

# Henkilöstökertomus

2022

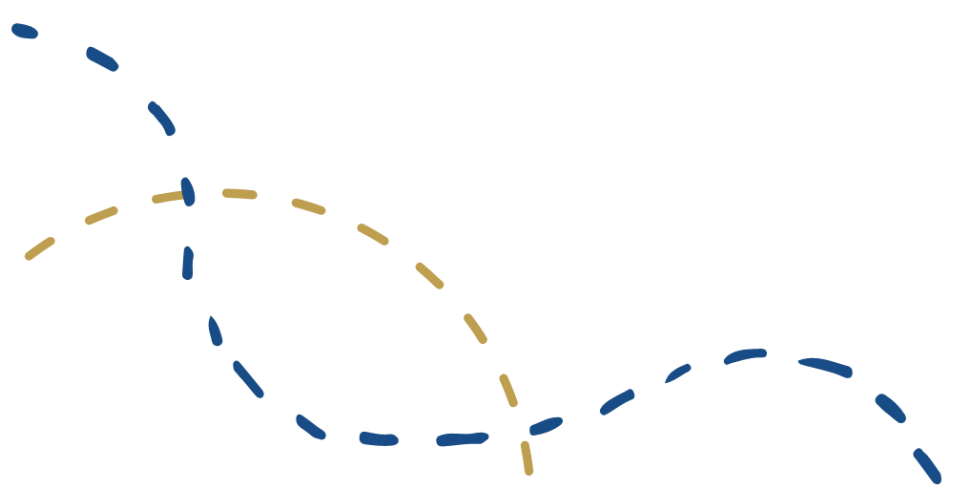


 **Punkalaidun**



## Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Henkilöstömäärä.....	1
3. Henkilötyövuosi .....	4
4. Työajan jakautuminen.....	4
5. Henkilöstön ikärakenne .....	5
6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	6
7. Terveysperusteiset poissaolot .....	7
8. Eläköityminen.....	8
9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	10
10. Palkitseminen ja yhteistoiminta .....	11



# 1. Johdanto

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Tavoitteena on pyrkiä turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Henkilöstön aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan mm. mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, osaamisesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on turvata ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön pysyminen ja saatavuus. Tämä edellyttää jatkuvien muutosten avointa ja hallittua johtamista, työhyvinvoinnin korostamista ja työssä jaksamisen parantamista jatkuvan työelämän kehittämisen kautta.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Tämä raportti on laadittu KT Kuntatyönantajien antaman suosituksen mukaisesti. Suosituksen mukaisessa raportissa painotetaan kehittämisen ja vaikuttavuuden arviointia. Henkilöstöresurssia arvioidaan erilaisilla määrällisillä ja laadullisilla tunnusluvuilla. Tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

## 2. Henkilöstömäärä

Kunnan työntekijät ovat joko virka- tai työsuhteisia. Viranhaltija on julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa ja hän käyttää julkista valtaa. Ellei hoidettavaan tehtävään kuuluu julkisen vallan käyttöä, henkilö palkataan työsuhteeseen. Työntekijä on yksityisoikeudellisessa palvelussuhteessa.

Punkalaitumen kunnan koko henkilöstön määrä vuoden 2022 päättyessä oli 92 henkilöä. Henkilöstöstä oli 50 virkasuhteista ja 42 työsuhteista. Heistä 79 oli vakinaisessa ja 13 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakinaisen henkilöstön osuus oli 85,9 %.

Varhaiskasvatustilan muutos edellyttää henkilöstörakenteen muuttamista siten, että hoitajien toimia on muutettava varhaiskasvatuksen opettajan toimiksi. Uusi varhaiskasvatuksen opettajan toimi perustettiin 1.1.2022 alkaen. Varhaiskasvatuksen hoitajan avoinna ollut toimi muutettiin varhaiskasvatuksen opettajan toimeksi 1.8.2022 lukien.

