

Pertunmaan kunta



Henkilöstöraportti 2021

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
1.1. Suosituksen sisältämät tunnusluvut	1
1.2. Pertunmaan kunnan henkilöstöraportin 2021 sisältämät tunnusluvut	1
1.3. Katsaus vuoden 2021 henkilöstöraporttiin.....	2-3
2. Henkilöstö	3
2.1. Henkilöstömäärä	4
2.2. Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan.....	5
2.3. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset.....	5
2.4. Henkilötyövuosi (HTV2).....	6
2.5. Muu henkilöresurssi.....	7
2.6. Vertailutietoa valtakunnallisiin tilastoihin.....	7
2.7. Henkilöstön määrän kehitys.....	8
3. Työvoimakustannukset	8
3.1. Palkkauskulut	8
3.2. Eläkevastuut.....	9
3.3. Palkkaperusteiset eläkevakuutusmaksut	10
3.4. Tehtäväkohtaiset keskipalkat osastoittain 31.12. ilman osastopäälliköitten ja esimiesten palkkoja	11
3.5. Osastopäälliköitten ja esimiesten tehtäväkohtaiset keskipalkat 31.12.	11
3.6. Kunnan koko henkilökunnan tehtäväkohtaiset keskipalkat 31.12.	11
3.7. Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset 2020-21	12
3.8. Paikalliset järjestelyerät ja yleiskorotukset	12
4. Henkilöstön ikärakenne	13
4.1. Henkilöstön ikärakenne	13
4.2. Henkilöstön palveluaika.....	15
5. Eläkkeelle siirtyminen, vaihtuvuus, rekrytointi ja työllistäminen	16
5.1. Eläkkeelle siirtyminen	16
5.2. Vaihtuvuus ja rekrytointi	17
5.3. Työllistämistoimet	18
5.4. Työharjoittelu ja nuorten kesätyöt.....	18
6. Terveysperusteiset poissaolot	19
6.1. Sairauslomat	19
6.2. Sairauspäiväraahakemukset ja niistä saadut korvaukset	20
6.3. Sairauslomien palkkauskulut	21
6.4. Sairauslomapäivien määrä suhteessa henkilöstön määrään eri ikäluokissa	21
6.5. Sairauslomat diagnooseittain	21
7. Vuosilomat	22
7.1. Vuosilomat osastoittain 2019-2021.....	22
8. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	23
8.1. Ammatillinen koulutus.....	23
8.2. Jakauma osastoittain, päivät.....	23
9. Perhevapaat	24
9.1. Äitiysvapaa, vanhempainvapaa, isyysvapaa, hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa.....	24
10. Palkattomat vapaat	24
10.1. Palkaton virka- ja työvapaa.....	25
10.2. Jakauma osastoittain.....	25

11. Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen	25
11.1. Työterveyshuolto.....	25
11.2. Työsuojeluorganisaatio.....	28
11.3. Työhyvinvointi	29
12. Työpaikkaruokailu, luontoisedut ja henkilökuntaetuudet	33
13. Henkilöstön huomioiminen	34

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 ennakoinnissa. 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. Yhteiset tunnusluvut on suositeltu otettavaksi käyttöön vuoden 2022 alussa.

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 henkilöstöraportin 2021 sisältämät tunnusluvut

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

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

Tasa-arvolainsäädäntö ja muut tasa-arvonäkökohdat huomioon ottaen henkilöstöraportin 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. Henkilöstöraportin tunnusluvut toimivat myös tasa-arvosuunnitelman tietojen päivitystietoina.

Henkilöstöraportti 2021 sisältää yhteisen tunnuslukujen lisäksi suosituksen mukaiset yleisimmät tunnusluvut:

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

1.3. Katsaus vuoden 2021 henkilöstöraporttiin

Koko kunnan henkilöstömäärä on vähentynyt vakinaisen henkilöstön osalta viidellä verrattuna vuoteen 2020. Määräaikaisten määrä on pysynyt ennallaan. Palkkatuella työllistettyjä oli kaksi enemmän kuin vuonna 2020. Henkilötyövuosien määrä oli 58,78.

Sivistysosaston henkilöstössä on tapahtunut vähennystä sekä vakinaisten (-3) että määräaikaisen (-3) osalta. Irtisanoutuneiden vakinaisten opettajien tilalle on palkattu määräaikaisia opettajia. Määräaikaisia koulunkäynninohjaajia on kolme vähemmän kuin edellisenä vuotena. Teknisen osaston henkilöstömäärä on pysynyt samana ja hallinto-taloustalouden lisäantynyt yhdellä. Projektityöntekijät luetaan hallinto-taloustalouden henkilöstöön.

Pertunmaan kunnan henkilöstö on varsin naisvaltainen. Naisten osuus henkilöstöstä on 80,3 % ja miesten 19,7 %. Tämä noudattaa yleistä valtakunnallista linjaa.

Henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta. Se on n. kolme vuotta korkeampi kuin kunnallisen henkilöstön valtakunnallinen keski-ikä. Pertunmaan kunnan henkilöstön keski-ikä ei ole tapahtunut suurta muutosta vuoden 2017 jälkeen. Henkilöstöstä on 50 % yli 50-vuotiaita.

Henkilöstön keskimääräinen palveluaika oli 10 v. 1 kk. Hieman yli kolmannes työntekijöistä oli alle kaksi vuotta palveluksessa olleita. Yli 20 vuotta palveluksessa olleita oli 22,7 %.

Henkilöstökulut olivat yhteensä 3.058.300,00 euroa. Nousua oli edellisvuoteen verrattuna 1,07 %. Tämä aiheutui henkilöstösivukulujen suuremmasta määrästä.

Koko henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 2.584,97 euroa/kk. Nousua edellisvuoteen verrattuna oli 1,8 %. Vuoden aikana tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtiin 0,72–1,00 %:n yleiskorotus sekä maksettiin 0,8 %:n suuruinen paikallinen järjestelyerä. Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat tasoittuneet huomattavasti edellisistä vuosista.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 693 (-102 pv). Vähennystä edellisvuoteen verrattuna oli 12,83 %. Henkilötyövuotta kohti sairauspäiviä oli 11,78. Vakinaisesta henkilöstöstä 47,82 prosentilla ja määräaikaisesta henkilöstöstä 50 prosentilla ei ollut lainkaan sairauslomia vuonna 2021.

Henkilöstön koulutuspäivät lisääntyivät edellisistä vuosista. Henkilöä kohden koulutuspäiviä oli 2,04. ”Koulutuspäivä” ei laskelmissa useinkaan ole koko työpäivän pituinen vaan etäkoulutukset ovat kestoaltaan 2-4 tunnin pituisia.

Henkilöstökysely toteutettiin v. 2021. Vastaajien määrä jäi valitettavan alhaiseksi. Uusi kysely on tarkoitus tehdä 2022 siten, että siinä on vertailukohtaa vuonna 2018 toteutettuun kyselyyn.

Koronapandemia ei aiheuttanut niin suuria muutoksia kunnan palvelutuotantoon kuin vuonna 2020. Perusopetus toimi lähiopetuksena, henkilöstö välttyi sairastumisilta ja rajoituksia lievennettiin. Loppuvuodesta kuitenkin liikuntaryhmien toiminta peruttiin. Henkilöstökyselyn mukaan rasitteena koettiin tartuntariskin olemassa olo ja jatkuva maskien käyttö. Kunnan ulkopuolisiin kokouksiin ja koulutuksiin osallistuttiin pääosin etäyhteyksillä. Hallinto-talousoaston työntekijöistä viisi oli vuoden aikana etätöissä kotona yhteensä 25 työpäivää.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Henkilöstömäärä

Toimiala	Vuosi 2020			Vuosi 2021		
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Kunnanhallitus	8	2	10	7	4	11
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	31	16	47	28	13	41
Tekninen lautakunta	12	2	14	11	3	14
Yhteensä	51	20	71	46	20	66

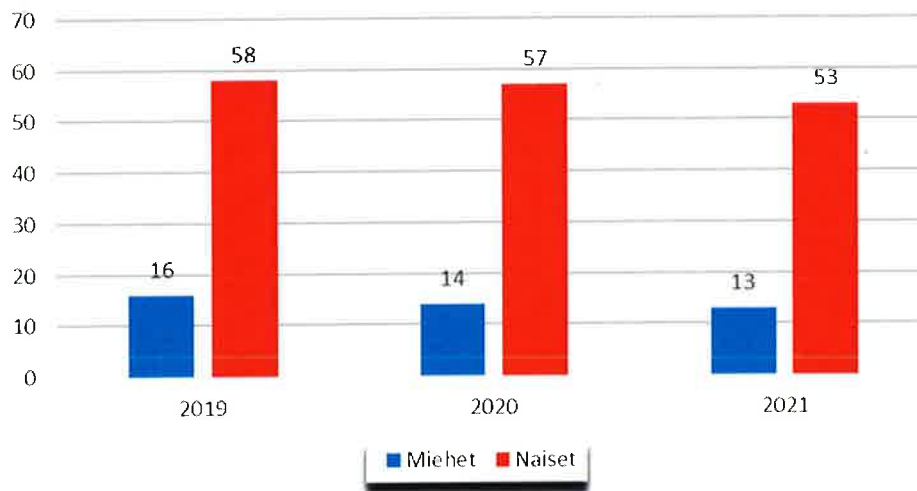
Määräaikaisista oli v. 2021 palkkatuella palkattuja työllistettyjä kolme henkilöä.



