Pöytyä

Henkilöstökertomus 2025

Sisällys

JOHDANTO 3
HENKILÖSTÖRESURSSIT 3
Henkilöstön määrä ja rakenne 3
Henkilöstö hallinnonaloittain 4
Henkilöstö sopimusaloittain 4
Henkilötyövuodet 5
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne 6
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät 7
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 7
Eläköityminen 8
Eläköitymisennuste 9
Eläkemaksut 9
Nuorten kesätyöllistäminen 10
Kesätyöllistämistuki 10
Kesäyritystuki 10
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT 11
Terveysperusteiset poissaolot 11
Muut vapaat 12
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA 13
Henkilöstön koulutus 13
Kehityskeskustelut 13
Työterveyshuolto 13
Yhteistoiminta ja työhyvinvointi 15
Työsuojelu 15
Kunnan työhyvinvointitoiminta 16
Työhyvinvointikysely 16
Kuntoutus 17
Henkilöstön muistaminen 17
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET 17
Palkkaus 18

JOHDANTO

Pöytyän kunnan henkilöstökertomukseen on koottu keskeisimmät tunnusluvut henkilöstörakenteesta ja henkilöstön tilasta. Tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittämiseen. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja johdolle, kuin myös esimiehille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta. Kertomus käsitellään kunnan yt-toimikunnassa ja kunnanhallituksessa sekä annetaan tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstökertomuksen tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta.

Henkilöstökertomuksen tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä ja Kevan tilastotiedoista sekä osittain työterveyshuollon raportoimina. Auranmaan opiston sivutoimiset tuntiopettajat eivät ole tilastoinnissa mukana. Luottamushenkilöt jäävät myös raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2025 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 253 henkilöä. Näistä vakinaisia (toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa) oli 218 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 35. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2025 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2025	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos%
Vakinainen	48	170	218	-8,79 %
Määräaikaiset	4	31	35	-38,60 %
josta oppisopimus	1	0	1	100,00 %
Yhteensä	**52**	**201**	**253**	**-14,19 %**

Kunnan henkilöstöä oli vuoden 2025 lopussa 43 henkilöä vähemmän kuin vuoden 2024 lopussa. Vuoden 2025 aikana kunnan palveluksesta siirtyi yhteensä 31 henkilöä liikkeenluovutuksella Auranmaan Tukipalvelut Oy:n palvelukseen. Yhtiö on Pöytyän kunnan tytäryhtiö ja tuottaa Pöytyän ja Auran kunnille puhtaanapito- ja ateriapalveluita.

Uusia virkoja ja toimia perustettiin vuoden aikana seitsemän:
Työvalmentajan toimi nuorten työpajalle, perusopetuksen erityisluokanopettajan virka sekä viisi koulunkäynnin ohjaajan toimea.

Pääsääntöisesti Pöytyän kunnassa työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 86,2 % (2024: 80,7 %) ja määräaikaisia 13,8 % (2024: 19,3 %). Sijaisuuksien lisäksi hankerahoitus lisää

määräaikaisten osuutta. Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 89,4 % (2024: 92 %). Vakinaisista virkasuhteisia on 54,6 % (2024: 49,4 %) ja työsuhteisia 45,4 % (2024: 50,6). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan vuonna 2023 kuntien henkilöstöstä koko maassa virkasuhteisia on 36 % ja työsuhteisia 64 %. Vuoden 2024 tai 2025 tietoja ei ole saatavilla. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.2025	2024	2025 vakinainen	2025 määräaikainen	Yhteensä
Keskushallinto	19	14	1	15
Sivistys	225	186	33	219
Tekninen	21	18	1	19
Ruoka- ja puhtauspalvelut	31			0
Kaikki yhteensä	**296**	**218**	**35**	**253**

Suurin osa henkilöstöstä (87 %) työskenteli vuonna 2025 sivistyksen toimialalla (opetus, varhaiskasvatus, kirjasto ja vapaa-aika).

Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, koska lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.

Sijaisia rekrytoitiin Kuntarekryn kautta.