Lisäksi perustettiin elinvoimakehittäjän toimi, joka täytettiin elokuussa 2022 sekä tietohallintosihteerin toimi 1.1.2023 alkaen. Hyvinvointiohjaajan toimi lakkautettiin 31.12.2022 ja perustettiin hyvinvointisuunnittelijan virka 1.1.2023 alkaen.

Vuoden aikana päättyi 7 vakinaista palvelussuhdetta, joista 3 irtisanoutui ja 3 siirtyi eläkkeelle ja yksi Pirkanmaan hyvinvointialueelle. Hyvinvointialueelle siirtyvien työntekijöiden palvelussuhde päättyi 31.12.2022. Pirhaan siirtyi kolme työntekijää – koulukuraattori sekä kaksi henkilöä kuntouttavasta työtoiminnasta.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön jakautuminen vakinaiisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin. Taulukossa on esitetty myös henkilöstön sukupuolijakauma. Vakinaisen henkilöstön osalta luvuissa on mukana myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Taulukossa osa-aikainen henkilö on laskettu yhdeksi työntekijäksi. Taulukkoa tarkasteltaessa on syytä muistaa, että se ei kerro absoluuttista totuutta henkilöstön määrästä, koska siinä on sijaiset mukana.

### **Palvelussuhteet 31.12.2022**

	Miehet	Naiset	Yhteensä 31.12.2022	Palvelus- suhteet 31.12.2021	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	19	60	79	75	5,3 %
Määräaikaiset, joista	5	8	13	22	-40,9 %
- työllistettyjä	3		3	1	
- oppisopimuksella					
<b>Yhteensä</b>	<b>24</b>	<b>68</b>	<b>92</b>	<b>97</b>	<b>-2,1 %</b>

Henkilöstöstä oli naisia 68 eli 73,9 %. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, työllistetyt sekä muut määräaikaisessa työsuhteessa olevat. Määräaikaisista työntekijöistä sijaisia on 1, työllistettyjä 3. Loput 9 työntekijää ovat työ- tai virkasuhteessa, joka on sovittu muutoin määräaikaiseksi.

### **Henkilöstön jakautuminen toimialoittain ja vertailu edellisen vuoden lukuihin**

Toimiala	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä
	2022	2022	2022	2021	2021	2021
Hallintotoimi	11	2	13	10	3	13
Sivistystoimi	56	9	65	53	19	72
Tekninen toimi	12	2	14	12		12
<b>Yhteensä</b>	<b>79</b>	<b>13</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>22</b>	<b>97</b>

Kunnan henkilöstön kokonaismäärä on hieman laskenut. Vakinaisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt ja määräaikaisten vähentynyt.

Sivistystoimi on toimialoista suurin, kun sitä mitataan henkilöstön määrällä. Sivistystoimessa työskentelee n. 70,7 % Punkalaitumen kunnan työntekijöistä.

### Henkilökunnan määrä toimipisteittäin 31.12.2022

Yksikkö	Vaki- naiset	Määrä- aikaiset	Oppi- sopimus	Työllis- tetyt	Yhteensä
Kunnanhallitus	2	1			3
Hallintotoimisto	9	1			10
Keskuskoulu	14	2			16
Pohjoisseudun koulu	6				6
Yhteiskoulu	12	2			14
Lukio	7				7
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	1				1
Nuoriso- ja liikuntapalvelut	2	1			3
Työllistäminen	2			1	3
Päivähoito	8	3			11
Perhepäivähoito	4	0			4
Tekniset toimistopalvelut	3				3
Toimitilapalvelut ja vesilaitos	9			2	11
<b>Yhteensä</b>	<b>79</b>	<b>10</b>		<b>3</b>	<b>92</b>

Vuoden 2022 lopussa kokoaikaisia työntekijöitä oli 80 ja osa-aikaisia oli 12 henkilöä. Vastaavasti vuoden 2021 lopussa kokoaikaisia työntekijöitä oli 81 ja osa-aikaisia oli 16 henkilöä.