2.2. Henkilöstön rakenne sukupuolen mukaan

Toimiala	Vuosi 2020		Vuosi 2021	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Kunnanhallitus	8	2	8	3
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	41	6	38	3
Tekninen lautakunta	8	6	7	7
Yhteensä	57	14	53	13

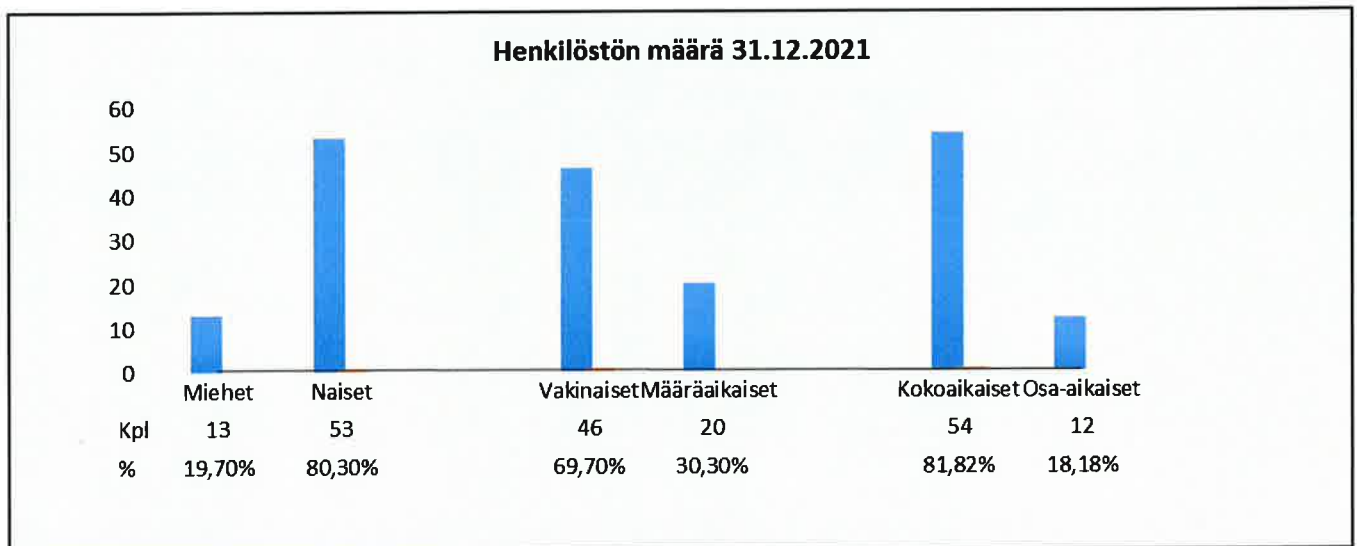
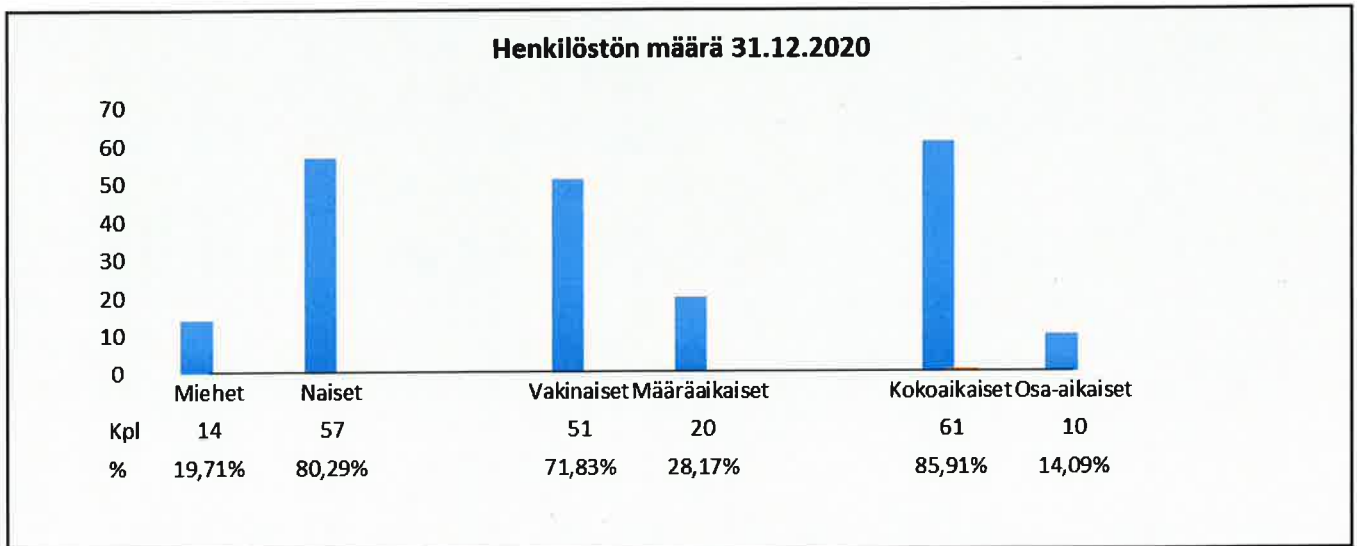
Miehet/Naiset 2019-2021



31.12 2021 naisten osuus oli 80,3 % ja miesten 19,7 %. Suomessa kunta-alalla naisten osuus oli 80 % ja miesten 20 %.

2.3. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset

Toimiala	Vuosi 2020			Vuosi 2021		
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Yhteensä
Kunnanhallitus	10	0	10	10	1	11
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	38	9	47	32	9	41
Tekninen lautakunta	13	1	14	13	1	14
Yhteensä	61	10	71	55	11	66



Palvelussuhteessa ajalla 1.1. – 31.12. oli:

	2020	2021
Henkilöt	92	95
Palvelussuhteet	149	175

Vuoden 2021 aikana kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 22 miestä ja 73 naista.

2.4. Henkilötyövuosi (HTV2)

Vuoden 2021 henkilötyövuosien määrä oli **58,78**. Henkilötyövuotena on käytetty Kuntatyönantajan suosituksen mukaista HVT2:ta. Henkilötyövuoden laskennassa käytetystä ajasta on vähennetty kaikki palkattomat poissaolot.

2.5. Muu henkilöresurssi

Uuden henkilöstökertomuksen laadintasuosituksen mukaan raportoidaan erikseen vuokra-työntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos. Valtaosa kunnan palveluista on ulkoistettu. Palveluja ostetaan Essoten kuntayhtymältä, Mikkelin kaupungilta ja yksityisiltä palveluntuottajilta. Henkilötyövuosien määrän laskenta ostopalvelujen osalta on erittäin haastavaa.

Ostopalvelusopimuksilla hankittavia palveluja ovat mm.

- sosiaali- ja terveystyöpalvelut
- palo- ja pelastustoimi
- kiinteistönhuolto
- siivous
- jätehuolto
- vesihuoltolaitos
- kirjasto- ja kulttuuripalvelut
- markkinointi
- maaseutupalvelut
- maatalouslomitus
- ympäristöpalvelut

Toimeksiantosopimuksilla maksettiin palkkioita 15 henkilölle (15 pv). Palkkioiden saajat olivat pääasiassa esiintyviä taiteilijoita.

2.6. Vertailutietoa valtakunnallisiin tilastoihin

Henkilöstö 31.12.2021

	Pertunmaa	Kunnallinen henkilöstö keskimäärin (lokakuu 2020)
Vakinaisia	69,7 %	77,0 %
Määräaikaisia	25,8 %	21,9 %
Työllistettyjä	4,5 %	1,1 %
Naisten osuus koko henkilöstöstä	80,3 %	80 %
Keski-ikä, kaikki	48,4 v.	45,6 v.
Sairausloma, kalenteripv/HTV	11,78 pv	16,7 pv

2.7. Henkilöstön määrän kehitys

Ajankohta	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä ilman työll.	Työllistetyt	Yhteensä kaikki
31.12.2005	121	24	145	2	147
31.12.2006	121	29	150	1	152
31.12.2007	121	26	147	4	151
31.12.2008	118	36	154	6	160
31.12.2009	120	30	150	1	151
31.12.2010	117	33	150	2	152
31.12.2011	116	34	150	3	153
31.12.2012	113	40	153	0	153
31.12.2013	122	35	157	1	158
31.12.2014	120	36	152	4	156
31.12.2015	116	32	148	0	148
31.12.2016	119	30	149	1	150
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

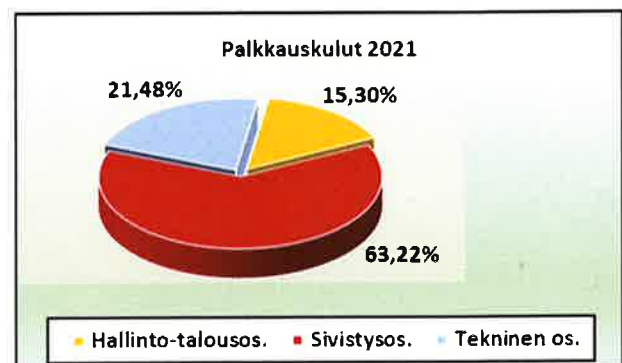
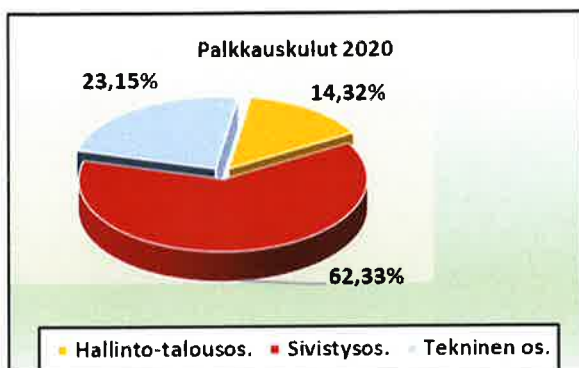
3. Työvoimakustannukset

