonne on muuttunut koronapandemian myötä. Nykyisin lähes kaikissa koulutuspäivissä on mahdollisuus osallistua myös etäyhteydellä ja useimmat koulutukset kestävät vain osan päivää. Huonona puolena on, että ei synny verkostoitu- mista muissa kunnissa työskentelevien saman alan työntekijöiden kanssa.

Ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen ajankohtaiskoulutuksen avulla korostuu etenkin yksilöidyissä tehtävissä työskenneltäessä, työssä käytettävien järjestelmien päivityyessä, työtä ohjaavien säännösten muuttuessa ja uusia toimintamenetelmiä käyttöön otettaessa.

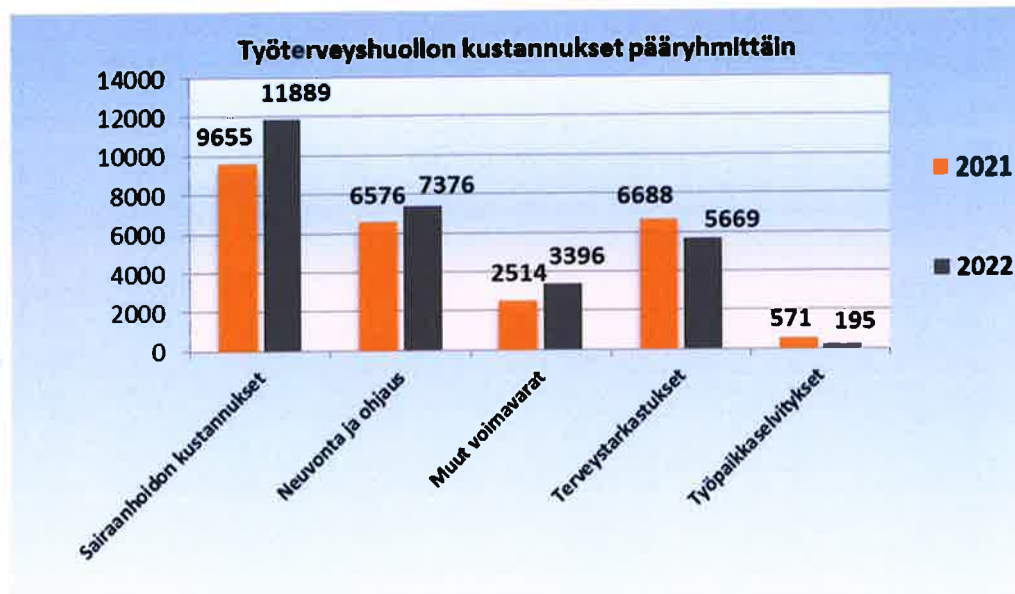
Pertunmaan kunnassa esimiehet ovat suhtautuneet myönteisesti henkilöstön koulutusanomuksiin ja tarpeellista koulutusta on saatu.

8. Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

8.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut on ostettu Etelä-Savon Työterveys Oy:ltä ja Pihlajalinna Etelä-Savo Oyl:tä. Huhtikuussa Pihlajalinna osti Etelä-Savon Työterveys Oy:n koko osakekannan sen aiemmilta omistajilta Osuuskauppa Suur-Savolta ja kuntayhtymä Essotelta. Pihlajalinnan ja Etelä-Savon Työterveyden toiminnot yhdistyivät 1.10.2022 lukien. Sittemmin 1.1.2023 Pihlajalinna Etelä-Savo Oy on fuusioitunut Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:ön. Yhdistymisen jälkeen henkilöstöllä oli vaikeuksia saada yhteyttä työterveys huollon palveluihin. Puhelinajanvaraus oli pahasti ruuhkautunut. Pääasiallinen palvelun tuottajan toimintayksikkö on ollut Mäntyharjun yksikkö.

Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n laatiman työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan Kelalta haettavan korvauksen perusteena olevat kustannukset olivat I korvausluokassa (ehkäisevä työterveyshuolto) 15.607,70 euroa ja II korvausluokassa (sairaanhoito) 12.918,85 euroa, yhteensä 28.526,55 euroa.



