

Henkilöstöjaosto

Aika 23.10.2025 klo 15:00 -

Paikka Kunnantalo, valtuustosali

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
33	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
34	Pöytäkirjan tarkastajien valinta	4
35	Työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2026	5
36	Käyttöönotettavien palkkaryhmien tasokuvausten päivittäminen	6
37	Paikallissopimus varallaolosta	8
38	Työhyvinvointikyselyn tulokset 2025	9
39	Ajankohtaiset suunnitteluasiat	10

Osallistujat

Päätöksentekijät	Nimi Karunen Timo Wakkala Marja Lumme Harri	Tehtävä puheenjohtaja varapuheenjohtaja jäsen
Muut osallistujat	Mäkiranta Tiina	esittelijä, pöytäkirjanpitäjä

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

33**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Henkilöstöjaosto 23.10.2025

Hallintosäännön 145 §:n mukaan kokouskutsun antaa puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja. Kokouskutsu on lähetettävä vähintään neljä päivää ennen kokousta jäsenille ja muille, joilla on kokouksessa läsnäolo-oikeus tai -velvollisuus. Kokouksesta on tiedotettava samassa ajassa kunnan verkkosivuilla.

Kokouskutsu ja esityslista on 17.10.2025 toimitettu toimielimen jäsenille ja niille, joilla on kokouksessa läsnäolo-oikeus sekä julkaistu kunnan verkkosivuilla.

Hallintosäännön 153 §:n mukaan avattuaan kokouksen puheenjohtaja toteaa läsnä olevat sekä onko kokous laillisesti koolle kutsuttu ja päätösvaltainen.

Kuntalain 103 §:n mukaan muu toimielin kuin valtuusto on päätösvaltainen, kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä.

Esittelijä

hallintojohtaja

Päätösehdotus

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

34

Pöytäkirjan tarkastajien valinta

Henkilöstöjaosto 23.10.2025

Hallintosäännön 165 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Toimielin on päättänyt, että pöytäkirja tarkastetaan kahden kullakin kerralla valitun jäsenen toimesta.

Esittelijä

hallintojohtaja

Päätösehdotus

Tämän pöytäkirjan tarkastajiksi valitaan Harri Lumme ja Marja Wakkala.

Päätös

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

35**Työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2026**

Henkilöstöjaosto 23.10.2025
47/01.04.02/2022

Terveystalon kanssa on yhteistyössä laadittu työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2026. Palvelut ja toimintamallit ovat pääosin samansisältöiset ja -tasoiset kuin tähänkin saakka. Sopimukseen kuuluu lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi perusterveydenhuollon palvelut sekä rajoitetusti erikoislääkärin ja fysioterapeutin palvelut. Sopimukseen on sisällytetty myös mahdollisuus käyttää erikseen määritetyllä tavalla etävastaanottoa.

Henkilöstölle tehdään terveystarkastukset tarvittaessa tai viiden vuoden välein. Kohdennetut työpaikkaselvitykset tehdään lain edellyttämällä tavalla.

Terveystalon edustajien kanssa pidetään säännölliset seurantapalaverit. Esihenkilöt ja työntekijät voivat olla yhteydessä työterveyshuoltoon työhyvinvointiin, sairaanhoitoon tai muuhun terveyteen liittyvissä asioissa.

Työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2026 on oheismateriaalina.

Valmistelija	henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja
Lisätietoja	henkilöstö- ja hyvinvointijohtaja Tiina Mäkiranta, puh 040 138 2312
Esittelijä	hallintojohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi työterveyden toimintasuunnitelman vuodelle 2026.
Päätös	
Oheisaineisto	Punkalaitumen Kunta Terveystarkastukset Työterveyden toimintasuunnitelma Punkalaitumen kunta 01.01.2026-31.12.2026

