



## Henkilöstötilinpäätös 2023 (Luonnos)

Hyväksytty:  
Yhteistyötoimikunta 16.4.2024 §  
Kunnanhallitus xx.xx.xxxx § x  
Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx § x

## Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
1 Pelkosenniemen kunnan kuntastrategia 2022–2030 .....	4
1.1 Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin .....	4
1.2 Eläköityminen ja organisaation muutoskyky .....	4
2 Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2024–2026 .....	5
2.1 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä .....	5
2.2 Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi .....	5
2.3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista .....	6
3 Henkilöstön määrä ja rakenne .....	7
4 Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen .....	8
5 Terveysperusteiset poissaolot v. 2023 .....	8
6 Työeläkemaksu.....	9
7 Eläköityminen.....	9
8 Perhevapaat .....	10
9 Henkilöstöinvestoinnit 2023 .....	11
9.1 Työvoimakustannukset.....	11
9.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....	12
10 Työterveyshuolto ja työsuojelu .....	13
10.1 Työterveyshuolto.....	13
10.2 Työsuojelu .....	14
11 Vuosi 2023 ja toimenpide-ehdotukset vuodelle 2024 .....	15
 Liite: Vakanssit TA 2024.....	 16

## Johdanto

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävien ja seurattavien henkilöstövoimavaroja kuvaavien määrällisten tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun. Yhteismitallisesti kerättävät tunnusluvut liittyvät henkilöstömäärään, henkilötyövuosiin, työajan jakautumiseen, henkilöstön ikärakenteeseen, henkilöstön osaamisen kehittämiseen, terveysperusteisiin poissaoloihin, henkilöstön vaihtuvuuteen, eläköitymiseen, työvoimakustannuksiin ja henkilöstöinvestointeihin sekä palkitsemiseen.

Henkilöstövoimavarojen tuntemus tukee kunnan strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa, henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä sekä työhyvinvointia. Henkilöstöraportin aluksi kuvataan Pelkosenniemen kunnan kuntastrategiasta johdettuja henkilöstöä koskevia tavoitteita.

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Henkilöstötilinpäätös tehdään kerran vuodessa, mutta joitakin tunnuslukuja on tarpeen seurata, raportoida ja analysoida säännöllisesti useamman kerran vuodessa. Henkilöstöhallinnossa käytössä oleva järjestelmä mahdollistaa nopean ja ajantasaisen seurannan henkilöstöasioissa. Järjestelmä mahdollistaa myös esimiehille reaaliaikaisen seurannan työntekijöiden poissaoloista. Tämä puolestaan mahdollistaa Varhaisen tuen toimintamallin mukaiset työntekijän työkykyä, ja työssä jaksamista tukevat toimenpiteet riittävän ajoissa.

Henkilöstötilinpäätös valmistellaan henkilöstöhallinnossa. Henkilöstötilinpäätöksen tiedot ja tulokset käsitellään kunnan YT-ryhmässä. Toimialajohtajat ja vastuualuepäälliköt käyvät raportin tulokset läpi omassa työyhteisössä ja keskustelevat sekä sopivat mahdollisista kehittämistoimenpiteistä. Näin koko henkilöstö ja myös henkilöstön edustajat osallistuvat tulosten käsittelyyn ja kehittämissuositusten laadintaan. Henkilöstötilinpäätös hyväksytään kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa.

Pelkosenniellä 20.03.2024

Sirpa Koskenlaine  
hyvinvointijohtaja

# 1 Pelkosenniemen kunnan kuntastrategia 2022–2030

## 1.1 Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin

Kunta-alaa pidetään yleensä turvallisena ja pitkäaikaisena työnantajana. Tätä mielikuvaa tukevat Pelkosenniemellä useiden työntekijöiden pitkät työsuhteet ja pieni vaihtuvuus, kun oma paikka on löydetty työyhteisöstä. Työntekijöiden irtisanoutuminen vuonna 2023 on laskenut vuoteen 2022 verrattuna, joten suunta on ollut hyvä.

Taulukko 1 Vakinaisen henkilöstön päätyneiden palvelusuhteiden syyt

	2022	2023
Irtisanoutuminen	13	6
Muu syy	1	0
Siirto toiselle yritykselle	23	3
Vanhuseläke	2	2
Siirto toiseen tehtävään kunnassa	1	1
Yhteensä	40	12

Työsuhteen alkaessa on tärkeää uuden työntekijän perehdyttäminen työyhteisöön sekä hänen omaan tehtäväänsä. Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää työturvallisuuden, työkyvyn ja työn sujumuuden kannalta – oli uusi työntekijä minkä ikäinen tahansa. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan aina työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa.

Työntekijöitä motivoi turvallinen työnantaja, toimiva organisaatio ja hyvä esimiestyö. Jokaisen työntekijän, tehtävänkuvaan katsomatta, tulee kokea onnistumista omassa työssään ja päästä osaksi hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Esimiestyöllä on suuri merkitys työssä viihtymiseen ja onnistumisen kokemuksiin. On tärkeää, että esimies on tavattavissa ja tavoitettavissa ja esimiehen kanssa voi keskustella työn tavoitteista, vaatimuksista, koulutustarpeista ja työhyvinvoinnista säännöllisesti.