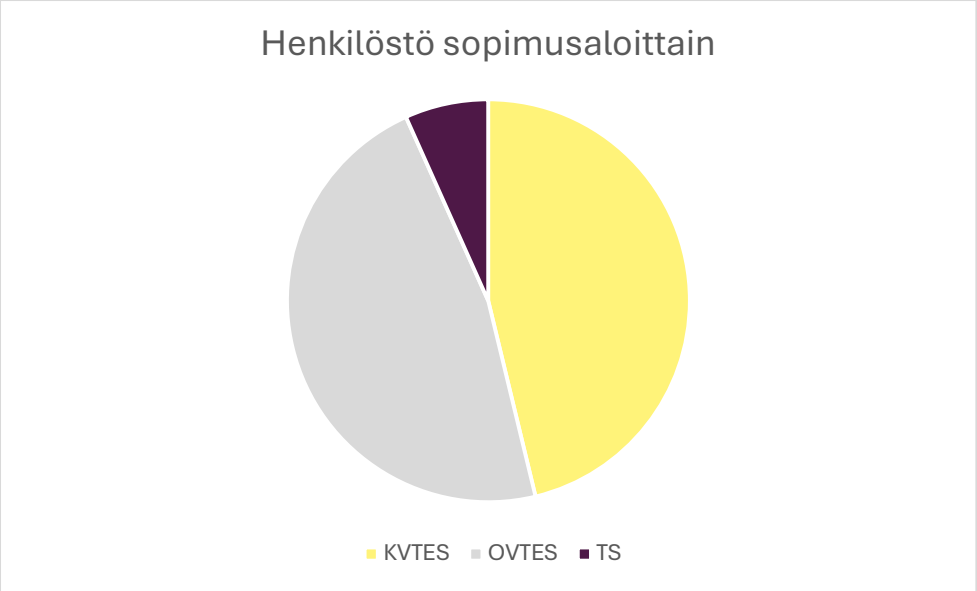
Henkilöstö sopimusaloittain

Kunnan henkilöstöön sovellettiin vuonna 2025 eri virka- ja työehtosopimuksia:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Vuosille 2022-2025 laaditut työehtosopimukset olivat voimassa 30.4.2025 asti ja vuosille 2025-2028 laaditut työehtosopimukset astuivat voimaan 1.5.2025.

2025	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	103	14	117
OVTES	98	21	119
TS		17	17
Yhteensä	201	52	253



Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettynä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Henkilötyövuosi kertoo vuoden todellisen tehdyn työmäärän. Henkilötyövuodet saadaan henkilöstöhallinnon järjestelmästä ja tunnusluvut perustuvat tietoon palvelussuhteiden kestoista ja työajasta. Henkilötyövuosista vähennetään kaikki palkattomat poissaolot.