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

36**Käyttöön otettavien palkkaryhmien tasokuvausten päivittäminen**

Henkilöstöjaosto 23.10.2025

72/01.02.01/2025

Tasopalkkajärjestelmä korvasi 1.2.2025 alkaen tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän kunnissa. Tasopalkkajärjestelmä perustuu tasokriteereihin. Tasokriteereitä on sekä valtakunnallisia että paikallisesti sovittavia. Palkkaryhmittäin on kolme osaamisen ja vastuun tasoa (A, B ja C). Kullekin palkkaryhmän tasolle (A, B ja C) on määritetty vähintään maksettava valtakunnallinen tasopalkka. Kaikille Punkalaitumen kunnassa käytössä oleville palkkaryhmille on määriteltävä tasokriteerit ja paikallinen tasopalkka.

KVTES:n tasopalkkajärjestelmä on otettu kunnassa käyttöön takautuvasti 1.10.2025 alkaen. Henkilöstöjaosto on kokouksessaan 11.9.2025 § 30 hyväksynyt käyttöön otettavien palkkaryhmien tasokuvaukset ja paikalliset alarajat hinnoittelutunnuksille. 1.10.2025 voimaan astuneiden organisaatiomuutosten myötä kuntaan on perustettu uusia tehtäviä, joille tulee määritellä käyttöön otettavien palkkaryhmien tasokuvaukset ja paikalliset tasopalkat. Hallintosäännön mukaan palkkauksen periaatteista päättää henkilöstöjaosto.

Liitteenä toimitettavaan taulukkoon on tehty käyttöön otettavien palkkaryhmien tasokuvaukset. Kuvauksissa on huomioitu sekä valtakunnalliset periaatteet että paikalliset erityispiirteet. Kaikkia kunnassa olemassa olevia tehtäviä ei ole pystytty sijoittamaan valtakunnallisiin palkkaryhmiin. Näissä tehtävissä toimenkuvat muodostuvat useammista eri palkkaryhmistä. Tästä johtuen osa tehtävistä on määritetty palkkaryhmien ulkopuolisiksi tehtäviksi, joille on laadittu paikallisesti tasokuvaukset yhdistämällä useampia valtakunnallisia tasokuvauksia paikallisten erityispiirteiden lisäksi.

Aina, kun kunnassa on tarpeen ottaa käyttöön uusia palkkaryhmiä, laaditaan paikallinen tasokuvaus ja määritellään paikalliset alarajat eri tasoille sekä tuodaan asia hallintosäännön mukaisesti päätöksentekoon.

Valmistelija

hallintojohtaja

Lisätietoja

hallintojohtaja Tiina Mäkiranta, puh. 040 138 2312

Esittelijä

hallintojohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto hyväksyy päivitetyn käyttöön otettavien palkkaryhmien tasokuvaustaulukon ja paikalliset alarajat palkkahinnoittelulle liitteiden mukaisesti.

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

Päätös

Liitteet

Liite 1 Ei-julkinen asiakirja

Liite 2 Ei-julkinen asiakirja

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

37**Paikallissopimus varallaolosta**

Henkilöstöjaosto 23.10.2025

84/01.02.01/2025

Teknisessä toimessa suoritettiin yhteistoimintaneuvottelut, jotka päättyivät alkuvuonna 2025, joiden tuloksena päätettiin yhdistää kiinteistötoimen ja vesilaitoksen päivystykset. Päivystys järjestetään varallaolona, jota työntekijät hoitavat varsinaisen työajan ulkopuolella seitsemän vuorokauden jaksoissa.

Punkalaitumen kunnassa ei ole voimassa olevaa paikallissopimusta varallaolosta. Nykykäytännön mukaan päivystäjille on korvattu jokaiselta päivystystunnilta 25% korottamattomasta tuntipalkasta. Hälytyksen tullen työ on muuttunut aktiiviseksi ja työstä on maksettu työ sopimuksen ja työehtosopimuksen mukaisesti palkkaa.