Henkilöstökoulutus on avain organisaation ja sen työntekijöiden kehittymiseen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on tärkeä henkilöstöhallinnon työkalu. Työilmapiirin säännöllisellä arvioinnilla pyritään kehittämään työhyvinvointia ja löytämään organisaation kehittämiskohteet. Motivoitunut ja osaava henkilökunta on avainasemassa palvelujen tuottamisessa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivitys siirtyi vuodelta 2023 vuodelle 2024.

## 1.2 Eläköityminen ja organisaation muutoskyky

Eläkkeelle siirtyä lähivuosina kahdeksan (8) kokenutta ja pitkäaikaista työntekijää. Eläkkeelle siirtymisiin pitää varautua mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta voidaan turvata ns. hiljaisen tiedon ja töiden mahdollisimman joustava siirtyminen tekijältä toiselle. Työntekijän tulisi olla aktiivisesti suunnittelemassa tehtäviensä jatkohoitoa hyvissä ajoin ennen eläkkeelle jäämistä.

Jokaisen eläköitymisen kohdalla täytyy myös arvioida uudelleen palvelutuotannon tarpeet ja työjärjestelyiden mahdollisuudet. Suunnitelmallisella eläköitymiseen varautumisella voidaan arvioida organisaation uudistamistarpeita ja pohtia tehtävänkuvien ja työnimikkeiden muutoksia, palvelut ja kustannukset huomioiden.

## 2 Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2024–2026

### 2.1 Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta on aloitettu vuoden 2023 aikana ja se kattaa vuodet 2024–2026. Henkilöstösuunnittelulla ja henkilöstön rekrytoinnilla on vuoden 2023 aikana pyritty siihen, että kunnalla on palveluksessaan oikea määrä ammattitaitoista henkilökuntaa siten, että kunta pystyy hoitamaan tehtävänsä tehokkaasti ja taloudellisesti seuraavin periaattein:

- Vakiintuneissa tehtävissä käytetään vakinaisia palvelussuhteita
- Määräaikainen työsopimus tai virkamääräys voidaan tehdä vain, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy:
  - Vaaditun kelpoisuuden puuttuminen
  - Sijaisuus
  - Harjoittelu
  - Palkkatuki
  - Työn projektiluonteisuus
  - Oppisopimus
  - Valintapäätöksen lainvoimaisuuden odotus
- Peruste määräaikaisuudesta merkitään aina kirjalliseen työsopimukseen.
- Osa-aikaisia työsuhteita käytetään tehtäväkohtaisesti palvelutarpeen perusteella.
- Osa-aikatyöhön siirtymiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (mahd. sijaisen saaminen, perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan.

### 2.2 Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

Pelkosenniemen kunnassa on ollut käytössä Varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen avulla työyksiköissä on ollut pyrkimyksenä tunnistaa työntekijän työkykyä ja työssä selviytymistä heikentäviä tekijöitä, ottaa ne puheeksi sekä tehdä työkykyä tukevia ja edistäviä ratkaisuja. Aktiivisen tuen avulla työntekijää voidaan auttaa mahdollisimman varhain, kun hänen työnsä tekemisessä tai työkyvyssään on ongelmia. Aktiivisen tuen avulla voidaan löytää mahdollisuuksia myös osatyökykyisen työssä jatkamiseen. Tavoitteena on ollut työntekijän työkyvyn tukeminen ja työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

**Aktiivinen tuki on sisältänyt kolme toimintamallia:**

- varhaisen tuen työyksikössä
- tehostetun tuen silloin, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan lisää toimijoita
- paluun tuen työntekijän pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Vuoden 2023 aikana on yhdessä työterveyshuollon kanssa tunnistettu tarve päivittää Varhaisen tuen-toimintamallia. Mallia on nähty tarpeelliseksi päivittää, koska myös varhaisen tuen toimintatavat ovat vuosien saatossa kehittyneet. Päivitys aloitetaan vuoden 2024 aikana ja hyväksyminen sekä toimeenpano tapahtuvat vasta syksyn 2024 aikana. Uusi malli painottaa esimiehen, työterveyshuollon ja työntekijän avointa ja tiivistä yhteistyötä työkykyongelmien ratkaisussa sekä nostaa esiin korvaavan työn ja uudelleen sijoittamisen vaihtoehtoina työkykyongelmien ratkaisussa. Varhainen tuki on työkyvyn heikkenemisen ennakointia ja kokonaisvaltaista työntekijöiden pitkäaikaisterveyttä ja työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tavoitteena on tukea yksittäisen työntekijän työssä selviytymistä ja tukea lähiesimiehiä havaitsemaan työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkkejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työterveyshuollon voimassa olevan toimintasuunnitelman avulla on tuettu henkilöstön työkykyä. Vuoden 2023 aikana aloitettiin toimintasuunnitelman päivittäminen toimintakaudelle 2024–2026. Päättävän toimintakauden perusteella asetettiin tavoitteet tälle uudelle toimintakaudelle. Työterveyshuollon keskeinen rooli osana työkyvyn ylläpitoa on ollut esimiesten tukeminen henkilöstön työkykyhaasteissa sekä työkyvyn ylläpitoa edistävien ratkaisujen ja vaihtoehtojen esittäminen. Lisäksi työterveyshuolto toteuttaa työpaikkaselvitykset yksiköissä viiden vuoden välein ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Työpaikkaselvitysten osana on toteutettu myös laajat terveystarkastukset. Muita työkyvyn tukemiseen liittyviä asiakirjoja on mm. työsuojelun toimintaohjelma.