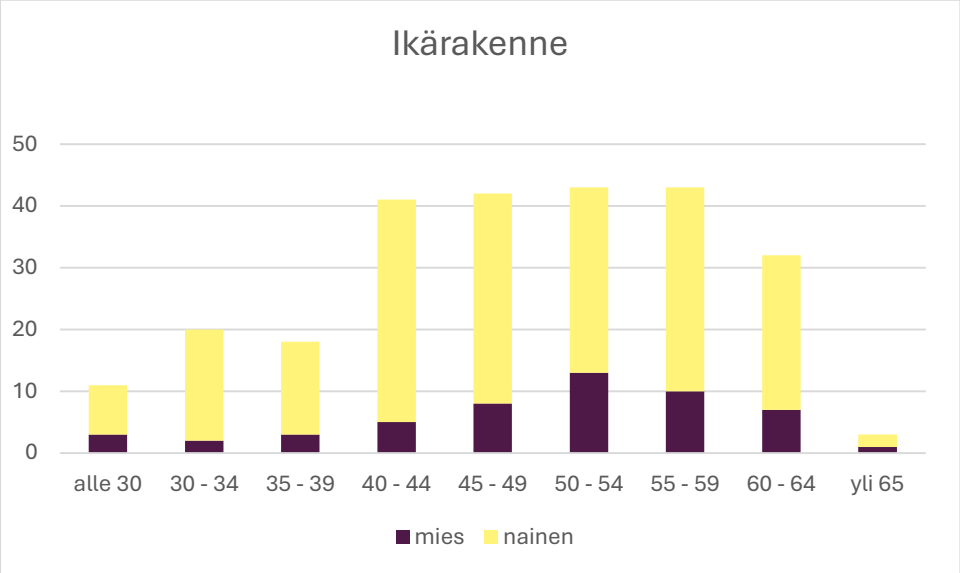
Henkilötyövuodet toimialoittain	2023	2024	2025	%-osuus	Muutos%
Keskushallinto	23	21,9	15,02	5,4	-31,4 %
Sivistyspalvelut yhteensä	219,4	222,1	221,8	79,6	-0,1 %
Opetus- ja kirjastopalvelut	145,8	149,5	147,8	53,0	-1,1 %
Varhaiskasvatuspalvelut	65,5	63,3	61,3	22,0	-3,2 %
Vapaa-aikapalvelut	8,2	9,3	12,7	4,6	36,6 %
Tekniset palvelut yhteensä	52,7	52,6	41,973	15,1	-20,2 %
Tekninen ja rakennusvalvonta	22	20,9	20,873	7,5	-0,1 %
Ruoka- ja puhtauspalvelut 31.8. saakka	30,6	31,7	21,1	7,6	-33,4 %
Summa	**295,1**	**296,6**	**278,8**	**100,0**	**-6,0 %**

Henkilöstön kokonaistyöaika oli 278,8 henkilötyövuotta.
Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 225 eli 81,2 % (2024: 75,7 %).

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 79,4 (2024: 81,4 %). Miesten osuus on 20,6 % (2024: 18,6 %). Vakituisista naisten osuus on 78 % ja miesten 22 %.

Vakinainen 2025	Määrä	%-osuus		Koko henkilöstö 2025	Määrä	%-osuus
alle 30	6	2,8		alle 30	11	4,3
30 - 34	13	6,0		30 - 34	20	7,9
35 - 39	12	5,5		35 - 39	18	7,1
40 - 44	32	14,7		40 - 44	41	16,2
45 - 49	37	17,0		45 - 49	42	16,6
50 - 54	40	18,3		50 - 54	43	17,0
55 - 59	43	19,7		55 - 59	43	17,0
60 - 64	32	14,7		60 - 64	32	12,6
yli 65	3	1,4		yli 65	3	1,2
Summa	**218**			**Yhteensä**	**253**	



Suurimmat ikäryhmät koko henkilöstöstä ovat 50–54-vuotiaat (17 %) ja 55-59-vuotiaat (17 %) Vakinaisesta henkilöstöstä suurin ryhmä on 55-59 vuotiaat (19,7 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 35 henkilöä. Näistä kaikki oli vakituisessa palvelussuhteessa. Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut viime vuosina. Vuodesta 2020 8,7 %:sta

vuoden 2025 13,8 prosenttiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen myötä alimmat eläkeiät ovat nousseet ja eläkkeelle jäädään entistä myöhemmin.

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 48,1 vuotta (2024: 47,1 vuotta). Miesten keski-ikä on korkeampi kuin naisten, miesten keski-ikä 49,75 vuotta ja naisten 47,7 vuotta. Kunnanhallituksen alaisen henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin koko henkilöstön keski-ikä (52,7 vuotta). Alhaisin keski-ikä on vapaa-aikatoimen henkilöstöllä 44,5 vuotta.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 46,2 vuotta (naiset 45,8 ja miehet 47,4). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Perusopetus / opettajat	61
Koulunkäynninohjaaja	25
Perusopetus / erityisopetus	22
Varhaiskasvatuksen opettajat / erityisopettajat	19
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	13
Ammattimiehet / kiinteistöhuolto	11
Toimistosihteeri	9
Ryhmäavustaja varhaiskasvatuksessa	8
Lukion lehtori	7
Rehtorit / apulaisrehtorit	7

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä 2025	Vaihtuvuus % 2025	Vaihtuvuus % 2024
Alkaneet palvelussuhteet	17	7,20 %	5,10 %
Päättyneet palvelussuhteet	44	18,64 %	10,70 %

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet raportoidaan lukumäärinä ja vaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Päättyneiden palvelussuhteiden suuri määrä selittyy ruoka- ja puhtaanapitopalveluiden henkilöstön siirtymisellä ruoka- ja puhtaanapitopalveluita tuottavan Auranmaan Tukipalvelut Oy:n palvelukseen 1.9.2025 alkaen.