### Osa-aikaisten jakautuminen

	Määrä
Työntekijän omasta pyynnöstä	1
Osa-aikaeläkeläiset	-
Koulunkäyntiavustajat	7
Työllistetyt	-
Muu syy	4
<b>Yhteensä</b>	<b>12</b>

### Henkilöstön määrän kehitys toimialoittain vuosina 2019 - 2022

	2019	2020	2021	2022
Hallintotoimi	10	12	13	13
Sivistystoimi	77	75	72	65
Tekninen toimi	16	14	12	14
<b>Yhteensä</b>	<b>103</b>	<b>101</b>	<b>97</b>	<b>92</b>

### 3. Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä 31.12.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

#### Henkilötyövuodet

	Miehet	Naiset	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	22,9	69,2	92,1	93,8

Henkilötyövuodet ovat vähentyneet 1,7:lla. Edellisvuonna vähennys oli 0,4. Muutokset ovat hyvin pieniä. Kunnassa ei ole käytetty vuokratyövoimaa.

### 4. Työajan jakautuminen

Henkilöstömäärätietojen lisäksi on hyödyllistä tietää, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

#### Tehty työaika/koko henkilöstö

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	euroa	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät (vähennetty la, su, arkipyhät) = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	24 251	100,0	3 750 875	
Vähennetään työpäivinä				
- Vuosilomat ja muut lomat	1 724	7,1	215 034	5,7
- Terveysperusteiset poissaolot	995	4,1	116 387	3,1
- Perhevapaat				
- Muut palkalliset poissaolot	356	1,5	18 368	0,5
- Muut palkattomat poissaolot	254	1,1	26 438	0,7
	602	2,5	0	0
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	354	1,5	49 792	1,3
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>20 674</b>	<b>85,2</b>	<b>3 424 440</b>	

Vuonna 2021 toteutunut työaika oli 85,5 % teoreettisesta säännöllisestä työajasta, nyt toteutunut työaika oli 85,2 %. Vuosilomien ja terveysperusteisten poissaolojen suhteellinen osuus on hieman kasvanut ja palkattomien poissaolojen osuus pienentynyt. Rahana korvatut lisä ja ylityökorvaukset ovat jonkin verran lisääntyneet. Muutokset ovat pieniä. Vuoden 2022 aikana kolme on ollut opintovapaalla. Muut palkattomat poissaolot johtuvat henkilökohtaisista syistä.

Virka- ja työehtosopimusta muutettiin siten, että lomarahen pitäminen vapaana ei edellyttänyt enää paikallissopimusta, vaan esimies ja työntekijä voivat sopia asiasta. Lomavuodelta 2022 sovittiin pidettäväksi lomarahavapaita yhteensä 75 päivää.

Kuntaan on laadittu etätyöohje ja säännöllistä etätöitä tekevien kanssa tehdään etätyösopimus. Pääsääntöisesti etätö on mahdollista vain toimihenkilöille, suurin osa kunnan työntekijöistä ei voi tehdä etätöitä.

## 5. Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointitarvetta. Seuraavissa taulukoissa on esitetty tietoja henkilöstön jakautumisesta eri ikäryhmiin 31.12.2022.

### *Henkilöstömäärät ikäryhmittäin*

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	6	2	8	8,7
30 - 39	6	5	11	12,0
40 - 49	26	7	33	35,9
50 - 59	21	6	27	29,3
60 - 64	9	3	12	13,0
65 ja yli	0	1	1	1,1
<b>Yhteensä</b>	<b>68</b>	<b>24</b>	<b>92</b>	<b>100 %</b>
<b>Keski-ikä</b>	<b>46,2</b>	<b>47,5</b>	<b>47,2</b>	

Kunnan työntekijöiden keski-ikä 31.12.2022 oli 47,2 vuotta. Vuoden 2021 lopussa vastaava luku oli 46,2 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta.