Ikääntyvien työkyvyn ylläpitäminen on huomioitu osana vuosille 2024–2026 laadittavaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, jossa on huomioitu ikääntyvän henkilöstön johtaminen osana työkyvyn ylläpitämistä. Lisäksi ikääntyvien työntekijöiden työurien pidentämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen on kiinnitetty erityistä huomiota mm. joustavin työaikajärjestelyin, osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämisellä, työn muokkaamisella, terveystarkastuksilla ja varhaisella tuella. Esimiehiä tullaan jatkossa ohjeistamaan kehityskeskustelun yhteydessä yhdessä työntekijän kanssa laatimaan suunnitelma eläköitymistä varten.

### *2.3 Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista*

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman mukaisesti ammattitaitoa ylläpitävän ja lisäävän koulutuksen tarvetta on arvioitu jokaisen viranhaltijan / työntekijän kohdalla henkilökohtaisesti kehityskeskustelujen yhteydessä ja tarvittaessa myös muutoin esimerkiksi esimiehen keräämään arviointitietoon perustuen erityisesti palvelun sisällöllisessä muutos- tai kehittämistilanteessa.

Tavoitteena on ollut, että jokainen viranhaltija / työntekijä osallistuu vuosittain työnantajan itsensä järjestämään tai ulkopuolelta hankittuun täydennyskoulutukseen vähintään yksi-

kolme päivää. Osaaminen ja oppiminen ovat nousseet organisaatioiden kriittisiksi menestystekijöiksi, koska toimintaympäristöt ovat entistä monimutkaisempia, työn tekemiseen on käytettävissä uudenlaisia tapoja ja muutoksesta on tullut jatkuvaa.

Kuntapalvelujen kuten muidenkin julkisten palvelujen järjestämiseen ja tuottamiseen kohdistuu suuria muospaineita ja rakenteiden uudistamista. Toisaalta palveluja ja niiden tuottamistapoja myös kehitetään jatkuvasti. Ammatinhallinta voi edellyttää ajantasaista tietoa mm. lainsäädännön muutoksista ja muista toimintaympäristön muutoksista sekä oman alan uusista työmenetelmistä. Erilaisten tietojärjestelmien ja ohjelmistojen käyttäminen hyödyttää osaltaan kunnan toiminnan ohjausta, hallintaa ja kehittämistä. Järjestelmien ja ohjelmistojen tehokas käyttö edellyttää ajantasaista osaamista. Tietotekniset valmiudet ovat yhä useammassa tehtävässä tarvittavia tämän päivän työelämätaitoja, ja painetta digiloikkaamiseen on lähestulkoon kaikissa kuntapalvelujen työtehtävissä.

Tietoturvallisuuden merkitys korostuu sähköisten tietojärjestelmien käytössä, mutta se on huomioitava kaikessa muussakin kunnan toiminnassa ja koko henkilöstön osalta.

Toimintaympäristön jatkuva muutos edellyttää henkilöstöltä paitsi ajantasaista ammatillista osaamista myös elinikäisen oppimisen taitoja, itsearviointia, vuorovaikutustaitoja ja aktiivista osallistumista oman työn ja työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Edellä mainittujen osa-alueiden koulutuksiin panostetaan myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa 2024–2026 koko henkilöstön osalta.

### 3 Henkilöstön määrä ja rakenne

Pelkosenniemen kunnan henkilöstömäärään lasketaan vakituisessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöressurssien paremmassa kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Poliittiset luottamushenkilöt jäävät tämän raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhte Pelkosenniemen kunnassa.

Vuoden 2023 lopussa Pelkosenniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 51 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa Pelkosenniemen kuntaan 31.12.2023 palvelussuhteessa olleen henkilöstön. Kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli vuoden 2022 vastaavaan ajankohtaan verrattuna vähentynyt 35 henkilöllä, joista 26 työntekijää siirtyi Lapin hyvinvointialueelle sen aloitettua toimintansa 1.1.2023.

Henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa olevia on 34 (66,7 %) ja määräaikaisia 17 (33,3 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden laskennassa on huomioitu kaikki, myös lyhytaikaiset (alle 5 päivää kestävät) sijaisuudet. Koko henkilöstöstä naisia on 36 (70,9 %) ja miehiä 15 (29,1 %).

## 4 Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2022 oli 45,5 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (Lähde KT:n henkilöstötilasto 2022)

Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2023

Ikä	-30	30–39	40–49	50–59	60–64
Kaikki	4	12	10	13	8
%-osuus	8,5	25,5	21,3	26,7	17,0

Pelkosenniemen kunnan työntekijöistä suurimmat ikäryhmät ovat 30–59-vuotiaita, joita on yhteensä 35 työntekijää (73,5 %). Yli 50-vuotiaita työntekijöitä on 21 (43,7 %).

Työntekijöiden ikärakenne on siis sellainen, että seuraavan kymmenen vuoden aikana eläköityminen tulee edelleen olemaan suurta. Eläkeiän nosto ja joustava eläkeikä hillitsevät hiukan eläkkeelle siirtymistä tulevaisuudessa.