Työterveyshuollon käynnit v. 2022

	Korvausluokka I	Korvausluokka II
Lääkäri	26,5	99
Työterveyshoitaja	24,5	7
Fysioterapeutti	15	0
Psykologi	21	0
Erikoislääkäri	0	0
Laboratorio ja kuvantaminen	281	152
Etäpalvelut:		
Lääkäri	0	17
Työterveyshoitaja	36,5	46
Psykologi	5,5	0

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 3-5 vuoden suunnittelujakson aikana. Seuranta 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 vaaratekijöistä 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 työterveys-huollon 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

Esimies voi myöntää 1-3 vrk:n sairauspoissaolon työntekijän omaan ilmoitukseen perustuen. Ilmoitus edellyttää henkilö- tai puhelinkontaktia esimieheen. Yli 3 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 mitoitukseen 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**, varalla **Jonne Lantiainen**

Työsuojeluvaltuutettu **Anne Rautio**, varalla **Tuovi Kämppi**

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

Työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö.

Työsuojelutoimikunta ei kokoontunut yhtään kertaa v. 2022.

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
Noora Laamanen	vapaa-aikatoimi
Jonne Lantiainen	tekninen toimi
Hanna Pippuri	varhaiskasvatus
Jenny Reponen	yhtenäiskoulu
Minna Tiihonen	varhaiskasvatus

Tyky-ryhmän kokouksiin osallistuvat myös työsuojeluvaltuutetut Sari Latvanen ja Anne Rautio. Tyky-ryhmä kokoontui viisi kertaa.

Vuoden 2022 tyky-toimintaa:

- osallistuminen Suomen Ladun Lumiukkokisaan
- lavis tai kuntosaliohjausta

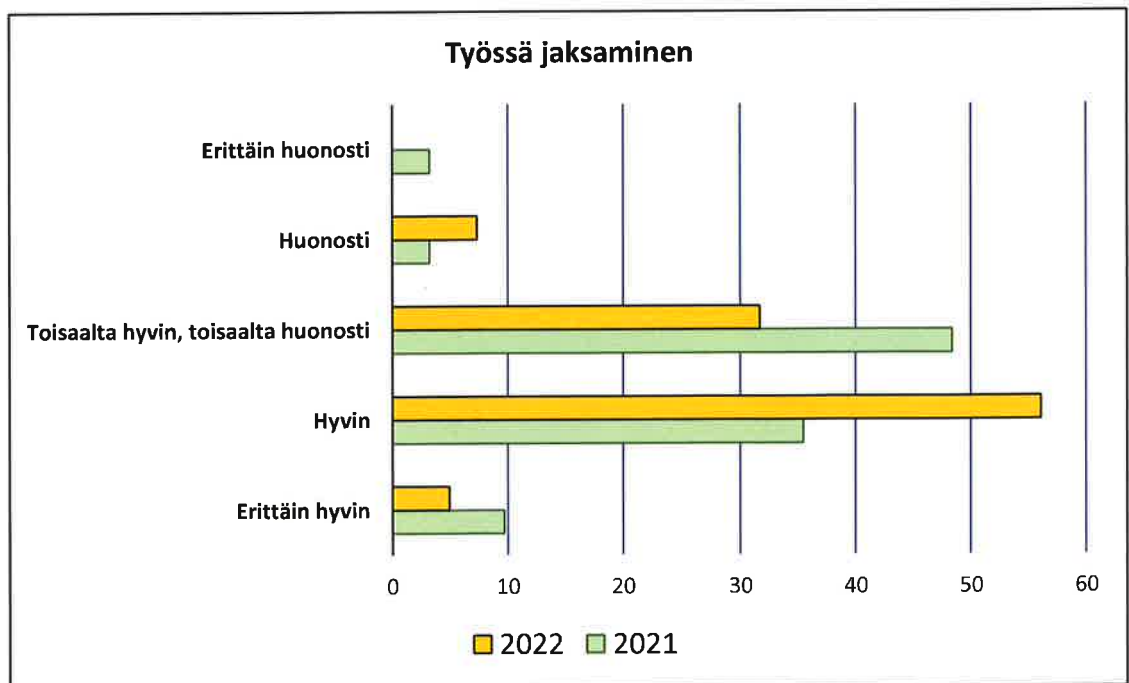
- henkilöstön yhteinen aamupala 7.4. ja 18.10. yhtenäiskoululla, Kuuttilassa, Keinulas-
sa ja kunnantalolla
- PHLU:n kuntotesti
- työhyvinvointikyselyn tulosten käsittely koko henkilöstön kesken
- kuntastrategian valmistelun osallistumistilaisuus ryhmittäin (varhaiskasvatus, yhte-
näiskoulu ja muu henkilöstö)
- virkistyspäivä Veljespirtillä
- yhteinen työhyvinvointi-iltapäivä Pankapolulla lenkkeillen ja Kisarannassa lettuja ja
makkaraa
- koko henkilöstön jouluateria
- Smartum-seteleitä 10 kpl keväälle ja syksylle, omavastuu 5 euroa/lippu

Lisäksi kaikilla on ollut mahdollisuus osallistua kunnan maksuttomiin liikuntaryhmiin ja saada kunnan liikuntaohjaajan laatiman henkilökohtaisen kuntosaliohjelman.