Rekrytoinnissa käytetään pääsääntöisesti sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua.

Kuntarekry mahdollistaa yhdenmukaisen toimintamallin rekrytointeihin.

Avoinna olevat paikat julkaistaan tarpeen mukaan Kuntarekryn lisäksi kunnan kotisivuilla, TE-palveluiden www-sivuilla ja tarvittaessa myös lehdissä.

Kuntaan hankittiin vuonna 2024 Jobilla- rekrytointipalvelu, jossa potentiaalisia työnhakijoita pyritään tavoittamaan ensisijaisesti sosiaalisen median kanavien kautta. Vuonna 2025 palvelua käytettiin varhaiskasvatuksen rekrytoinnin tehostamisessa.

Henkilöstön vaihtuvuus	31.12.2024	31.12.2025	Eläkkeelle	Eronneet	Liikkeen-luovutus	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Alkaneet	Tulo %
Hallinto	14	14				0	0	0	0,0
Sivistys	176	186		10		10	5,7	13	7,4
Tekninen	49	18	2	1	31	34	69,4	4	8,2
Yhteensä	239	218	2	11	31	44	18,4	17	7,1

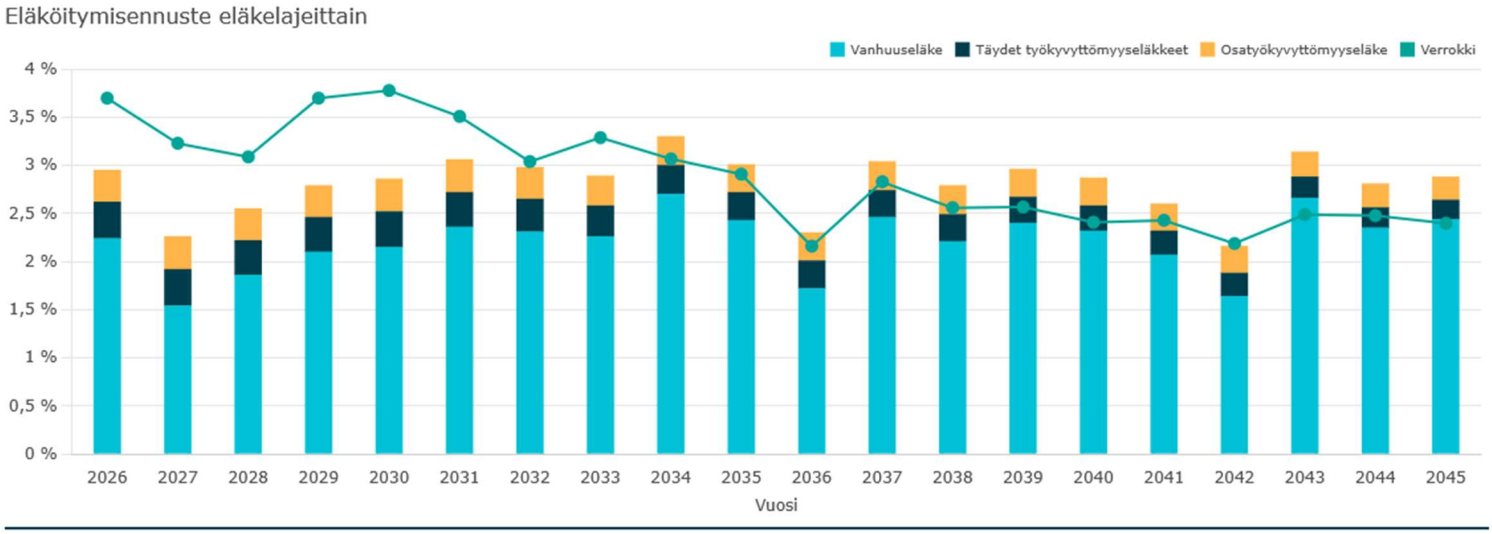
Eläköityminen

Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi 2 henkilöä.

Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajien mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2025 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2026 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja työuraeläkkeet ja osakyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2026–2045



Lähde: Kevan Avaintiedot, Pöytyän kunta

Eläkemaksut

Keva hoitaa JuELin (Julkisten alojen eläkelaki) piiriin kuuluvien kunta-alan, valtion ja kirkon eläkevakuutusmaksujen perinnän. Palkkaperusteinen eläkemaksu maksetaan kaikista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Maksu sisältää työnantajan ja työntekijän eläkemaksun. Työnantaja pidättää työntekijän eläkemaksun työntekijältä palkasta. Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää myös työkyvyttömyyseläkemaksun. Keva on vahvistanut Pöytyän kunnan vuoden 2025 palkkaperusteiseksi eläkemaksuksi 24,91 %, josta työnantajakohtainen työkyvyttömyyseläkemaksu on 0,91 %. Työntekijältä perittävä eläkemaksu on alle 53-vuotiailta ja 63 vuotta täyttäneiltä 7,15 % ja 53-62 –vuotiailta 8,65 % palkasta.

Eläkemaksut	2024	2025
Palkkamenoperusteinen maksu	2 170 111	2 173 926
Tasausmaksu	454 351	392 696

Kunnat ja hyvinvointialueet on maksaneet tasausmaksua vuoden 2023 alusta lukien. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain. Tasausmaksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin palkkasummien suhteessa. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta (kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia).

Työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Pöytyän työkyvyttömyyseläkemaksu on 0,91 %. Tässä on nousua edelliseen vuoteen 0,4 %-yksikköä.

Nuorten kesätyöllistäminen

Pöytyän kunta tuki nuorten työllistymistä kesällä 2025 kolmella tavalla. Kunta tarjosi kesätyöpaikkoja, myönsi nuoria palkkaaville työnantajille kesätyöllistämistukea sekä kannusti nuoria 4H-yrittäjyyteen.

Kunnan kesätyöt

Vuonna 2025 kunta työllisti yhteensä 39 nuorta. Haku Kuntarekryssä oli avoinna, ajalla 6.3.–31.3.2025. Työpaikkoja oli ulko- ja viheralueiden hoidossa, ruoka- ja puhtaanapitopalveluissa, päiväkodeissa, kirjastoissa, vapaa-aikapalveluissa ja Luontokapinetissa. Kesätyöntekijät olivat 15–20-vuotiaita. Teknisten palvelujen työtehtävissä edellytettiin vähintään 16 vuoden ikää.

Hakemuksia saapui yhteensä 86. Kaikki hakijat haastateltiin ennen kesätyöpaikan tarjoamista. Kesätyöjaksot olivat neljän viikon mittaisia. Kesäkuun työjakso oli 2.6.–29.6. ja heinäkuun työjakso 30.6.–27.7. Palkka työjaksolta on 750 euroa ja viikkotyöaika 30 tuntia.

Kesätyöllistämistuki

Pöytyän kunta myönsi paikallisille yrityksille, yhdistyksille tai yksittäisille työnantajille 280 €/ kk kesätyöllistämistukea, 15–20-vuotiaiden nuorten työllistämiseen. Kun työllistämisjakso oli vähintään kaksi viikkoa, tuen arvo oli 140 euroa. Työllistämistukea maksettiin enintään kuudesta henkilötyökuukaudesta yritystä kohden. Työllistämisjakso oli yhtä nuorta kohti enintään kaksi kuukautta. Työllistämisehdot täytti 10 työantajaa, nuoria työllistyi 31 kuukaudelle, yhteensä 21.

Kesäyritystuki

Kesäyritystukea sai kaksitoista pöytyäläisnuorta, jotka perustivat 4H-yrityksen.