## 5 Terveysperusteiset poissaolot v. 2023

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Vuonna 2023 koko henkilöstön (määräaikaiset ja vakituiset) terveysperusteisten poissaolojen keskiarvo oli Pelkosenniemen kunnan henkilöstössä 16,22 päivää. Vastaava luku vuonna 2022 oli 28,27. Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä on laskenut huomattavasti vuonna 2023 aikaisempaan vuoteen verrattuna. Yhtenä selittävä tekijänä poissaolojen laskuun voi olla koronapandemian helpottaminen, jonka vuoksi ohjeistuksena aikaisemmin on ollut, että töihin ei tule saapua edes lievien oireiden kanssa. Korona epidemian helpottaminen ei kuitenkaan selitä koko muutosta vaan muutokseen on tarvittu myös parantunutta yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,7 päivää vuosina 2020–2021 ja 20,7 päivää vuonna 2022.

Jos työkyvyttömyys johtuu virka-/työtehtävissä sattuneesta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka virka-/työtehtävistä johtuneesta



väkivallasta, joka on määritelty tapaturmavakuutuslainsäädännössä, on viranhaltijalla / työntekijällä oikeus saada varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta. Sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta. Lisäksi voidaan harkinnan mukaan maksaa kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkasta enintään 125 kalenteripäivän ajalta. Palkkaa on oikeus saada kunkin työtapaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on OP-Pohjolassa. Työtapaturmia sattui vuonna 2023 yhteensä 1 kpl. Näistä työmatkatapaturmia oli yhteensä 1 kpl. Vuonna 2023 työtapaturman/työmatkatapaturman vuoksi poissa työstä oli 1 henkilöä, yhteensä 1 kalenteripäivää.

## 6 Työeläkemaksu

Vuodesta 2019 alkaen Keva on laskuttanut työnantajalta kuukausittain palkkaperusteisen eläkemaksun. Tämä eläkemaksu korvannut aikaisemmat työnantajan ja työntekijän palkkaperusteiset maksut sekä varhe-maksun. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

Palkkaperusteinen eläkemaksu 2023 (sisältää työntekijän eläkemaksun) oli yhteensä 24,39 % palkoista. Työansiopohjainen eläkemaksu (kaikilla työnantajilla sama, sisältää työntekijän eläkemaksun) 23,50 %. Työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen) 0,89 %.

Kokonaispalkkasumma oli 1 783 055,93 € ja siitä muodostui työnantajan maksamaksi eläkemaksuksi 300 199,63 €.

Eläkemenoperusteiseen maksuosuuteen vaikuttaa jäsenyhteisön omien palvelussuhteiden perusteella maksussa olevien eläkkeiden lisäksi esimerkiksi jäsenyhteisön vastuulle mahdollisesti siirretty lopettaneiden jäsenyhteisöjen aiheuttama eläkemeno tai sen vastuulle siirtynyt eläkemeno sen erottua kuntayhtymästä. Kevan valtuuskunta vahvistaa vuosittain eläkemenoperusteisen maksun kokonaismäärän. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä. Lomitukselta luopuneet kunnat maksavat eläkemenoperusteista maksua Kevalle siitä osuudesta, mitä lomittajien eläkettä on kertynyt ennen vuotta 2005 luopuneen kunnan palveluksessa.

## 7 Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet ja työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät osatyökyvyttömyyseläkkeet, kuntoutustuet ja osakuntoutustuet.

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jäi 2 henkilö ja työkyvyttömyyseläkkeelle 0 henkilöä.

## 8 Perhevapaat

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi saada työstä raskausvapaata. Lapsen hoitamista varten työntekijällä on oikeus saada työstä vanhempainvapaata. Oikeus vanhempainrahaan on lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja. Vanhemmalla tarkoitetaan juridisia vanhempia ja yhtä lailla sekä biologisia että adoptiovanhempia.

Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Jos lapsella on kaksi vanhempaa, molemmilla on käytettävissä 160 arkipäivää. Raskaana olevalla on näiden päivien lisäksi vielä 40 raskausrahopäivää ennen vanhempainrahalle siirtymistä. Jos lapsia syntyy tai adoptiolapsia otetaan hoitoon samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti.

Vanhempi voi luovuttaa omasta vanhempainrahakiintiöstään toiselle vanhemmalle, lapsen muulle huoltajalle, puolisolleen tai toisen vanhemman puolisolle enintään 63 vanhempainrahopäivää. Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Työntekijä voi käyttää vanhempainrahopäiviä siihen saakka, kunnes lapsi on täyttänyt kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

### Erityisraskausvapaa

Raskaana oleva voi tietyin edellytyksin saada erityisraskausvapaata. Työntekijä voi saada vapaata, jos kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden.

Erityisraskausrahan maksamisen edellytyksenä on sen lisäksi, että raskaana oleva on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä ja joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Lisäksi edellytyksenä on, että raskaana oleva ei ole muussakaan työssä.

Erityisraskausrahaa maksetaan ajalta, jonka raskaana oleva on työhönsä liittyvän vaaratekijän vuoksi estynyt tekemästä työtään, kuitenkin enintään siihen saakka, kun raskaana olevan oikeus raskausrahaan alkaa.