### *Ikäjakauma toimialoittain*

Ikä vuosina	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 ja yli	Yhteensä
Hallintotoimi	2	1	2	3	4	1	13
Sivistystoimi	4	6	28	20	7		65
Tekninen toimi	2	4	3	4	1		14
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>92</b>



## 6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito ja siirtäminen sekä uusien tietojen ja taitojen hankkiminen.

Henkilöstösuunnitelman mukaisesti henkilökunnalle on järjestetty mahdollisuus osallistua hätäensiapukurssille. Henkilötietoja käsitteleviltä työntekijöiltä edellytetään verkkokoulutukseen osallistumista ja testin suorittamista hyväksytysti kerran vuodessa. Muut koulutukset ovat pääosin työhön liittyviä täydennyskoulutuksia.

Kunnassa käydään vuosittain kehityskeskustelut koko henkilöstön kanssa. Keskustelun yhteydessä kartoitetaan tarpeet osaamisen kehittämiseen sekä sovitaan tarvittavat toimenpiteet.

Kunnan koko henkilöstölle tehtiin loppuvuonna 2022 työhyvinvointia koskeva henkilöstökysely, jossa myös kartoitetaan koulutukseen osallistumista. Vastaukset olivat hyvin saman suuntaiset kuin kaksi vuotta aiemmin tehdyssä vastaavassa kyselyssä. Henkilöstökyselyn tuloksia ja kehittämiskohteita on käsitelty henkilöstön kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa, yksiköiden työpaikkalavereissa ja johtoryhmässä.

Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli yhteensä 72 päivää, v. 2021 koulutuspäiviä oli 83. Työttömyysvakuutusrahastosta saatiin koulutuskorvausta 53 koulutuspäivään, korvaus oli yhteensä 1.044,95 euroa.

Henkilöstön koulutusmenot olivat yhteensä 11.689 euroa, edellisenä vuonna menot olivat 11.881 euroa. Korona-aikana etäkoulutukset yleistyivät ja koulutuksia järjestetään paljon webinaareina, mikä säästää aikaa ja kustannuksia. Koulutusmenoihin sisältyy myös esimerkiksi ohjelmistokoulutuksia, joita ei ole kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään koulutuspäiviksi.

### ***Koulutuspäivien jakaantuminen yksiköittäin***

<b>Yksikkö</b>	<b>Yhteensä</b>
Kunnanhallitus	8
Hallintotoimisto	3
Keskuskoulu	0
Pohjoisseudun koulu	3
Yhteiskoulu	3
Lukio	4
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	1
Nuoriso- ja liikuntapalveluhallinto	2
Liikuntatoimi	0
Työllistäminen	1
Päivähoito	27
Perhepäivähoito	6
Tekniset toimistopalvelut	1
Toimitilapalvelut ja vesilaitos	13
<b>Yhteensä</b>	<b>72</b>

Opintovapaa on henkilöstön omaehtoista koulutusta, jota varten myönnetään palkatonta vapaata. Vuonna 2022 oli opintovapaalla yhteensä kolme henkilöä.

## 7. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot sekä määräaikaiset kuntoutustuet. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

### *Terveysperusteisten poissaolojen määrät poissaolon pituuden mukaan jaoteltuna*

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät 2020	Kalenteripäivät 2021	Kalenteripäivät 2022
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	168	160	285
4 - 29 pv	418	382	564
30 - 60 pv	130	227	153
61 - 90 pv	61	0	136
91 - 180 pv	93	0	121
Yli 180 päivää	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>870</b>	<b>769</b>	<b>1259</b>
Määräaikainen kuntoutustuki	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>870</b>	<b>769</b>	<b>1259</b>
<b>Keskimäärin/henkilötyövuosi</b>			
Sairauslomat	9,2	8,3	13,7
Kaikki poissaolot	9,2	8,3	13,7

Vuonna 2022 terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 1259 päivää. Sairauslomat ovat aikaisempina vuosina olleet laskusuunnassa jo useana vuonna. Vuonna 2022 poissaolojen määrä oli 1,5-kertaiset edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspäivät lisääntyivät lähes kaiken mittaisissa vapaissa.