3.1. Palkkauskulut

	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot tuloslaskelman mukaan	2.355.125,61	2.380.019,96	2.360.090,55
Henkilöstösivukulut	697.228,00	680.327,03	734.490,12
Yhteensä	3.052.353,61	3.060.346,99	3.094.580,67
Henkilöstökorvaukset			
- sairausvakuutuskorvaus	35.723,12	34.047,73	35.821,72
- tapaturmavak.korvaus	1.141,22	334,36	458,95
Henkilöstökulut yhteensä	3.015.489,27	3.025.964,90	3.058.300,00
Luontoisedut	15.997,18	12.235,65	13.666,68

Palkat ja palkkiot	2019 €	2020 €	2021 €
• vakinaisten palkat	1.785.307,90	1.765.000,36	1.592.123,30
• luottamusmies- ja työs.valt. korv.	4.056,00	4.076,00	4.140,00
• palkkiot	0,00	84,00	0,00
• kokouspalkkiot	10.729,28	14.111,74	14.251,67
• kokouspalkkiot, ei sotua	34.481,72	30.557,50	34.832,94
• sijaisten palkat	214.353,41	300.613,61	321.574,07
• tilapäisten palkat	157.138,11	139.984,70	277.454,00
• erilliskorvaukset	65.779,73	72.493,15	51.725,79
• opettajien ylityöntipalkkio	29.989,16	32.468,51	33.759,58
• tuetut työllistetyt	42.000,55	45.649,15	33.543,70
• jaksotetut palkat	12.289,74	-25.018,76	-3.314,50

Palkkojen jakaantuminen osastoittain



3.2. Eläkevastuut

	2019	2020	2021 (ennakko)
Eläkemenoperusteinen maksu kunnan omien palvelussuhteiden osalta	172.523,92	191.689,67	192.566,37
Siirtyneiden vastuiden osalta	80.791,35	79.053,80	78.709,41
Yhteensä (€)	253.315,27	270.743,47	271.275,78

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

Vastuu siirtyneistä palvelussuhteista (€)	2019	2020	2021
Etelä-Savon mielisairaanhoidopiirin ky	21.698,76	21.901,12	21.545,87
Heinolan koulutuskuntayhtymä	5.961,66	0,00	0,00
Mäntyharjun-Pertunmaan terveystyön ky	50.433,60	55.505,56	55.594,44
Suomen Kunnallisliitto	931,94	934,08	913,04
Kunnallispaino Oy	166,54	171,18	169,02
Kunnallinen työmarkkinalaitos	75,97	78,45	70,53
Yhteensä	80.791,35	79.053,80	78.709,41

Kunnan omien palvelussuhteiden perusteella määräytyvästä eläkemenoperusteisesta maksusta maatalouslomittajien osuus ennakkotiedon mukaan vuodelta 2021 on 18.817,77 euroa, joka laskutetaan lomituspalvelut järjestävältä Sysmän kunnalta.

Kevan ennakkotiedon mukaan vuoden 2021 maksuosuus on yhteensä 271.275,78 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.

Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat työnantajat, joiden ennen v. 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Kevan eläkemenoperusteisten maksujen kokonaismäärä jaetaan kunnan maksettavaksi osuus sen perusteella, miten paljon maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Eläkemenoperusteinen maksu poistuu vuoden 2023 alussa. Vuonna 2023 tulee voimaan tasausmaksu. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin vuoden 2022 toteutuvien palkkasummien suhteessa. Tasausmaksusta arviolta 55 % kohdistuu hyvinvointialueille ja 45 % kunnille.

Kevan ennakkoarvion mukaan Pertunmaan kunnan vuoden 2023 tasausmaksu olisi 119.668,44 euroa. Hyvinvointialueelle siirtyvät henkilöt tunnistetaan tammikuun 2023 tulorekisteri-ilmoitusten perusteella.

3.3. Palkkaperusteiset eläkevakuutusmaksut/työnantaja (€)

	2019	2020	2021
KuEL-maksu	321.602,50	328.715,93	308.058,96
VaEL-maksu	73.402,10	84.889,90	78.628,67
Yhteensä	395.004,60	413.605,83	386.687,63

KuEL-maksun suuruus v. 2021 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.

Työntekijöiltä v. 2021 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:

	2019	2020	2021
KuEL-maksu	138.603,38	143.910,70	142.094,30
VaEL-maksu	33.619,74	41.456,65	42.845,59
Yhteensä	172.223,12	185.367,35	184.439,89

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

	2017	2018	2019	2020	2021
<u>Hallinto- talousosasto</u>	2.259,46	2.327,05	2.490,93	2.399,21	2.377,93
-toimistoala	2.146,84	2.159,10	2.455,07	2.477,26	2.469,82
-muut				2.191,09	2.318,29
<u>Sivistysosasto</u>	2.229,57	2.313,57	2.370,15	2.463,26	2.528,60
– opettajat	2.728,68	2.789,59	2.859,01	2.913,11	2.962,33
– muut	1.937,04	1.954,81	2.018,99	1.997,75	1.997,14
– varhaiskasvatus	2.001,51	2.006,60	2.087,21	2.136,71	2.387,94
<u>Tekninen osasto</u>	2.033,81	2.036,35	2.118,51	2.099,82	2.126,51
– kiinteistöhoitotoimi	2.065,30	2.035,36	2.170,51	2.174,09	2.200,85
– ruokapalvelukeskus	1.950,47	1.976,47	1.999,54	2.025,54	2.022,43
Miehet	2.342,11 €/kk				
Naiset	2.441,89 €/kk				

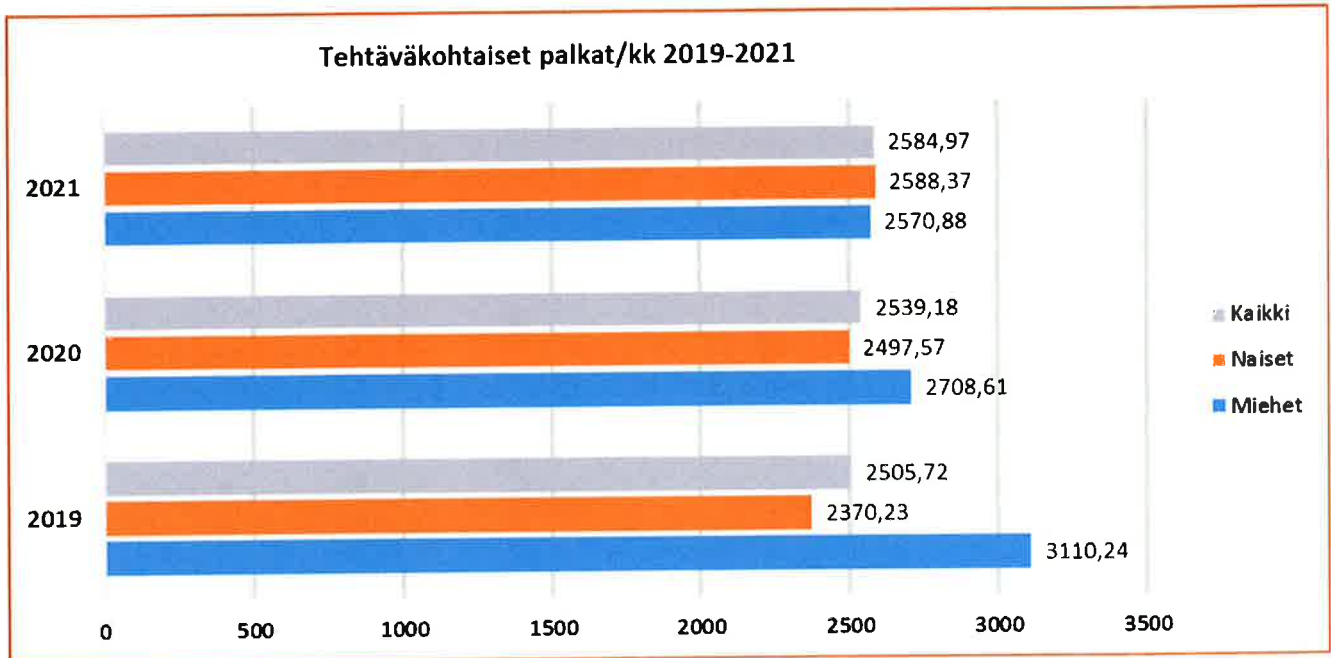
3.5. Osastopäälliköitten ja esimiesten tehtäväkohtaiset keskipalkat 31.12.

Keskipalkka €/kk	2017	2018	2019	2020	2021
Osastopäälliköt ja esimiehet	3.687,18	3.652,96	4.002,63	3.915,69	3.971,46

3.6. Kunnan koko henkilöstön tehtäväkohtaiset keskipalkat €/kk 31.12.

	2017	2018	2019	2020	2021
Miehet	2.623,57	2.790,41	3.110,24	2.708,61	2.570,88
Naiset	2.275,10	2.283,41	2.370,23	2.497,57	2.588,37
kaikki	2.341,03	2.380,34	2.505,72	2.539,18	2.584,97

Koko henkilöstön tehtäväkohtainen palkka oli keskimäärin 2.584,97 euroa/kk. Keskimääräinen palkka ilman osastopäälliköiden ja esimiesten palkkoja oli 2.423,22 euroa/kk.