Arviointi työolosuhteiden terveydellisestä merkityksestä tehdään työterveyshuollossa, ja erityisraskausrahasta päättää Kela. Jos työntekijällä on oikeus erityisraskausrahaan, hänellä on oikeus myös erityisraskausvapaaseen. Erityisraskausraha lakkaa, jos työolot tehdään turvallisiksi tai työsuhde päättyy.

Erityisraskausrahaa voidaan maksaa raskauden alusta siihen saakka, kunnes raskausraha-kausi alkaa. Erityisraskausrahaa saa saman verran kuin raskausrahaa, eikä

se vähennä varsinaista raskausrahaa. Määräaikaisessa työsuhteessa erityisraskausrahaa voi saada vain työsuhteen voimassaolon ajan.

### **Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojele**

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

### **Osittainen vanhempainvapaa**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista. Osittaisen vanhempainvapaan osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Jos työnantaja kieltäytyy tekemästä sopimuksen osittaisesta vanhempainvapaasta, tämä on perusteltava kirjallisesti.

Kela on 1.4.2017 lähtien maksanut työnantajalle perhevapaakorvausta. Kyseinen korvaus on kertakorvaus, jonka suuruus on 2 500 euroa ja työnantaja voi hakea sitä kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta. Kelan ehdot korvauksen maksamiseen ovat varsin tiukat ja esimerkiksi työsuhteenkesto sekä osa-aikaisuusprosentti vaikuttavat korvauksen myöntämiseen. Vuonna 2023 korvausta ei ole saatu.

Pelkosenniemen kunnan työntekijät pitivät perhevapaita vuoden 2023 aikana yhteensä 297 päivää.

## **9 Henkilöstöinvestoinnit 2023**

### **9.1 Työvoimakustannukset**

Vuonna 2023 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat olivat yhteensä 2 516 641 euroa. Työllisyystyöpalkkoihin käytettiin vuonna 2023 yhteensä 59 638 euroa (ilman sivukuluja).

Taulukko 3. Henkilöstökulut 2023

	2023
Palkat ja palkkiot	2 069 674 €
Henkilöstösivukulut	468 411 €
<b>Yhteensä</b>	<b>2 516 641 €</b>

Keväällä 2022 kunta-alalla saavutettiin sopimusratkaisu vuosille 2022–2025. Kunta-alan kaikki virk3- ja työehtosopimukset tulivat voimaan 1.5.2022 Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan sopimuksissa 1.5.2022–30.4.2025.

Vuodelle 2023 sopimuskausi sisälsi yleiskorotuksen, jolla viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2023 lukien. Korotuksen suuruus oli Pelkosenniemen kunnassa kaikkien työehtosopimusten osalta 2,2 %.

Järjestelyerä kohdistettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin siten, että koko palkkasumma jaettiin tasan koko henkilökunnan kesken, kuitenkin kerrannaisvaikutuksiin varattava osuus huomioon ottaen, joka vähennettiin maksettavasta järjestelyerästä. Järjestelyerän suuruus oli kuukausipalkkaisille 42,66 €/kk ja tuntipalkkaisille 0,28 tunti, kun kuukausitunti jakajana on käytetty 153 tuntia/kuukausi. Kaikki työntekijät saivat siis samansuuruisen korotuksen tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kertakorvaus 467 € maksettiin 30.6.2023 kaikille työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde oli alkanut viimeistään 2.5.2023 ja oli voimassa 31.5.2023. Osa-aikaisille palkkio maksettiin osa-aikaisuuden suhteessa. Osa-aikaprosenttina käytettiin 31.5.2023 voimassa olevaa osa-aikaprosenttia.

Kertakorvaus 120 € maksettiin 30.6.2023 kaikille KVTES:in liite 5:n työntekijöille eli varhaiskasvatuksen työntekijät ja koulunkäyntiavustajat. Varhaiskasvatuspäällikkö ei kuulu liitteeseen, koska hänen työehtosopimuksensa on OVTES.

## *9.2 Henkilöstön osaamisen kehittäminen*

Kunnanhallitus hyväksyy Pelkosenniemen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Suunnitelman tarkoituksena on taata Pelkosenniemen kunnassa koko henkilöstölle yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Koulutusta suunniteltaessa lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja – mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen; koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Koulutukset ovat siirtyneet suurelta osin verkkoon.

Koulutukseen tulee edelleen panostaa. Koulutussuunnitelmassa tavoitteeksi on asetettu, että jokainen työntekijä/viranhaltija osallistuu kalenterivuositain täydennyskoulutukseen vähintään yksi-kolme päivää. Tähän tavoitteeseen ei ole vielä päästy. Lisäksi tulee huolehtia erityisesti siitä, että kaikki koulutukset haetaan sähköisesti lupa ESS-järjestelmän kautta. Sähköisessä hakemisessa on vuonna 2023 edelleen havaittu puutteita.

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksytyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, systemaattista ja ajantasaista koulutuspäivien seuranta ESS-järjestelmän kautta. Tuki haetaan työllisyysrahastolta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan työttömyysvakuutusmaksua. Kunta voi hakea koulutustukea, joka on työnantajan koulutussuunnitelmassa ennalta suunniteltua

ja työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

Henkilöstöhallinnon ohjelmilla koulutuksia pystytään raportoimaan keskitetysti ja Työllisyysrahaston koulutuskorvaus perustuu henkilöstöhallinnon ohjelmasta saatavaan tietoon. Käytössä ei kuitenkaan ole systemaattisesti kerättyä tietoa tämänhetkisestä osaamisen aloista, tasosta tai koulutustaustasta. Näihin asioihin tullaan tulevaisuudessa kiinnittämään huomiota, jotta työntekijöiden osaamista voidaan paremmin hyödyntää työnantajan tarpeisiin.