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin mm. työssä jaksamista tällä hetkellä, tavoitteista, pa-
lautteesta, työpaikan ihmissuhteista, tiedonkulusta ja kunnan strategian tuntemisesta
Kyselyyn vastasi 41 työntekijää. Vastausprosentti oli 67 %. Työssä jaksamiseen vastattiin
seuraavasti:

	2021	2022
Erittäin hyvin (3)	9,7 %	(2) 4,9 %
Hyvin (11)	35,5 %	(23) 56,1 %
Toisaalta hyvin, toisaalta huonosti (15)	48,4 %	(13) 31,7 %
Huonosti (1)	3,2 %	(3) 7,3 %
Erittäin huonosti (1)	3,2 %	(0) 0,0 %



Valtaosa vastaajista oli tyytyväinen nykyiseen työhönsä (82,9 %) ja etenkin työkaverien väleihin (90,2 %). Lähiesihenkilöltä koki saavansa tukea 80 % vastaajista. Tiedonkulku työpaikalla johdon ja henkilöstön välillä ilmoitti olevan riittävää 51 % vastaajista.

Ideoita oman työhyvinvoinnin parantamiseksi:

- työnantajan ja työntekijöiden avoin keskusteluyhteys
- henkilöstön mielipiteiden huomioinen
- henkilökunnan yhteiset virkistystapahtumat
- monipuolista ja riittävästi ennakoitua tyky-toiminta
- tasapuoliset mahdollisuudet osallistua tyky-päiviin
- henkilökohtaista tukea, esim. työnohjaus
- omasta kunnosta huolehtiminen
- työmäärä vähemmäksi, hankala yhtälö, ei pysty toisetkaan tekemään

Kuntastrategian tunsu hyvin (10) 24,4 %, jokseenkin (20) 48,8 % ja huonosti tai ei lainkaan (11) 26,8 %.

Vastauksia kuntastrategiaan:

- strategian valmisteluun kaikki mukaan
- strategian tulee olla selkeä ja tavoitteet saavutettavampia
- selkeät tavoitteet, jotka voi tuoda omaan työhön
- strategia tutuksi kaikille, myös uusille työntekijöille
- strategian pitäisi näkyä jossain tai jotenkin

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.

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2022 kolme kertaa.

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. 2022. Toimikunnan käsittelemiä asioita:

- vuoden 2021 tilinpäätös
- arviointimenettely ja henkilöstö
- henkilöstömuutokset
- työterveyshuolto
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024-2026

8.5. Sisäinen viestintä

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

Virastopalaveri kunnantalon henkilökunnalle järjestetään pääsääntöisesti kerran kuukaudessa kunnanvaltuuston kokousta seuraavan päivän aamuna. Virastopalaveriin voivat osallistua työyksiköiden esimiehet ja kunnanhallituksen puheenjohtaja. Osastoilla järjestetään tarpeen mukaan osastopalavereja. Kunnan johtoryhmä, johon kuuluvat osastopäälliköt, esimiehet sekä henkilöstön edustaja kokoontuu säännöllisesti.

9. Kunnan taloudellisen tilanteen vaikutus

Pertunmaan kunta joutui toukokuussa 2021 valtiovarainministeriön arviointimenettelyyn eli ns. kriisikunnaksi. Taseen oli kertynyt kattamatonta alijäämää 2.056.052,74 euroa. Vuoden 2021 aikana alijäämä kasvoi niin, että vuoden lopussa kumulatiivinen alijäämä oli 3.016.005,51 euroa. Vuodelta 2022 on tulossa lisää alijäämää arviolta 420.000 euroa.

Pertunmaan kunta on ollut valtiovarainministeriön arviointimenettelyssä 21.8.21–31.1.22. Arviointiryhmä ei ehdottanut työn päättyessä erityisen kuntajakoselvityksen asettamista Pertunmaan kunnan osalta.