Tukea maksettiin 14–20-vuotiaille 4H-yrittäjänuorille. Tuki 4H-yrittäjälle oli 220 euroa. 4H-yrittäjällä tuli olla vähintään 60 tuntia työtä omassa yrityksessään. Kesäyritystuen käsitteli ja sen maksamisesta huolehtivat Härkätien tai Pöytyä -Oripään 4H-yhdistykset. Yritystuki on kertaluonteinen, sama nuori voi saada sen vain kerran.

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	2023	2024	2025	Muutos % vuodesta 2024
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1158	1119	1059	-5,7 %
4 - 29 pv	1570	1245	1418	12,2 %
30 - 60 pv	676	400	131	-205,3 %
61 - 90 pv	470	412	223	-84,8 %
91- 180 pv	874	853	235	-263,0 %
Yli 180 pv	0	0	0	
Yhteensä	4748	4029	3066	-31,4 %
Keskimäärin/henkilötyövuosi	16,1	13,7	11,0	-24,6 %
0 päivää sairastaneet %-osuus henkilöstöstä	15,90 %	24,00 %	20,20 %	-18,8 %

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Palkalliset ja palkattomat päivät on laskettu kalenteripäivinä.

Sairauspoissaolopäivät ovat laskeneet selvästi henkilötyövuotta kohden. Yli 180 päivän sairauslomia ei ole ollut neljään vuoteen. Vakituisista työntekijöistä 51 ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Henkilövakuutukset ovat Pohjola Vakuutuksessa. Vakuutuslaitoksen tilaston mukaan korvattavia tapaturmavahinkoja oli 26 kpl (2024: 29 kpl).

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2024 kunnissa keskimäärin 16,3 päivää henkilötyövuotta kohden (Pöytyällä 11). Vuonna 2023 sairauspoissaolopäiviä kertyi 16,4 päivää ja vuonna 2022 20,2 päivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolojen määrä on laskenut Pöytyällä keskimääräistä nopeammin. Koko maan osalta vuoden 2025 tietoja ei ole vielä saatavilla.

Terveysperusteiset poissaolot	2023	2023	2024	2024	2025	2025
	kalenteri-päivää	pv/htv	kalenteri-päivää	pv/htv	kalenteri-päivää	pv/htv
Keskushallinto	24	1,6	27	1,8	23	1,5
Työllistämispalvelut	422	50,7	265	37	0	0
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	2225	14,4	1866	11,8	1839	11,5
Varhaiskasvatus	1213	18,5	844	13,3	798	13,0
Tekninen	331	15	409	19,6	165	7,9
Ruoka- ja puhtauspalvelut	533	17,4	618	19,5	241	11,4
Yhteensä:	4748		4029		3066	11,00

Työterveyshuollon raportoinnin perusteella sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuonna 2025

- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 14,6 %

- Mielenterveyden häiriöt 16,6 %

- Infektiot 16,9 %

- Tapaturmat ja vammat 11,1 %

- Muut (sis. omalla ilmoituksella olevat sairauspoissaolot) 40,8 %

Pöytyän kunnassa on käytössä työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen aktiivimalli. Sen tavoitteena on työpaikan omin voimin tunnistaa ja löytää ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessään voivat johtaa työkyvyn ja työmotivaation heikentymiseen. Aktiivisen tuen toimintatapa on esihenkilön, työntekijän ja koko työyhteisön toimintamalli sujuvan työnteon varmistamiseksi. Se koostuu varhaisesta tuesta, työhön paluun tuesta ja tehostetusta tuesta. Sairauspoissaolojen kehittymistä seurataan säännöllisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Muut vapaat

Talkoovapaa mahdollistaa palkattomien virka/työvapaiden käytön ilman viikkovapaiden vähentämistä. Talkoovapaat eivät saa aiheuttaa ylitöitä, eikä niiden ajaksi saa palkata sijaista. Talkoovapaan enimmäismäärä henkilöä kohti on 10 päivää. Talkoovapaapäiviä pidettiin vuonna 2025 133 päivää (2024: 91).

Opintovapaapäiviä oli yhteensä 767 (2024: 1199 päivää), yli 2 kuukauden opintovapaalla oli 3 työntekijää.