## 10 Työterveyshuolto ja työsuojelu

### 10.1 Työterveyshuolto

Pelkosenniemen kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty Suomen Terveystalo Oy:n kanssa. Työterveyshuollon toimintaohjelma sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että sairaanhoidon.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- **Korvausluokkaan I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- **Korvausluokkaan II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Tavoitteena on kehittää työterveyshuollon kustannuksia sairaanhoidosta kohti ehkäisevää työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

Kela vahvistaa kustannusten laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen kustannusten laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokkaan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työnantaja hakee korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Sen vuoksi viimeisimmät vahvistetut enimmäismäärät ovat vuodelta 2023. Kela käyttää niitä vuoden 2023 korvaushakemusten ratkaisuisissa.

Vuonna 2023 lakisääteisen työterveyshuollon (korvausluokka I) kustannukset olivat 71,2 % koko työterveyshuollon kustannuksista. Vuonna 2023 sairaanhoidon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 28,8 %.

Taulukko 4. Työterveyshuollon toimintatiedot (käynnit)

	Työpaikkaselvitys (h)	Ryhmäohjaus (h)	Yksilöohjaus (kpl)	Muut (kpl)
Lääkäri	1,5	3	2	2
Terveystenhoitaja	24,0	7,5	1	15
Fysioterapeutti	7,0	1,5	11	
Psykologi	5,0		5	4
Erikoislääkäri				4
Ravitsemusterapia			3	
Laboratorio				30
Kuvantaminen				1

Työterveyshuollon toimintatiedot (käynnit) vuonna 2023 on kuvattu yllä olevassa taulukossa. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat ilman Kela-korvausta yhteensä 31 345,71 €, josta ennaltaehkäisevän (korvausluokka I) osuus 22 306,84 € ja sairaanhoidon (korvausluokka II) osuus 9 038 €.

## 10.2 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta ei kokoontunut vuonna 2023 yhtään kertaa. Työsuojelupäällikkönä toimi alku vuoden vs. hyvinvointijohtaja toiminut elinvoimajohtaja Sari Niemi ja 27.3.2023 alkaen hyvinvointijohtaja Sirpa Koskenlaine. Työsuojelutoimikunta eriytettiin vuonna 2023 YT-ryhmästä.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua, joita nyt vain yksi, sekä pyydettyäessä työterveyshuollon edustaja. Työsuojelupäällikkö toimii työnantajan edustajana ja koordinoi sekä kehittää työsuojelutoimintaa. Työsuojeluvaltuutetut ovat henkilökunnan edustajia, jotka valitaan vaaleilla määrävuosin. Esimiehet vastaavat työsuojelusta omilla toimialueillaan työturvallisuuslain edellyttämällä tavalla.

Työterveyshuolto on vuoden 2023 aikana tehnyt lakisääteisiä viiden vuoden välein toteutettavia työpaikkaselvityksiä mm. koululla ja päiväkodilla. Lisäksi tarpeen mukaan on toteutettu kohdennettuja työpaikkakäyntejä. Myös työfysioterapeutti on tehnyt useita suunnattuja työpaikkakäyntejä ja ohjannut työntekijöitä työergonomiassa.

## 11 Vuosi 2023 ja toimenpide-ehdotukset vuodelle 2024

Vuosi 2023 oli kuntatyönantajalle poikkeuksellinen Lapin hyvinvointialueen toiminnan alkamisen takia. Muutoksen takia osa työntekijöistä vaihtoi työnantajaa ja samalla osa kunnan aikaisemmin tuottamista palveluista siirtyi hyvinvointialueen tuotettavaksi. Kunnassa muutos näkyi myös uusien rajapintojen tuomana yhteistyötarpeena ja työtehtävien uudelleen järjestelemisenä vastaamaan muuttunutta tarvetta.

Pelkosenniemen vetovoima on ollut testissä täytettäessä avoimeksi tulleita ja uusia työpaikkoja. Avoimiin tehtäviin on ollut hakijoita, vaikka aina avointa tehtävää ei ole saatu täytettyä kuin määräajaksi pätevän hakijan puuttuessa.

Kunnassa työskentelee nuoria työntekijöitä, jolloin mm. vanhempainvapaat, lasten tilapäiset hoitovapaat ja muut perhe-elämään tarpeet vaikuttavat toiminnassa tarvittavien sijaisten tarpeeseen.

Määräaikaisten työsuhteiden määrään on edelleen kiinnitettävä erityistä huomiota. Niiden määrä pakottaa koko organisaation läpi kulkevaa tarkastelua työvoiman tarpeesta ja määräaikaisuuksien perusteista lähtien.