3.7. Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset 2020-21

Henkilöstö sopimusaloittain:

-Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	38 henkilöä
-Kunnallinen opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES)	21 henkilöä
-Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TEKN)	7 henkilöä

1.8.2021 varhaiskasvatuksen opettajat (lastentarhanopettajat) siirtyivät KVTES:sta OVTES:n piiriin. Siirto ei aiheuttanut muutoksia palkkaukseen eikä palvelussuhteiden ehtoihin.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.4.2020–28.2.2022

3.8. Paikalliset järjestelyerät ja yleiskorotukset

Tehtäväkohtaisia kuukausipalkkoja ja henkilökohtaisia lisiä korotettiin 1.4.2021 yleiskorotuksella, jonka suuruus oli:

- 1 % KVTES
- 0,72 % OVTES
- 1 % TS

Paikallisen järjestelyerän suuruus oli 0,8 % 1.4.2021 lukien kaikilla em. sopimusaloilla.

- KVTES 779,31 euroa
- OVTES 559,25 euroa
- TS 126,47 euroa

Järjestelyerät käytettiin pääasiassa palkkojen harmonisointiin. KVTES:n osalta järjestelyerää käytettiin mm. varhaiskasvatuksen palkkaerojen tasoittamiseen. OVTES:n osalta harmonisoitiin samassa hinnoittelutunnuksessa olevien opettajien palkkoja.

Järjestelyeristä käytettiin henkilökohtaisiin lisiin 226,86 euroa (KVTES) ja 45,73 euroa (TS).

4 Henkilöstön ikärakenne

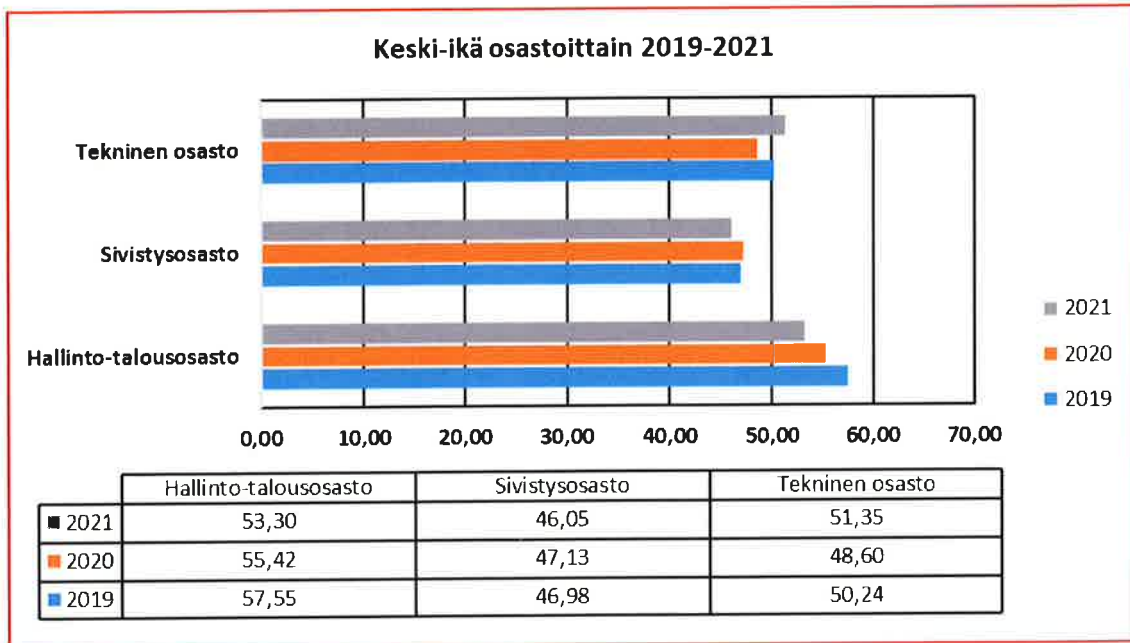
4.1. Henkilöstön ikärakenne	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Yleishallinto	54 v. 9 kk	60 v. 6 kk	57 v. 9 kk	55 v. 4 kk	53 v. 4 kk
- hallinto-talousoasto					
- projektit ja hankkeet					
- työllistäminen					
-					
Sivistystoimi	44 v. 3 kk	45 v. 9 kk	46 v. 8 kk	47 v. 2 kk	46 v. 0 kk
- koulutoimen hallinto					
- opettajat	49 v. 8 kk				
- koulunkäynninohjaajat					
- vapaa-aikatoimi					
Varhaiskasvatus	47 v. 10 kk				
- päiväkotikiinula					
- ryhmäperhepäiväkotikiinula					
Tekninen toimi	48 v. 3 kk	50 v. 2 kk	50 v. 3 kk	48 v. 5 kk	51 v. 4 kk
- teknisen toimen hallinto					
- rakennusvalvonta					
- ruokapalvelukeskus					
- kiinteistöhoitotoimi					
- vesihuoltolaitos					

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

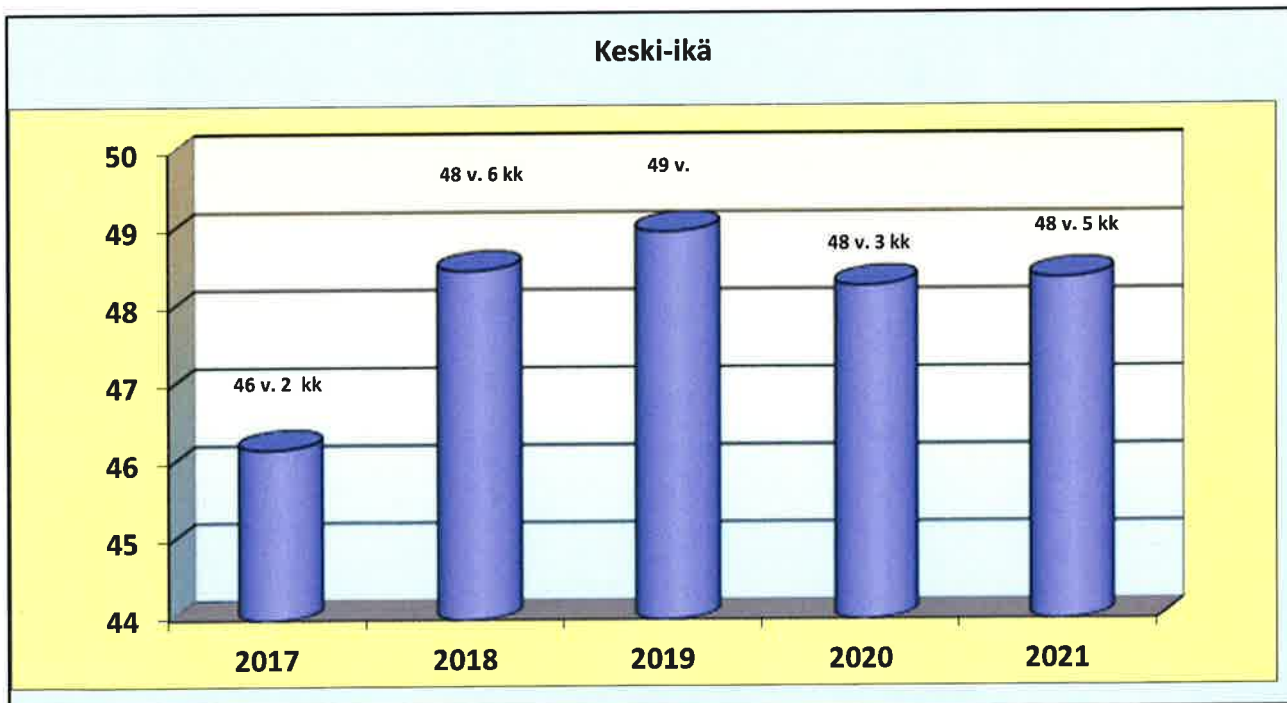
Henkilöstön ikärakenne noudattaa valtakunnallista linjaa. Suurin ikäluokka on 50–59-vuotiaat ja toiseksi suurin 40–49-vuotiaat.

Keski-ikä osastoittain	2019	2020	2021
Hallinto-talousoasto	57 v. 9 kk	55 v. 4 kk	53 v. 4 kk
Sivistysosasto	46 v. 8 kk	47 v. 2 kk	46 v. 0 kk
Tekninen osasto	50 v. 3 kk	48 v. 5 kk	51 v. 4 kk



Koko henkilöstön keski-ikä

2014	46 v. 11 kk
2015	47 v. 2 kk
2016	46 v. 10 kk
2017	46 v. 2 kk
2018	48 v. 6 kk
2019	49 v. 0 kk
2020	48 v. 3 kk
2021	48 v. 5 kk



Naisten keski-ikä oli 48,5 vuotta ja miesten 48,0. Koko maassa kunta-alalla naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta ja miesten 45,5 vuotta (lokakuu 2020).

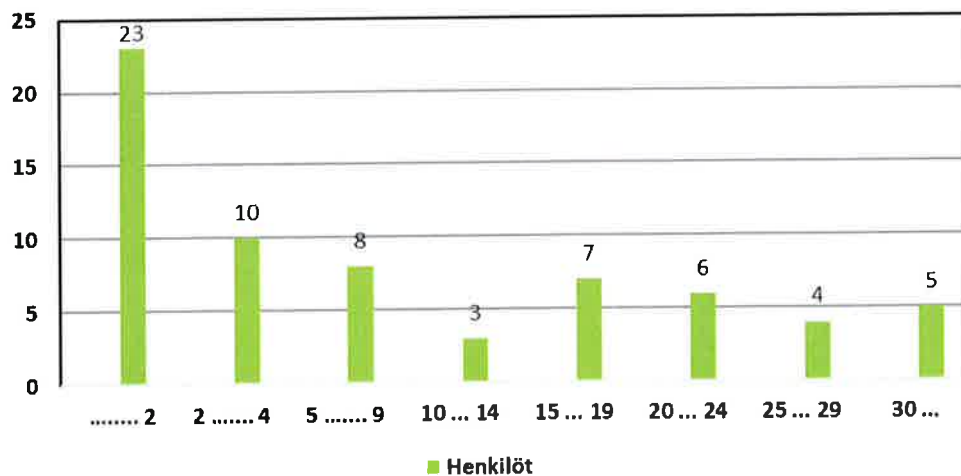
4.2. Henkilöstön palveluaika

	2018	2019	2020	2021
Keskiarvopalveluaika	12 v. 0 kk	12 v. 6 kk	9 v. 11 kk	10 v. 1 kk

Naisten keskiarvopalveluaika oli 11 v. 4 kk ja miesten 4 v. 9 kk.