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Henkilöstö on osallistunut ammatillisiin koulutuksiin ja työsuojelu- ja luottamusedustajakoulutuksiin. Kuntaan laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma.

Koulutusta on järjestetty myös webinaareina, jolloin useampi voi osallistua koulutukseen omalta työpaikaltaan. Koulutuspäätökset tehdään määrärahojen puitteissa.

Ensiapukoulutusta järjestettiin syksyllä. Koulutuksiin osallistui 34 työntekijää.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta on haettu 5 182 euroa, (2024 myönnetty 3 716 euroa). Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta.

Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Henkilöstö käytti koulutuksiin yhteensä 228 päivää (1 päivä / 6 h) (vrt. 2024: 374 päivää). Tähän lukuun ei ole laskettu mukaan luottamusedustaja-, ammattiyhdistys- ja työsuojelukoulutuksia, joihin käytettiin yhteensä 19 työpäivää.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän vuosittain käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkiyttää kauden tärkeimmät tehtävät, tavoitteet ja odotukset, keskustella työtilanteesta ja osaamisen kehittämisestä, arvioida suoritusta, antaa ja saada palautetta sekä sopia tarvittaessa konkreettisista toimenpiteistä. Kehityskeskusteluja varten on laadittu koko kunnan tasoiset ohjeet ja lomakkeisto hallintokuntien käyttöön. Hallintokunnat vastaavat kullekin työtehtäville soveltuvien lomakkeiden laatimisesta ja hyödyntämisestä kunnan ohjeistukseen perustuen.

Työterveyshuolto

Koko henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (yleistaso). Toiminta perustuu vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset olivat 57 762 euroa (v. 2024: 65 468 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 35 982 euroa (v. 2024: 31 933 e) eli yhteensä 93 744 euroa (v. 2024: 97 400 e). Korvausta Kelalta on haettu 52 648 euroa. Työterveyshuollon kustannuksista 62 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.

Ennaltaehkäisevä toiminta (korvausluokka I) sisältää terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja tietojen antamisen ja ohjauksen. Sairaanhoitoon (korvausluokka II) sisältyvät työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastaanotot, erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin

lähetteellä sekä tarpeelliseksi katsotut työterveyslääkärin määräämät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

Työterveyshuollon ennalta ehkäisevä toiminta Korvausluokka I	2024		2025	
Terveystarkastukset	käynnit		käynnit	
	kpl		kpl	
Lääkärit **	91		197	
Erityisen sairastamisen vaaran perusteella	*		*	
Terveydenhoitajat **	36		59	
Erityisen sairastamisen vaaran perusteella	*		18	
Fysioterapeutit	12		20	
Erityisen sairastamisen vaaran perusteella	*		*	
Psykologit	9		20	
Erikoislääkäri	21		18	
Tutkimukset				
Laboratorio	191		150	
Erityisen sairastamisen vaaran perusteella	*		*	
Kuvantaminen	8		*	
Ravitsemus ja sosiaaliala	*		*	
** <6 käyntimääriä ei raportoida tietosuojasyistä* *** Vuosittaiset käyntimäärät eivät ole vertailukelpoisia Terveystalon raportointitavan muuttumisesta johtuen.*				
Neuvonta ja ohjaus	käynnit	ryhmä/h	käynnit	ryhmä/h
	kpl		kpl	
Lääkärit	49	39,5	35	21
Terveydenhoitajat	26	7	29	16
Fysioterapeutit	61	0,5	65	
Psykologit	40	5,5	44	5,5

Työpaikkaselvitykset				
Lääkärit		31		11,5
Terveydenhoitajat		69		52
Fysioterapeutit		51		39,5
Psykologit		17		10,5

Työterveyshuollon sairaanhoito Korvausluokka II	2024	2025
Sairaanhoitokäynnit	kpl	kpl
Lääkärit *	291	532
Terveydenhoitajat *	79	256
Fysioterapeutit	3	8
Psykologit		
Erikoislääkärit	8	21
* *Vuosittaiset käyntimäärät eivät ole vertailukelpoisia Terveystalon raportointitavan muuttumisesta johtuen.*		
Tutkimukset		
Kuvantaminen	32	34
Laboratorio	331	311