Pienessä yksikössä sairauspoissaolojen määrissä vuosien välillä voi olla suuria vaihteluita ja yksittäisillä pitkillä sairauslomilla on suuri merkitys. Muutama pitkä sairausloma lisää suhteellisen paljon kokonaispäivien määrää.

Terveysperusteisia poissaoloja on ollut 88 %:lla henkilökunnasta. Terveysprosentti on ollut vain 12 %, kun edellisenä vuonna 35 %:lla henkilöstöstä ei ole ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja.

Työssä sattuneita tapaturmia oli 2, joista aiheutui poissaoloja 15 kalenteripäivää.

Sairauslomien seurantaan ja mahdollisimman varhaiseen puuttumiseen on annettu ohje *Varhainen tuki, puheeksiotto ja sairauslomien hallinta* sekä *Päihdeohjelma*, jonka tavoitteena on ongelmien ennaltaehkäisy sekä puheeksiotto mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

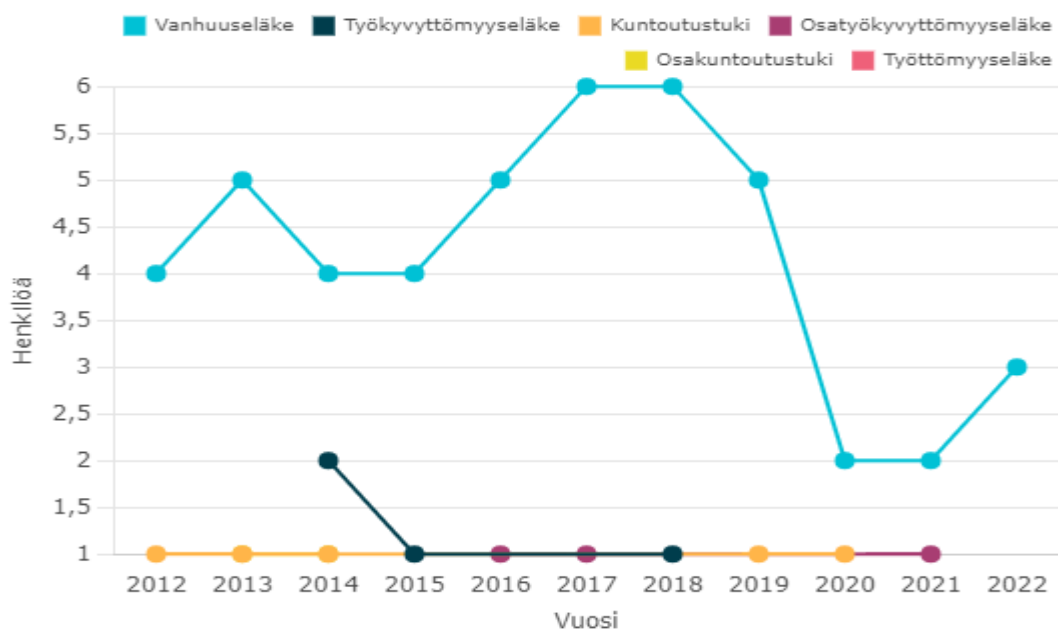
## 8. Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita kyetään ennakoimaan työvoima- ja osaamistarpeita.

Eläkkeelle on vuonna 2022 siirtynyt kolme henkilöä. Heidän keski-ikänsä oli 64,5 vuotta.