2020			2021		
Palveluvuodet	Henkilöt	%-osuus	Palveluvuodet	Henkilöt	%-osuus
.....2	31	43,672	23	34,84
2.....4	6	8,45	2.....4	10	15,15
5.....9	6	8,45	5.....9	8	12,12
10.....14	3	4,22	10.....14	3	4,54
15.....19	11	15,50	15.....19	7	10,60
20.....24	5	7,04	20.....24	6	9,09
25.....29	3	4,22	25.....29	4	7,57
30.....	6	8,45	30.....	5	6,06
Yhteensä	71		Yhteensä	66	

Palveluvuosijakauma 31.12.2021



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 2023 – 2029 saavuttavien työntekijöiden/viranhaltijoiden jakaantuminen hallinnonaloittain:

Tekninen toimi	6
Sivistystoimi	5
<u>Yleishallinto</u>	<u>3</u>
Yhteensä	14

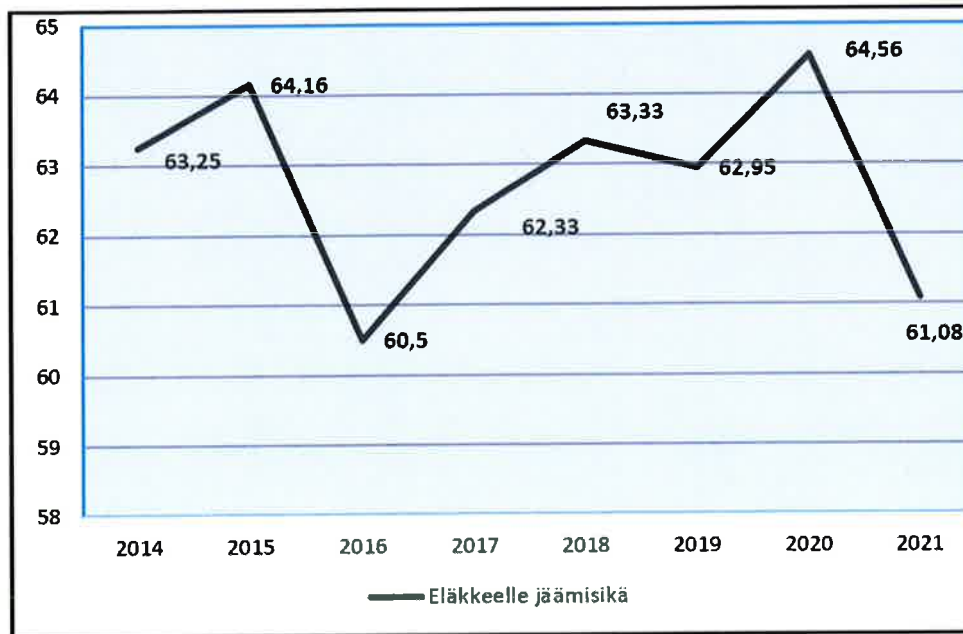
Henkilökohtainen vanhuuseläkeikä

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

2016	2017	2018	2019	2020	2021
60 v. 6 kk	62 v. 4 kk	63 v. 4 kk	62 v. 11 kk	64 v. 6 kk	61 v. 1 kk



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

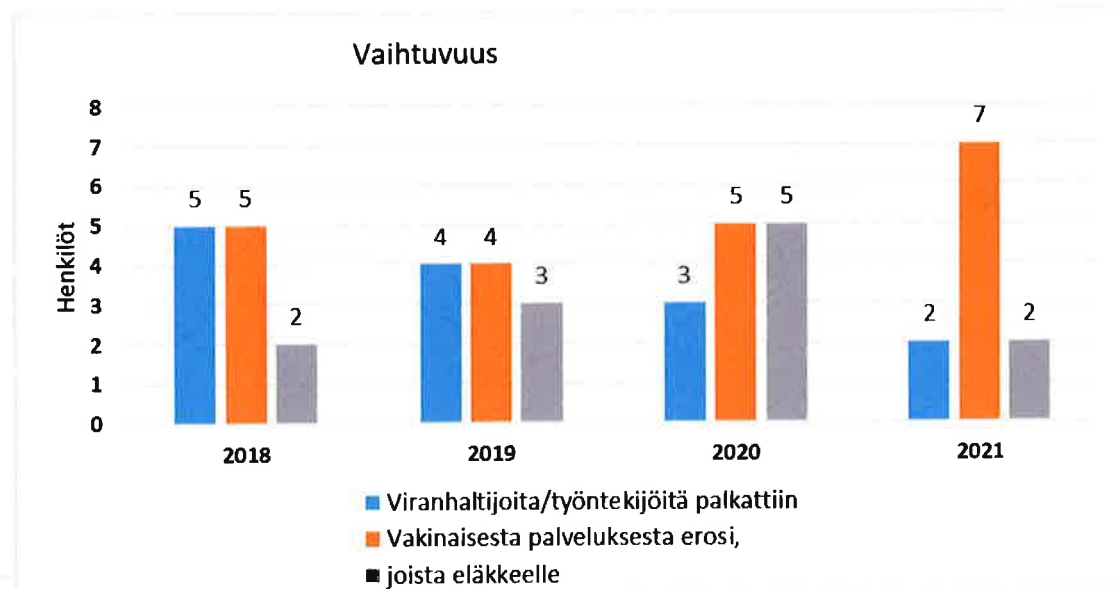
5.2. Vaihtuvuus ja rekrytointi

	2018	2019	2020	2021
Viranhaltijoita/työntekijöitä palkattiin vakinaiseen palvelukseen	5	4	3	2
Vakinaisesta palveluksesta erosi, joista eläkkeelle	5	4	5	7
	2	3	5	2

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 13,63 %. Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita ei ollut.

Koulutoimessa on vakinaisten viranhaltijoiden irtisanouduttua tehtäviä hoidettu määräaikaikaisilla henkilöstöjärjestelyillä. Opettajien rekrytoinnissa on ollut haasteena pätevien hakijoiden puute. Ruokapalvelukeskuksessa ei täytetty irtisanoutuneen keittäjä-emännän tointa, vaan tehtävää hoidettiin määräaikaisella keittiöhenkilökunnalla. Vakinaisesti täytettiin tekninen johtaja-rakennustarkastajan virka ja yksi määräaikainen koulunkäynnin ohjaajan tehtävä vakinaistettiin.

Päiväkodin johtaja jäi joulukuussa vuosilomalle ennen huhtikuun 2022 alusta tapahtuvaa eläkkeelle jäämistä. Vuosiloma-ajalle saatiin sijainen, mutta avoimena olleeseen virkaan ei saatu yhtään hakemusta. Yhteistyömahdollisuuksia päiväkodin johtajan viran hoitamisessa kartoitettiin naapurikunnista, mutta resursseja tehtävän hoitamiseen ei ollut.



5.3. Työllistämistoimet

Kunta työllisti viisi pitkäaikaistyötöntä 1-8 kk ajaksi. He työskentelivät kiinteistönhoitotoimessa ja projektitehtävissä. Työllistämiseen saatiin TE-keskuksen maksamaa palkkatukea 50 % tai 30 % palkkauskustannuksista. Kunnanvaltuuston myöntämä työllistämismääräraha vuonna 2021 on 50.000 euroa ja käytetty tuetut työllistetyt 35.195 euroa.

Kunnassa toimii työllistämisen edistämisen ryhmä, johon kuuluu Leena Ruotsalainen, Mervi Lehtimäki, Birgitta Mäkinen ja Lea Mäkinen. Ryhmä kokoontui kerran kuukaudessa.

Pitkäaikaistyöttömien työllistämällä voidaan pienentää Kelalle maksettavaa työmarkkinatuen kuntaosuutta.

Työmarkkinatuen kuntaosuus						
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
122.253	119.983	1003.344	88.670	91.613	99.576	99.601

5.4. Työharjoittelu ja nuorten kesätyöt

Kunnan kesätöissä oli Pertunmaan 4H-yhdistyksen kautta yksi nuori ruokapalvelukeskuksessa ja yksi museolla.

Kunta on työllistänyt alle 18-v. nuoria yhden uimakoulun ohjaajana.

6. Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolotietoihin sisältyy myös työtaturmista johtuvat poissaolot. Työtaturmia tai työmatkalla sattuneita tapaturmia oli neljällä työntekijällä. Työtaturmista aiheutui sairauspoissaoloja 24 päivää.