Päätös oli ehdollinen ja arviointiryhmä kirjasi seuraavan ehdon: Kunnan on toimitettava vuoden 2022 lokakuun loppuun mennessä selvitys Suur-Savon Sähkön osakkeiden myyntitilanteesta, kuten myös muiden tasapainottamistoimenpiteiden toteuttamistilanteesta. Tällöin valtiovarainministeriössä arvioidaan uudelleen kuntajakoselvityshenkilön tarve. Aikataulu on muuttunut sittemmin niin, että aikaa tasapainottamistoimenpiteiden toteuttamistilanteesta on lokakuun 2023 loppuun saakka.

Pertunmaan kunta on toteuttanut lukuisia talouden tasapainottamisen toimenpiteitä. Vuosien 2018–2021 syntyneiden alijäämien kattamiseen tarvittavien Suur-Savon Sähkö Oy:n 700 osakkeen mynnistä on toteutunut 100 osakkeen myynti. Enonkosken kunta osti ko. osakkeet pyydetyllä 7000 euron kappalehinnalla. Kunnanvaltuusto päätti lisäksi 19.9.2022 pyytää tarjouksia 480 hehtaarin metsäkiinteistöjen mynnistä talouden tasapainottamiseksi.

Talousarviossa 2023 on toteutettu arviointimenettelyssä sovitut talouden tasapainottamistoimenpiteet: 1. yksityistieavustukset päättyvät 2. työmatkatuki päättyy 3. kulttuurin ostopalvelu päättyy 4. kirjaston säästö 5. päätöksenteon säästö 6. varhaiskasvatus siirtyy maksuttomaan puolipäivähoitoon 7. kiinteistöhoidon ja siivouksen säästöt 8. henkilöstön palkkakulusäästöt mm. vapaa-aikasihteerin paikkaa ei täytetä. Lisäksi eläkeperusteiset maksut pienevät ja muuttuvat tasausmaksuksi.

Toimintojen uudelleen järjestelyt toteutettiin vesihuoltolaitoksen, jätehuollon ja ruokapalvelukeskuksen osalta sekä kunnan vuokratalot yhtiöitettiin kiinteistö Oy Pertunmetsään. Henkilöstön vähennys oli vesihuoltolaitoksen osalta yksi työntekijä ja ruokapalvelukeskuksen osalta kolme vakinaista ja kaksi määräaikaista työntekijää.

10. Työpaikkaruokailu, luontoisedut ja henkilökuntaedut

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

- lounas 5,90 eur
- päivällinen 4,60 eur
- aamupala 2,65 eur
- puuroaamiainen 1,55 eur

Päiväkoti Keinulan ja ryhmäperhepäivähoitokoti Kuuttilan henkilöstölle sekä koululla opettajille ja koulunkäynninohjaajille on myönnetty luontoisetuateria. Luontoisetuaterian verotusarvo v. 2022 oli 4,29 €. Ruokahävikin pienentämiseksi yhtenäiskoulun henkilökunta on voinut ostaa ylijäämäruokaa hintaan 3 euroa/litra.

Työntekijöillä/viranhaltijoilla on ollut mahdollisuus saada Smartum-liikunta- ja kulttuuriseteleitä 20 kpl keväällä ja 20 kpl syksyllä. Kunnan työntekijät voivat osallistua maksutta kunnan Pertunmaalla järjestämiin kulttuuri- yms. tilaisuuksiin.

Kunnalla on Silmäasema Fennica Oy:n kanssa näönhuoltopalveluista. Sopimus käsittää työnäkö tutkimukset, asiantuntijapalvelut, näönseulonnat, silmälääkärin tutkimukset, erityis työlasit (näyttöpäätelasit), suojalasit ja henkilökuntaedut.

Työnäkötutkimukset ja erityistyölasien hankinta edellyttää työterveyshenkilöstön lähetettä ja VNP 1405/93 vaatimusten täyttymistä. Sopimuksessa määritellään työnantajan enimmäiskorvausten määrä ja Silmäaseman myöntämien alennusten suuruus kunnalle ja henkilökunnalle henkilökohtaisista ostoista.

Kunnalla on Op Vakuutus Oy:ltä vakinaista henkilöstöä koskeva vapaa-ajan ryhmätapaturmavakuutus. Vakuutus on voimassa sekä julkisen että yksityisen puolen terveydenhoidossa.

Palveluajan perusteella huomioiminen ja merkkipäivien muistaminen

Lahjakortit työkykyä ylläpitävään toimintaan annettiin 10 vuoden palvelusta kolmelle työntekijälle ja 20 vuoden palvelusta yhdelle.

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).