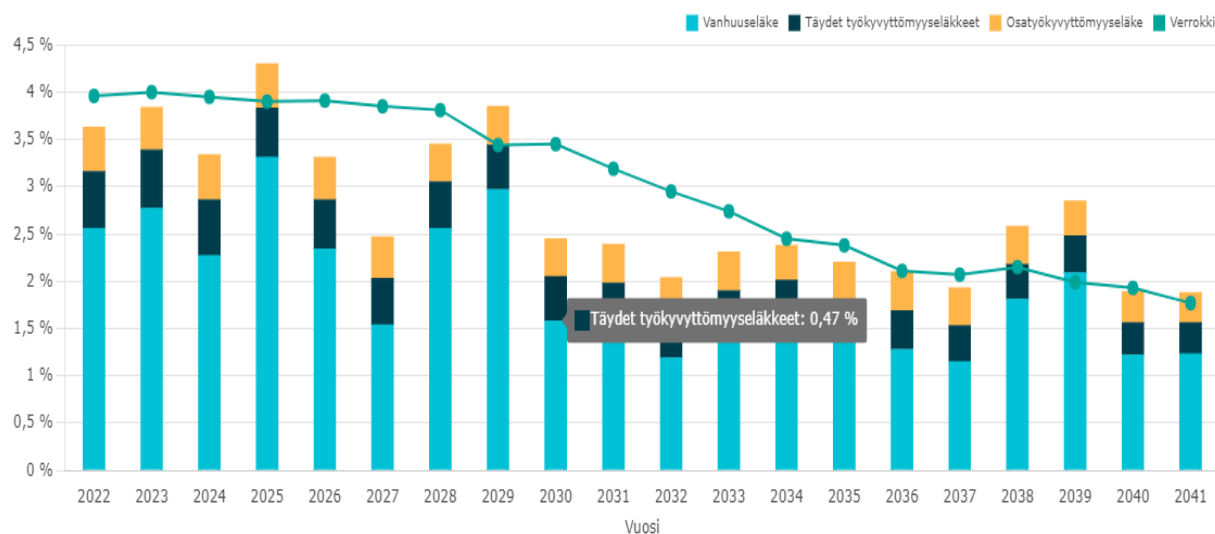
### Eläkkeelle siirtyneet v. 2012 – 2022

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



### Eläköitymisennuste 2023 – 2041

Eläköitymisennuste



Lähde: Kevan tilasto

Kunta-alan eläkepoistuma vuosittain on n. 3 %. Punkalaitumen kunnan eläkepoistuma on viime vuosina ollut prosentuaalisesti enemmän, mutta tulevina vuosina määrä tasaantuu valtakunnalliselle tasolle. Tulevina vuosina eläköityvien määrä näyttäisi vakiintuvan n. 2-3 henkilöön vuodessa.

Työnantajan KuEL-maksut koostuvat palkkaperusteisesta ja eläkemenoperusteisesta maksuista. Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

#### ***Työntekijöiden eläkemaksut v. 2020 - 2022***

<b>Eläkemaksulaji</b>	<b>2020 euroa</b>	<b>2021 euroa</b>	<b>2022 euroa</b>
KuEL-maksu	508 341	538 296	536 796
VaEL-maksu	107 105	97 931	101 425
Eläkemenoperusteinen KuEL-maksu	463 464	456 604	443 963
<b>yhteensä</b>	<b>1 078 910</b>	<b>1 092 831</b>	<b>1 082 184</b>

## 9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat olennaisen osan kunnan taloudesta.

### Työvoimakustannukset

	2021	2022
Maksetut palkat, josta	<b>3 741 341</b>	<b>3 776 421</b>
- vuosiloma-ajan palkat	202 837	215 034
- terveysperusteisen poissaolojen palkat	63 494	116 387
- perhevapaiden palkat	10 886	18 368
- henkilöstömenojen korjaukset	- 30 223	- 45 777
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	<b>1 201 541</b>	<b>1 181 614</b>
Henkilöstöinvestoinnit		
- työterveys, menot	35 832	49 310
- Kela-korvaukset	-18 762	-25 570
- työterveyshuolto, netto	<b>17 070</b>	<b>23 740</b>
- koulutusmenot	<b>11 881</b>	<b>11 689</b>

Työterveyshuollon palvelut ostetaan Terveystalolta. Henkilöstölle tarjotaan lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja työtapaturmien ja ammattitautien hoidon lisäksi myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muu terveydenhuolto, johon kuuluvat tavallisimmat laboratorio- ja röntgentutkimukset. Lisäksi sopimukseen sisältyy erikoislääkärin konsultaatiot ja fysioterapeutin palveluja. Työterveyshuollon kustannuksiin saadaan korvaus Kelalta.