6.1. Sairauslomat

	Lukumäärä								
	2019		2020		2021		Yhteensä		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2019	2020	2021
Henkilöitä	14	40	7	35	7	34	54	42	41
Poissaolotapauksia	32	89	16	83	15	83	121	99	98
Kalenteripäiviä	434	581	141	654	89	604	1015	795	693
Palkallisia päiviä	400	577	141	523	89	506	977	664	595
Palkattomia päiviä	34	4	0	131	0	98	38	131	98

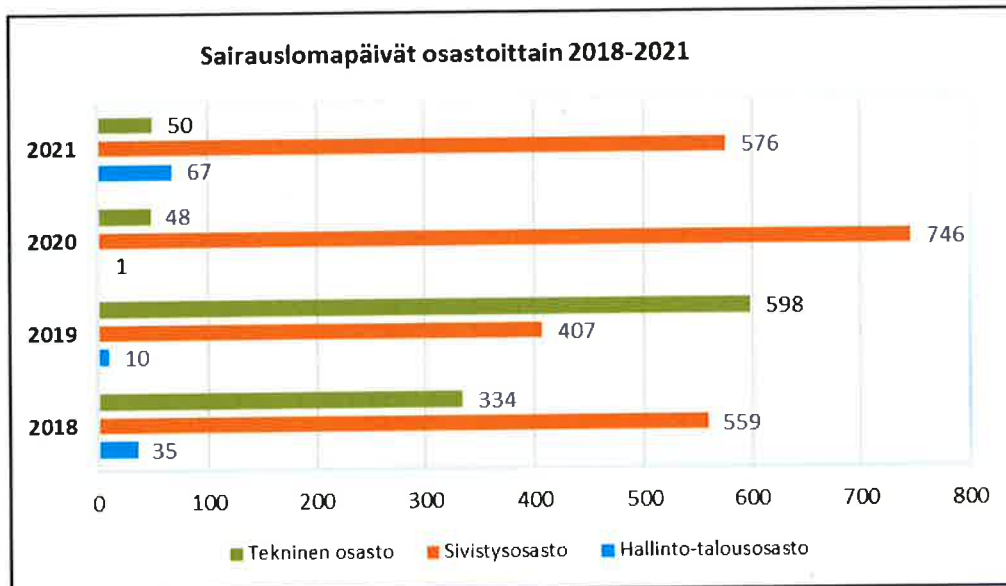
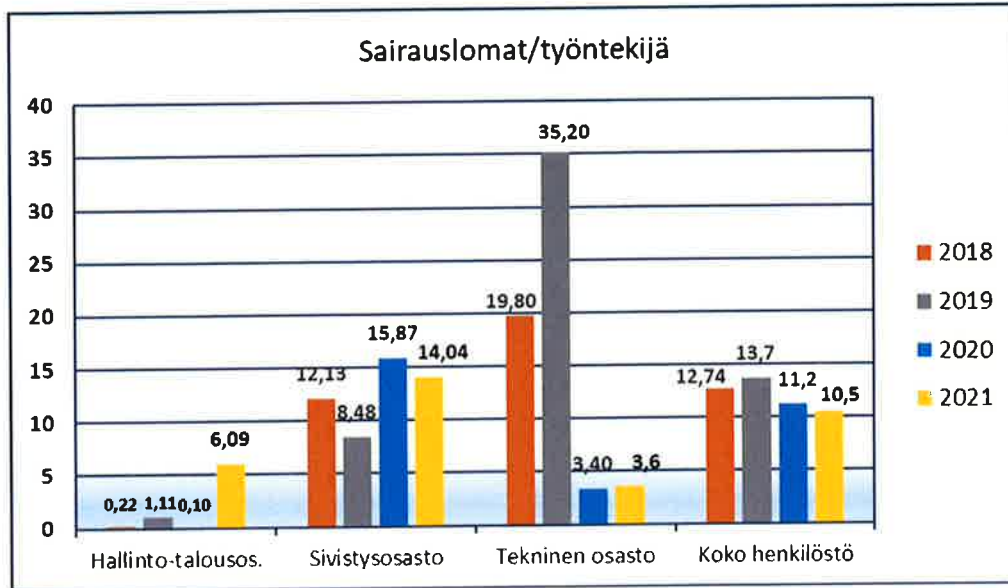
Sairauslomapäivien määrä henkilötyövuotta (HTV2) kohti

2019	2020	2021
16,15 pv	13,05 pv	11,78 pv

Sairauspoissaolojen muutos vuoteen 2020 verrattuna oli seuraava

	Muutos %
Sairauspoissaolopäivät	-12,83
Palkalliset päivät	-10,39
Poissaolotapausten määrä	-1,01
Henkilöt, lkm	-2,3

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, Kalenteripäivät
1 – 7 pv	287	1
8 – 29 pv	128	0
30 – 59 pv	0	0
60 – 89 pv	0	0
90 – 179 pv	0	97
yli 180 pv	180	0
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	10,12	1,67



Sairauslomapäivistä myönnettiin:

- Esimiehen luvalla 84 päivää
- Lääkärintodistuksen perusteella 566 päivää
- Terveystodistuksen perusteella 43 päivää

6.2. Sairauspäiväraihakemukset ja niistä saadut korvaukset

Hakemusten määrä:

2019	2020	2021
22	10	10

Sairausvakuutuskorvaukset Kela:lta:

2019	2020	2021
35 723,12 €	34 047,73 €	35 821,72 €

6.3. Sairauslomien palkkauskulut

Sairausloma-ajan palkat henkilösivukuluineen v. 2021 olivat 49.393 euroa. Kustannus keskimäärin sairauspäivää kohti oli 71,27 euroa/kalenteripäivä. Palkkauskulut eivät sisällä sijaisten palkkauskuluja.

6.4. Sairauslomapäivien määrä suhteessa henkilöstön määrään eri ikäluokissa

Ikäluokka	Henkilöstön määrä				Sairauslomapäivien määrä			
	2020		2021		2020		2021	
v - v	Henk.	%	Henk.	%	Pv.	%	Pv.	%
alle 30	4	5,6	6	9,09	85	10,7	13	1,87
30 - 39	13	18,3	9	13,63	65	8,2	40	5,77
40 - 49	20	28,2	18	27,27	154	19,4	172	24,81
50 - 59	23	32,4	23	34,84	158	19,9	450	64,93
60 - 64	11	15,5	9	13,63	333	41,8	10	1,44
65 -			1	1,54			8	1,15
Yhteensä	71		66		1015		693	

Suhteessa eniten sairauslomia oli ikäluokassa 50-59 vuotta.

Ikäluokassa alle 30 vuotta ja 60-64 vuotta oli suhteessa ikäluokan kokoon nähden vähemmän sairauslomapäiviä.

6.5. Sairauslomat diagnooseittain

Etelä-Savon Työterveys Oy:n laatiman tilaston mukaan sairauslomat jakaantuivat yleisimpien diagnoosien mukaan seuraavasti:

		2020 %- osuus	2021 %- osuus
CO0-D48	Kasvaimet	0	43,7
FO0-F99	Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	43,4	11,8
J00-J99	Hengityselinten sairaudet	10,9	8,6
I00-I99	Verenkiertoelinten sairaudet	8,0	8,2

7. Vuosilomat

7.1. Vuosilomat osastoittain 2019-2021

	2019					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousoasto	181	195	376	123	148	271
Sivistysosasto	10	1019	1029	10	746	756
Tekninen osasto	225	429	654	159	309	468
Yhteensä	416	1643	2059	292	1203	1495

	2020					
	Kalenteripäivät			Työpäivät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hallinto-talousoasto	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-talousoasto	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

Vuosilomapalkat olivat v. 2021 yhteensä 150.815,66 euroa.

Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 5 päivän osalta.

Vuoden aikana maksettiin lomarahoja 158.821,93 euroa.

Lomakorvauksia maksettiin 29.313,76 euroa.

8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

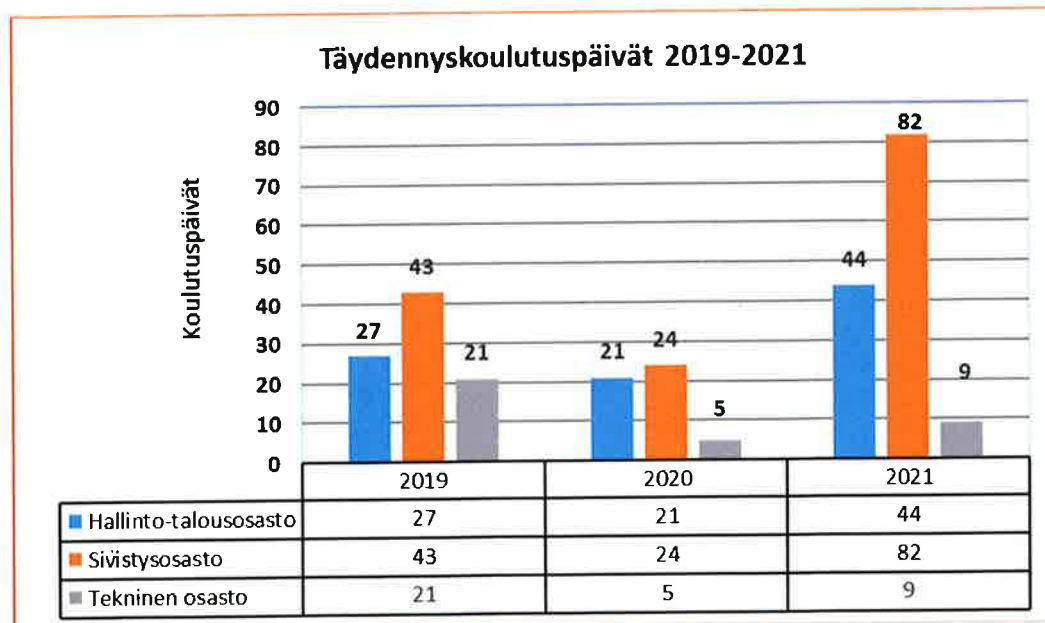
8.1. Ammatillinen koulutus

	2020		2021		Yhteensä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2020	2021
Henkilöitä	3	18	2	24	21	26
koulutuspäiviä	5	45	10	125	50	135