Huolimatta siitä, että sairaspoissaolot ovat laskeneet vuonna 2023 vaatii poissaolojen määrän kasvun estäminen esimiehiltä jatkossa edelleen tarkkaa ja ajantasaista sairaspoissaolojen seuranta sekä niihin puuttumista. Kunnassa käytössä olevan Varhaisen puuttumisen-toimintamalli sitoo jokaista esimiestä ja työntekijää. Toimintamallia sekä terveysperusteisten poissaolojen ennaltaehkäisyä ja seurantaan tullaan pitämään esillä vuoden 2024 aikana mm. koulutuksissa esimiehille ja henkilöstölle. Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tulee edelleen kehittää. Työterveyshuollon kustannuksista voidaan havaita, että positiivinen kehityssuunta painottuen ennaltaehkäisevää toimintaan sairaanhoidon sijaan ollaan saavuttamassa hyvällä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostaminen korostuu työelämän muuttuessa vauhdilla ja samanaikaisesti eläköitymisten lisääntymisten kanssa. Osaamiseltaan vahva henkilöstö on kunnan tärkeä voimavara. Myös työssä jaksaminen paranee, kun henkilöstöllä on riittävä osaaminen työtehtävien hoitamiseen. Ajantasaisten koulutusmahdollisuuksien lisäksi työhyvinvoinnin tekijöinä korostuvat laadukas esimiestyö sekä henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

Vuoden 2024 aikana tullaan kiinnittämään huomiota TVA-järjestelmään ja siinä tapahtuviin muutoksiin, joiden neuvottelut ovat vielä työnantajajärjestöjen ja AY-liittojen kanssa kesken. Neuvotteluiden takia YT-toimielimessä tullaan käsittelemään vuosien 2024 ja 2025 aikana muutoksesta johtuvia toimenpidetarpeita.

## Liite: Vakanssit TA2024

VAKANSSI-LUETTELO TA2024		Vakanssi	Vakanssinro	Virka/ Toimi	Muutostarve	Kelpoisuusehto	Hinnoittelutunnus	Täyttöaste
<b>KUNNAN-</b>								
<b>HALLITUS</b>								
	<b>JOHDON TUKIPALVELUT</b>							
		Kunnanjohtaja	010101	Virka		Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johtamiskokemus ja hyvä perehtyneisyys kunnallishallintoon	Hinnoittele maton	100
		Talous- ja hallintopäällikkö	010206	Virka		Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja sekä hyvät johtamis- ja vuorovaikutustaidot.	Hinnoittele maton	100
		Palvelusihteeri	010203	Toimi		Soveltuva korkeakoulututkinto, ammatillinen tutkinto tai ammattitutkinto ja kokemuksella hankittu osaaminen	01TOI060	100



		Toimistosihteeri	030302	Toimi		Soveltuva korkeakoulututkinto, ammatillinen tutkinto tai ammattitutkinto ja kokemuksella hankittu osaaminen	01ASI040	100
		It-asiantuntija	010205	Toimi		Soveltuva korkeakoulututkinto, ammatillinen tutkinto tai ammattitutkinto ja kokemuksella hankittu osaaminen	01ICT060	100
		Toimistosihteeri	040103	Toimi		Soveltuva korkeakoulututkinto, ammatillinen tutkinto tai ammattitutkinto ja kokemuksella hankittu osaaminen	01ASI040	100
	<b>HYVINVOINTI-PALVELUT</b>							
		Hyvinvointijohtaja	030101	virka		Soveltuva korkeakoulututkinto ja riittävä kunnallishallinnon kokemus ja talouden tuntemus	Hinnoittelmaton	100
	Varhaiskasvatus							

		Varhaiskasvatus päällikkö (ja esiopettaja)	030201	Virka		Kelpoisuus varhaiskasvatus- lain 26 tai 27§:ssä tarkoitettuun varhaiskasvatuk- sen opettajan tai sosionomin tehtävään ja vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto 1.1.2030 alkaen - sekä riittävä johtamistaito	45000020	100
	Kirkonkylän yksikkö							
		Varhaiskasvatuk- sen lastenhoitaja	030203	Toimi	Täytetty 31.8.2024 saakka	varhaiskasvatuk- sen lastenhoitajan kelpoisuus (L 540/2018 28 §)	05VKA054	100
		Varhaiskasvatuk- sen lastenhoitaja	030205	Toimi	Täytetään tarvittaess a	varhaiskasvatuk- sen lastenhoitajan kelpoisuus(L 540/2018 28 §)	05VKA054	0

		Varhaiskasvatuk sen sosionomi	030208	Toimi	Täytetty 30.9.2024 saakka	vähintään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakou- lututkinto, johon sisältyvät varhais- kasvatukseen ja sosiaalipedagogiik- kaan suuntautu- neet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot, tai sosionomin tutkinto, jota on täydennetty mainituilla opinnoilla	05VKA042	100
		Varhaiskasvatuk sen lastenhoitaja	030210	Toimi		varhaiskasvatuk- sen lastenhoitajan kelpoisuus (L 540/2018 28 §)	05VKA054	100
		Päiväkotiavusta- ja	030207	Toimi	Täytetään tarvittaess a	soveltuva ammattitutkinto	05VKA070	0
	Pyhän yksikkö							
		Varhaiskasvatuk sen opettaja	030202	Toimi	Täytetty 30.6.2024 saakka	varhaiskasvatuk- sen opettajan kelpoisuus (L 540/2018 26 §)	45000044	100
		Varhaiskasvatuk sen lastenhoitaja	030204	Toimi		varhaiskasvatuk- sen lastenhoitajan kelpoisuus (L 540/2018 28 §)	05VKA054	100