Terveystalon kanssa tehdään yhteistyötä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi. Työterveyshuollon suunnitelman mukaisesti työhöntulotarkastus tehdään vakinaiseen sekä yli 4 kuukauden palvelussuhteeseen tuleville työntekijöille. Terveystarkastukset tehdään säännöllisesti kolmen vuoden välein ja samassa yhteydessä tehdään tarvittavat työpaikkaselvitykset.

Henkilökunnalla oli mahdollisuus käydä paikallisilla kuntosaleilla kerran viikossa. Henkilöstölle on tarjottu mahdollisuus käyttää Epassilla liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja 100 eurolla vuodessa. Lisäksi on järjestetty virkistyspäiviä yksiköittäin.

## 10. Palkitseminen ja yhteistoiminta

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä henkilöstöä kannustetaan hyviin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista.

Seuraavassa taulukossa on esitetty palkansaajien keskiansiot joulukuun palkan mukaan. Keskiansiot on laskettu kokoaikaisesti työskennelleestä koko kuukauden palkan saaneesta henkilöstöstä. Laskelmassa keskiansiot on eritelty sopimusaloittain.

### **Keskiansiot joulukuun 2022**

	<b>Työntekijä- määrä</b>	<b>Keskiansio/kk</b>
KVTES	28	2 774
OVTES	36	3 902
TS	12	2 874
SOTE-sopimus	2	2 513
<b>Yhteensä</b>	<b>78</b>	<b>3 303</b>

Kertomusvuoden aikana käytiin sopimusneuvottelut ja uusi virka- ja työehtosopimus tuli voimaan 1.5.2022. Sopimus on kolmivuotinen ja on voimassa 30.4.2025 saakka. Sopimuksen mukainen 2 %:n yleiskorotus tuli maksettavaksi 1.6.2022 lukien. Lisäksi 1.10.2022 lukien jaettiin 0,53 %:n järjestelyerä, joka maksettiin yleiskorotuksena.

Punkalaitumen kunta muistaa työntekijöitään heidän 50- ja 60-vuotispäivinänsä sekä eläkkeelle jäämisen johdosta. Vakinaisen henkilökunnan pitkäaikainen palvelus kunnassa palkitaan vapaapäivinä - 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta saa 2, 3 tai 4 vapaapäivää.

Suomen Kuntaliitto myöntää kunnia- ja ansiomerkkejä liiton jäsenkuntien henkilöstölle tunnustukseksi pitkäaikaisesta palveluksesta. Punkalaitumen kunta on hakenut Suomen Kuntaliiton hopeisia ja kultaisia ansiomerkkejä 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta niihin oikeutetuille työntekijöille.

Lisäksi henkilöstölle on järjestetty jouluruokailu ja kunta on antanut henkilöstölle pienet muistamiset jouluna.

Päätösvalta henkilöstöasioissa määritellään hallintosäännössä. Kunnassa toimii henkilöstötoimikunta, jolle kuuluu yhteistoiminnan lisäksi myös työsuojeluasiat. Henkilöstön edustajina ovat kolme pääluottamusmiestä sekä yksi työsuojeluvaltuutettu. Työntekijän edustajana toimii työsuojelupäällikkö. Henkilöstötoimikunnan kokoontumisten lisäksi henkilöstön edustajien kanssa pidetään yhteistoimintapalavereita. Työsuojeluasioita käsiteltäessä työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat mukana palavereissa.