8.2. Jakauma osastoittain, päivät

	2020		2021		Yhteensä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	2020	2021
Hallinto-talousoosasto	1	20	0	44	21	44
Sivistysosasto	1	23	9	73	24	82
Tekninen osasto	3	2	1	8	5	9
Yhteensä	1	90	10	125	50	135

		2019	2020	2021
Koko henkilöstö	pv/hlö	1,23	0,7	2,04
Naiset	pv/hlö	1,57	0,78	2,35
Miehet	pv/hlö	0,05	0,35	0,76



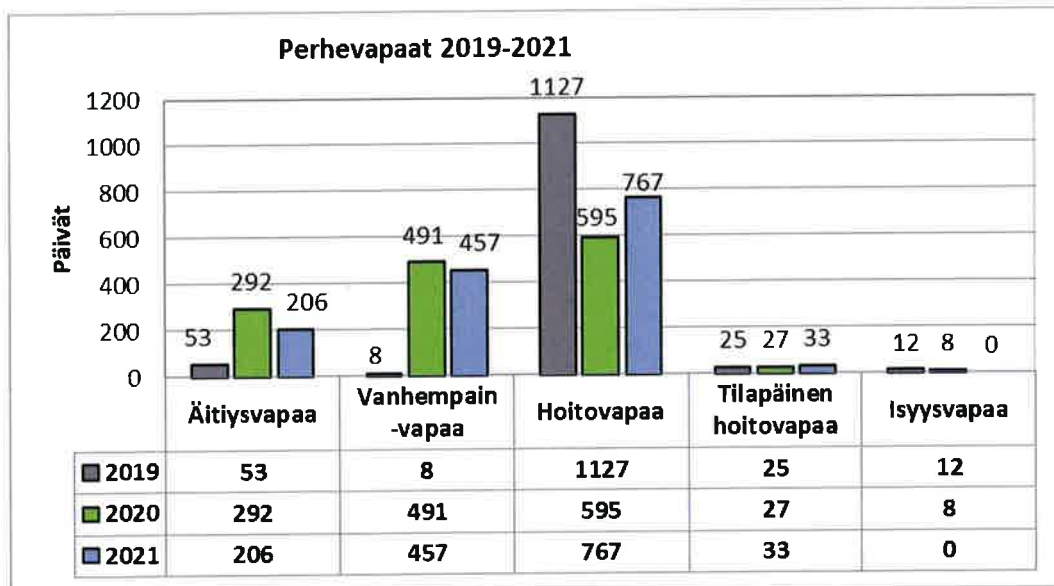
Pertunmaan kunnalle on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v:lle 2021. Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta 3 koulutuspäivän osalta/työntekijä. Korvauksen saaminen edellyttää koulutussuunnitelman laatimista.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia täysiä koulutuspäiviä oli 33. Koulutuskorvausta saatiin 555,56 euroa.

9. Perhevapaat

9.1. Äitiysvapaa, vanhempainvapaa, isyysvapaa, hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa

	Lukumäärä				Yhteensä	
	Miehet		Naiset		2020	2021
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Poissaolotapauksia	3	3	29	14	31	17
Kalenteripäiviä	9	6	1404	1460	1413	1463
Palkallisia päiviä	1	0	209	161	210	161
Palkattomia päiviä	8	6	1195	1299	1203	1305



10. Palkattomat vapaat

10.1. Palkaton virka- ja työvapaa

	Lukumäärä				Yhteensä	
	Miehet		Naiset		2020	2021
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Henkilöitä	4	6	17	27	21	33
Kalenteripäiviä	301	567	64	92	365	659

10.2. Jakauma osastoittain

	2019		2020		2021	
	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%
Hallinto-talousoasto	0	0,0	0	0,00	6	0,91
Sivistysosasto	567	92,45	356	97,5	469	69,84
Tekninen osasto	53	8,55	9	2,5	184	29,25
Yhteensä	620		620		659	

	2018	2019	2020	2021
Lomautus, kalenteripv	44	124	130	72

Lomautukset koskivat osaa vakinaisten koulunkäynninohjaajien kesäajan työaika.

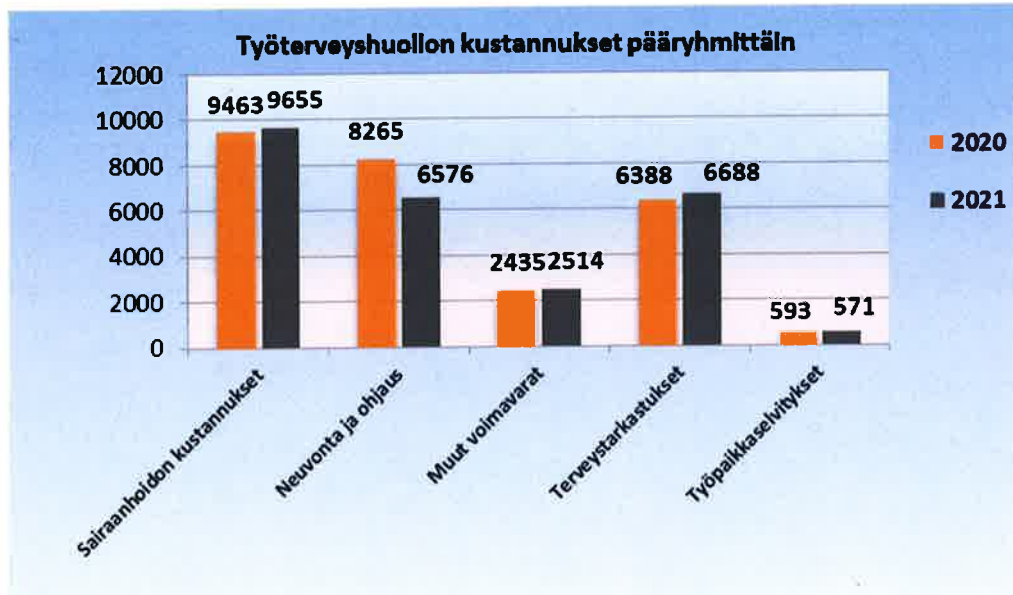
	2018	2019	2020	2021
Opintovapaa, kalenteripv	0	0	172	423

11. Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

11.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut on ostettu Etelä-Savon Työterveys Oy:ltä. Työterveyslääkärin, työterveyshoitajan, fysioterapeutin ja psykologin palvelut ovat olleet saatavissa Mäntyharjun tai Mikkelin toimipisteissä. Käytettävissä on ollut myös lääkärin, työterveyshoitajan ja psykologin etäpalvelut.

Etelä-Savon Työterveys Oy:n laatiman työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan Kelalta haettavan korvauksen perusteena olevat kustannukset olivat I korvausluokassa (ehkäisevä työterveyshuolto) 15.191,08 euroa ja II korvausluokassa (sairaanhoito) 10.815,83 euroa, yhteensä 26.006,91 euroa. Työterveyshuollon korvaamisen painopiste on ehkäisevässä työterveyshuollossa. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % hyväksytyistä kustannuksista ja sairaanhoidon korvaus 50 % hyväksytyistä kustannuksista.



Työterveyshuollon käynnit v. 2021

	Korvausluokka I	Korvausluokka II
Lääkäri	18	97
Työterveyshoitaja	26	44
Fysioterapeutti	15	0
Psykologi	3	0
Erikoislääkäri	1	0
Laboratorio ja kuvantaminen	281	228
Etäpalvelut:		
Lääkäri	1	15
Työterveyshoitaja	92	1
Psykologi	10	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.

Työterveyshuollon toiminnan seuranta

Toimintasuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain 3-5 vuoden suunnittelujakson aikana. Seuranta toteutetaan työsuojelutoimikunnan/työsuojelupäällikön/johdon ja esimiesten kanssa.

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, työtaturmien 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

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.

11.2. 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

Loppuvuodesta 2021 järjestettiin työsuojeluvaalit työsuojeluvaltuutettujen valitsemiseksi.

Valituksi tulivat:

Työsuojeluvaltuutettu **Sari Latvanen**, varalla **Jonne Lantiainen**

Työsuojeluvaltuutettu **Anne Rautio**, varalla **Tuovi Kämpä**

Vuoden aikana vaihtui työsuojelupäällikkö. Uutena työsuojelupäällikkönä aloitti tekninen johtaja-rakennustarkastaja **Jouni Huusari**.

Työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö.

Työsuojelutoimikunta ei kokoontunut yhtään kertaa v. 2021.

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 työno-
pastuksesta ja perehdyttämisestä.

11.3. 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-ryhmä koontui vuoden aikana kuusi kertaa. Syksyllä tyky-ryhmä aloitti Hyvällä mielellä-teeman, jossa joka kuukausi järjestetään mielekästä ja mielen hyvinvointia tukevaa toimintaa kuntien yhteisöllisiä tapaamisia ja liikuntaa.

Tyky-ryhmän jäsenet:

Leena Ruotsalainen	kunnanjohtaja, puheenjohtaja
Essi Ylipelkola	vapaa-aikatoimi, sihteeri
Riitta Halmesaari	ruokapalvelukeskus
Marja-Leena Ollikainen	ruokapalvelukeskus
Hanna Pippuri	varhaiskasvatus
Jenny Reponen	yhtenäiskoulu
Minna Tiuhonen	varhaiskasvatus

Tyky-ryhmän kokouksiin osallistuvat myös työsuojeluvaltuutetut Sari Latvanen ja Anne Rautio.