Punkalaitumen kunnassa on käytössä erillinen paikallissopimus hälytysrahan maksamisesta. Sopimus koskee tilanteita, joissa työntekijää ei ole määrätty varalle eikä hänelle ole ilmoitettu etukäteen työtehtävästä, mutta hänet kutsutaan työhön vapaa-ajallaan. Tämä hälytysrahasopimus kattaa tilanteita, joissa kyse on äkillisestä ja ennalta sopimattomasta työtehtävästä.

Hallintosäännön 63§ mukaan henkilöstöjaosto päättää paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemisestä ja irtisanomisesta. Varallaolon paikallissopimuksesta on järjestetty neuvottelut henkilöstön ja henkilöstötoimikunnan kanssa, joissa on ollut mukana työsuojelun ja ammattiliittojen luottamusedustajat. Neuvotteluiden tuloksena osapuolet ovat yhteisymmärryksessä sopineet liitteen mukaisesta paikallissopimuksesta, joka astuu voimaan päivystystehtävien yhdistyessä.

Valmistelija

hallintojohtaja, tekninen johtaja

Lisätietoja

hallintojohtaja Tiina Mäkiranta, puh. 040 138 2312

Esittelijä

hallintojohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto hyväksyy liitteenä olevan paikallissopimuksen varallaolosta. Paikallissopimus otetaan käyttöön siirryttäessä yhden päivystäjän toimintamalliin.

Päätös

Liitteet

Liite 3 Sopimus Punkalaitumen varallaolojärjestelmästä

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

38**Työhyvinvointikyselyn tulokset 2025**

Henkilöstöjaosto 23.10.2025
46/01.04.01/2023

Kunnan henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua loppuvuonna 2025 työhyvinvointikyselyyn. Kyselyyn vastasi 57 työntekijää eli 68% kunnan työntekijöistä. Kysely tehtiin samalla lomakkeella kuin aikaisempina vuosina, jotta tulokset ovat keskenään vertailukelpoisia.

Kyselyn teemat olivat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus, osaaminen ja tasa-arvo. Annettujen vastausten keskiarvo oli teemoittain 2,2 – 4,6 asteikolla 1 – 5. Tulokset ovat jonkin verran laskeneet vuosiin 2023 ja 2024 verrattaessa. Erityistä huomiota on organisaatiotasoisesti kiinnitettävä työssä kehittymiseen ja mahdollisuuteen kouluttautua, onnistumisista palkitsemiseen, turvallisuusasioihin sekä työyhteisöiden ongelmatilanteiden tiedostamiseen ja ratkaisemiseen.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia käytetään kehittämistyön välineenä, esihenkilötyöskentelyn tukena ja työyksikkökohtaisten tavoitteiden määrittämisessä.

Kyselyn tulokset käsitellään johtoryhmässä ja yksikkökohtaiset tulokset käsitellään henkilöstön kanssa työpaikkapalaverissa loppuvuoden 2025 aikana. Yksikkökohtaiset tulokset on toimitettu kaikille esihenkilöille ja organisaatiokohtaiset tulokset toimitetaan koko henkilöstölle tiedoksi.

Yhteenveto kyselyn 2025 tuloksista ja vertailukoonti vuoden 2023 - 2025 tuloksista organisaatiotasolla on oheismateriaalina.

Valmistelija hallintojohtaja

Lisätietoja hallintojohtaja Tiina Mäkiranta, puh 040 138 2312

Esittelijä hallintojohtaja

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto merkitsee vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn tulokset tiedoksi.

Päätös

Oheisaineisto

Henkilöstön työhyvinvointikyselyjen vertailu koko kunta 2023-2025

Henkilöstöjaosto

23.10.2025

39**Ajankohtaiset suunnitteluasiat**

Henkilöstöjaosto 23.10.2025
146/01.00.02/2023

- talousarvio 2026, henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto
- henkilöstöjaosto käy keskustelun täyttölupien tarpeellisuudesta ja evästä tarvittaessa asian valmistelua

Valmistelija hallintojohtaja

Lisätietoja hallintojohtaja Tiina Mäkiranta, puh. 040 138 2312

Esittelijä hallintojohtaja

Päätösehdotus Merkitään tiedoksi.

Päätös