		Varhaiskasvatuk- sen lastenhoitaja	030206	Toimi		varhaiskasvatuk- sen lastenhoitajan kelpoisuus (L 540/2018 28 §)	05VKA054	100
		Varhaiskasvatuk- sen lastenhoitaja	030209	Toimi		varhaiskasvatuk- sen lastenhoitajan kelpoisuus (L 540/2018 28 §)	05VKA054	100
		Päiväkotiavusta- ja	030211	Toimi	Ei varata palkkaraaha vuodelle 2024	soveltuva ammattitutkinto	05VKA070	0
	Perusopetus							
		Rehtori	030301	Virka		rehtorin kelpoisuus - (Asetus 986/1998, 2 §)	40301202	100
		Luokanopettaja	030303	Virka		luokanopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, 4 §)	40304028	100
		Luokanopettaja	030304	Virka		luokanopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, 4 §)	40304030	100
		Luokanopettaja	030305	Virka		luokanopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, 4 §)	40304028	100
		Erytysluokan- opettaja	030306	Virka		erityisopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998,	40304012	100

						muutosasetus 865/2005, 8 §)		
		Erytysluokan- opettaja		Virka	uusi virka 1.8.2024 alkaen Täytetty keväällä 2024	erityisopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, muutosasetus 865/2005, 8 §)	40304012	100
		Perusopetuksen kuvataiteen lehtori	030307	Virka		aineenopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, muutosasetus 865/2005, 10 §)	40304005	100
		Lehtori	030308	Virka		aineenopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, muutosasetus 865/2005, 10 §)	40304005	100
		Matemaattisten aineiden lehtori	030309	Virka		aineenopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, muutosasetus 865/2005, 10 §)	40304005	100
		Lehtori	030310	Virka		aineenopettajan kelpoisuus (Asetus 986/1998, muutosasetus 865/2005, 10 §)	40304005	100
		Koulunkäynnin ohjaaja	030311	Toimi		soveltuva tutkinto	05KOU010	100
		Koulunkäynnin ohjaaja	030312	Toimi		soveltuva tutkinto	05KOU010	100

	Vapaa- aikapalvelut							
		Erityisnuoriso- työntekijä	030602	Toimi		Soveltuva koulutus ja kokemus nuorten kanssa tehtävästä työstä	02VAP050	100
		Hyvinvointi- ja viestintäkoordinaattori	030501	Toimi	Nimikkeen ja tehtävän- kuvan tarkista- minen sekä täyttö vuoden 2024 aikana.	Soveltuva korkeakoulututkin- to tai vastaava työkokemus	02VAP050	0
		Vapaa- ajanohjaaja	030604	Toimi		Soveltuva korkeakoulututkin- to, ammatillinen tutkinto tai ammattitutkinto ja kokemuksella hankittu osaaminen	02VAP060	100
	<b>ELINVOIMA- PALVELUT</b>							

		Elinvoimajohtaja	040110	Virka		Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai soveltuva korkeakoulututkinto yhdistettynä riittävään kokemukseen vastaavista tehtävistä sekä hyvät johtamis- ja vuorovaikutustaidot	Hinnoittelumaton	100
	Elinkeino- ja työllisyyspalvelut							
		Elinkeinokoordinaattori	010301	Toimi	Nimikkeen ja tehtävänkuvan tarkistaminen sekä täyttö vuoden 2024 aikana.	Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja monipuolinen perehtyneisyys elinkeinotoimeen ja yritystoimintaan.	Hinnoittelumaton	0
		Työpajaohjaaja	020601	Toimi		Toisen asteen ammatillinen tutkinto tai muu soveltuva koulutus	04SOS050	100
		Pajatyöntekijämyyjä	010302	Toimi		Soveltuva ammattitutkinto tai riittävä kokemus alalta.	08PER070	85
	<b>TEKNISET-PALVELUT</b>							

		Tekninen johtaja	040109	Virka		Soveltuva korkeakoulututkinto	Hinnoittele maton	100
	Yhdyskuntapalvelut							
		Rakennus-tarkastaja	040102	Virka		Soveltuva korkeakoulututkinto tai aikaisempi vastaava tutkinto, MRA § 108	Hinnoittele maton	100
		Maankäyttö-insinööri		Virka	perustettu 1.1.2024 alkaen	Soveltuva korkeakoulututkinto		100
	Kiinteistöpalvelut							
		Kiinteistönhoitaja	040201	Toimi		Soveltuva ammattitutkinto	08PER070	100
		Kiinteistönhoitaja	040202	Toimi		Soveltuva ammattitutkinto	08PER070	100
		Kiinteistönhoitaja	040203	Toimi		Soveltuva ammattitutkinto	08PER070	100
		Laitoshuoltaja	040104	Toimi		Soveltuva ammattitutkinto tai riittävä kokemus alalta.	08SII070	100
		Laitoshuoltaja	040105	Toimi		Soveltuva ammattitutkinto tai riittävä kokemus alalta.	08SII070	100
		Laitoshuoltaja	040106	Toimi		Soveltuva ammattitutkinto tai riittävä kokemus alalta.	08SII070	100