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 henkilösvaiikutuksia, 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 v. 2021:

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

Hutri Salla, JAU ry, Jyty, pääluottamusmies

Ruuth Sanna, JUKO, OAJ, pääluottamusmies

Reinikainen-Piira Eveliina, KOHO ry, Super, pääluottamusmies

Läsnä kokouksissa:

Virpi Rosman, hallinto- ja palkkasihteeri

Yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa v. 2021. Toimikunnan käsittelemiä asioita:

- Esitys järjestelyerän jakamisesta
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Työelämän kehittämISRaha
- Henkilöstömuutokset
- Työterveyshuollon raportti
- Yleisohje lomarahen vaihtamisesta vapaaksi
- Henkilöstöraportti
- Henkilöstökysely
- Arviointimenettely
- Hyvinvointia ja strategiaa-hanke
- Hallintosääntöluonnos
- Arviointimenettely ja talousarvion 2022 valmistelu
- Taloustilanne

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 myös työyksiköiden esimiehet ja kunnanhallituksen puheenjohtaja. Osastoilla järjestetään tarpeen mukaan toimistopalavereja. Kunnan johtoryhmä, johon kuuluvat osastopäälliköt ja esimiehet sekä henkilöstön edustaja kokoontuu säännöllisesti.

Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyssä kysyttiin työssä jaksamista tällä hetkellä, mistä jaksaminen on kiinni, kuntastrategian tuntemista ja sen kehittämistä sekä ideoita Hyvinvointia ja strategiaa-hankkeeseen toteuttamiseen.

Kyselyyn vastasi 31 työntekijää. Työssä jaksamiseen vastattiin seuraavasti:

Erittäin hyvin (3)	9,7 %
Hyvin (11)	35,5 %
Toisaalta hyvin, toisaalta huonosti (15)	48,4 %
Huonosti (1)	3,2 %
Erittäin huonosti (1)	3,2 %

Valtaosa vastaajista oli tyytyväinen työyhteisöön ja etenkin työkavereihin. Nämä auttavat jaksamaan vaativissakin tehtävissä. Muutamassa vastauksessa mainittiin ongelmia henkilökemioissa. Osa ilmoitti asioiden sujuvan hyvin esimiehen kanssa ja esimies auttaa jaksamaan työssä. Työssä viihdyttiin hyvin. Osa vastaajista koki työtehtävät vaativiksi ja oli epätietoisuutta miten toimia. Haasteiksi koettiin epäjohtonmukaisuus johtamisessa ja päätöksenteossa, koronatilanteen kuormitus, kunnan vaikea taloustilanne ja siitä aiheutuva epävarmuus tulevasta.

Kuntastrategian tunsu hyvin (6) 19,4 %, jokseenkin (20) 64,5 % ja huonosti (5) 16,1 %. Toivottiin strategian päivittämistä. ”Käsitellä, keskustella ja laatia yhdessä.” Useassa vastauksessa toivottiin kuntastrategian selvittämistä ja avaamista työntekijöille.

Tulevalta Hyvinvointia ja strategiaa-hankkeelta toivottiin:

- saavuttamiskelpoisia tavoitteita
- konkreettisia asioita esim. säännöllinen työnohjaus
- edellisestä Verven hankkeesta jäi käteen kehityskeskustelukaavake ja varhaisen välittämisen mallikaavake
- henkilöstöjohtaminen kohti nykypäivän tasoa
- selkeää ja johdonmukaista johtamista, tiedottamista, vastuuta ja yhteistyötä
- esimiestaitojen kehittäminen ja hyvä johtajuus
- tarvitaan sekä esimies- että alaistaitoja
- aitoa keskustelua ja mielipiteiden kysymistä
- ei lukkiuduta omiin osastoihin, hallinto- ja henkisten raja-aitojen ylitys
- henkilöstön yhteisiä virkistytymistilaisuuksia työajalla

Ammattitaito ja osaaminen

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

Koulutustapahtumien luonne on muuttunut koronapandemian myötä. Nykyisin kaikissa koulutuspäivissä on mahdollisuus osallistua myös etäyhteydellä ja useimmat koulutukset kestävät vain osan päivää. 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.

Ylityöt

Hallinto-talousoastoston ja sivistysosaston toimistohenkilöstöllä oli useita satoja ylityötunteja, joista osa on maksettu rahana ja osa pidetty vapaana tunti tunnista periaatteella. Syitä ylityöiden kertymiselle löytyy sekä menneisyydestä että nykyisistä tehtävävaatimuksista.

Osastolle ei ole palkattu eläkkeelle siirtyneiden toimistosihteereiden (1,5 henk.) tilalle uutta henkilöstöä, vaan tehtävät on jaettu organisaation muille työntekijöille. Alun pitäen jo vuonna 2005 irtisanotun talouspäällikön tehtävät jaettiin. Sosiaali- ja terveystalousoastoston järjestämistä tehtäviä siirryttiin v. 2017 Essotelalle kuntaan jäi hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen liittyvät tehtävät mm. johtavan hoitajan tehtävänä olleet hyvinvointisuunnitelman ja hyvinvointikertomuksen laadinta. Nämä tehtävät siirtyivät hallinto- ja talousoastostolle. Yleinen tietosuoja-asetus toi vuodesta 2018 kunnille uutena tietosuojajasiat, joita hallinnoidaan hallinto- ja talousoastostolla.

Merkittävimmin tekijöinä voidaan kuitenkin pitää viime vuosien muutoksia kunnan hallinnon ja talouden toimintaympäristössä. Kansallinen tulorekisteri (KATRE) otettiin käyttöön 1.1.2019. Tulorekisteri oli todella suuri muutos palkkatietojen ilmoittamiseen verottajalle. Aikaisemmin ilmoitukset tehtiin kerran vuodessa, nyt joka palkanmaksun jälkeen. Toinen merkittävä muutos oli vuoden 2021 alusta käyttöön otettu kuntien ja kuntayhtymien automatisoitu talousraportointi. Aikaisemmin kerran vuodessa annettua talousoastoston sijaan taloutta koskevia raportointeja ja talousarvioennusteita annetaan nyt valtiokonttorille useita vuosia. Raporttien tietojen pohjalta määräytyvät kunnan saamat valtionosuudet. Talousraportointi työllistää myös sivistysosaston ja teknisen osaston toimistosihteereitä. Sivistysosaston työhuippuja ovat vuodenvaihte sekä koulun lukuvuoden alkamis- ja päättymisajankohdat.

Molemmissa em. muutoksissa järjestelmien käyttöönottoon liittyvät tehtävät ja sähköisten järjestelmien toimimattomuus sekä ohjelmistojen käyttäjätuen vastausten viipyminen kysytyihin ongelmiin ovat aiheuttaneet ylityötä taloushallinnon työntekijöille. Pitkäaikaisen kirjanpitäjän jäädessä eläkkeelle 1.8.2020 tuli uudelle kirjanpitäjälle tehtäviin perehtymisen lisäksi em. iso uudistus samanaikaisesti.

31.8.2020 tuli voimaan paikallinen työehtosopimus tasoittumattoman liukuvan työajan käytöstä. Sopimuksen mukaan ylityösaldoraja on 50 tuntia, jonka jälkeen on sovittava esimiehen kanssa miten ylitöiden osalta menetellään. Käytännössä esimies on antanut 20 tunnille kerrallaan ylityömääräyksen, jonka mukaiset ylityöt korvataan rahana. Menettelyllä on saatu rajoitettua saldotuntien kasvua, mutta ylitöitä kertyi edelleen taloushallinnon työhuippujen aikana alkuvuodesta ja keväällä. Vuoden 2022 aikana suoritettavilla tehtäväjärjestelyillä toivotaan saatavan parannusta ylityötilanteeseen.

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. Kunnanvaltuusto päätti 13.12.2021 säästötoimenpiteistä. Henkilöstön osalta pyritään siihen, ettei irtisanomisia ja lomautuksia tarvittaisi. Säästötoimenpiteitä henkilöstön osalta ovat vuoteen 2023 kohdistuva 100.000 euroa yt-neuvotteluilla ja tilapäisten työntekijöiden palkkasäästö 10.000 euroa vuonna 2022. Toiminnoista säästötoimenpiteet kohdistuvat vesihuoltolaitoksen ja ruokapalvelukeskuksen toimintojen uudelleenjärjestelyyn. Ratkaisut näiltä osin tehdään vuoden 2022 aikana.

12. Työpaikkaruokailu, luontoisedut ja henkilökuntaetuudet

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

- lounas 5,75 eur
- päivällinen 4,50 eur
- aamupala 2,60 eur
- puuroaamiainen 1,50 eur

Päiväkoti Keinulan ja ryhmäperhepäivähoitokoti Kuuttilan henkilöstölle sekä koululla opettajille ja koulunkäynninohjaajille on myönnetty luontoisetuateria. Luontoisetuaterian verotusarvo v. 2021 oli 4,14 €. Ruokahävikin pienentämiseksi yhtenäiskoulun henkilökunta on voinut ostaa ylijäämäruokaa hintaan 3 euroa/litra.

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

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 Op Vakuutus Oy:ltä vakinaista henkilöstöä koskeva vapaa-ajan ryhmätapa-turmovakuutus. Vakuutus on voimassa sekä julkisen että yksityisen puolen terveyden-hoidossa.

13. Henkilöstön huomioiminen

13.1. Palveluajan perusteella huomioiminen ja merkkipäivien muistaminen

Lahjakortit työkykyä ylläpitävään toimintaan annettiin 10 vuoden palvelusta yhdelle työn-tekijälle, 20 vuoden palvelusta viidelle ja kahdelle 30 vuoden palvelusta.

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 pal-kallista vapaapäivää. 40 vuoden palvelusta kunnanhallituksen päätöksen mukaan merkit-tävämpi lahja ja viisi palkallista vapaapäivää.

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

Henkilöstön joulumuistaminen oli tuotekassi.