Yhteistoiminta ja työhyvinvointi

Yhteistoiminnan menettelytapasopimus päivitettiin ja hyväksyttiin 15.12.2025 henkilöstöjaostossa. Sopimuksessa tarkennetaan, miten YT-lakia työntekijöiden ja työnantajan välillä toteutetaan Pöytyän kunnassa. Sopimuksella yhdistetään työsuojelutoiminta ja muu yhteistoiminta yhteisen organisaation tehtäväksi. Koko kunnan osalta yhteistoimintaa hoitaa yt-toimikunta ja sen tehtäviin kuuluu myös työsuojelu.

Yt-toimikunta kokoontui vuoden aikana 4 kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. henkilöstökertomus vuodelta 2024, korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista ja vuoden 2024 kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Yt-toimikunta käsitteli myös toimintaohjetta epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja epäasialliseen kohteluun puuttumiseksi kunnan työpaikoilla. Toimintaohje hyväksyttiin henkilöstöjaostossa joulukuussa.

Jokaisessa kokouksessa käsiteltiin myös työsuojelun asioista.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2022 - 2025. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on yksi tai kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Työpaikkaselvityksen tavoitteena on toimintasuunnitelman mukainen riskien arviointi kuormitustekijöiden kartoittamiseksi ja terveysriskien ehkäisemiseksi.

Työpaikkaselvitykset (työterveyshuolto)

- Tekninen, jakelukeittiöt: Riihikoski, Kyrö ja Yläne
- Tekninen, siivous: Riihikoski, Kyrö ja Yläne
- Yläneen varhaiskasvatusyksikkö
- Kyrön varhaiskasvatusyksikkö

Työsuojelutarkastuksia, Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue:

- Työsuojelutarkastus, kiinteistöhuolto 9.6.2025

Uhka- ja väkivaltailmoituksia kirjattu vuoden aikana seuraavasti:

- koulut yhteensä 48 kpl
- päiväkodit yhteensä 30 kpl

Pöytyän kunnan työpaikat ovat olleet savuttomia 1.6.2011 lukien.

Kunnan työhyvinvointitoiminta

Pöytyällä on käytössä ePassi-sovellus, jota voi käyttää liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuuripalveluiden maksamiseen. ePassin arvo vuonna 2025 oli kokoaikaiselle työntekijälle 120,00 euroa ja osa-aikaisella summa suhteutettiin osa-aikaisuuden määrään. ePassia on käytetty yhteensä 32 511,53 euron arvosta ja käyttöaste on 90 %. Passin käyttö on noussut edellisestä vuodesta (84,5 %).

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 31 ja käyntejä yhteensä 522. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 3 kunnan työntekijää.

Tyhyryhmä, joka edustaa koko kunnan henkilöstöä, järjestää yhteistä toimintaa koko henkilöstölle vuosittaisen määrärahan puitteissa.

Tyhyryhmä järjesti tammikuussa Stand up- illan Elisenvaaran Kurkisalissa. Iltaan osallistui 144 työntekijää. Illan aikana kuulimme Ilari Johanssonin esityksen sekä nautimme paikallisen TorinEvään maittavista ruoista.

Toukokuussa kunnan työntekijöille tarjottiin mahdollisuus tulla katsomaan Pöytyän naisten Superpesis ottelua Kumilan pesäpallostadionille. Paikalla on n. 45 kunnan työntekijää.

Syyskuussa järjestettiin reissu Turun kaupunginteatteriin katsomaan The Addams Family -musikaalia. Mukana oli n. 70 kunnan työntekijää.

Tyhyryhmä tiedottaa tapahtumista ja ajankohtaisista asioista kunnan Intranetissä sekä sähköpostitse esihenkilöiden välityksellä.

Kunnan henkilöstölle tarjottiin joulupäivällinen, jonka järjestelyistä vastasivat kukin toimiala itse. Ruokailut oli tilattava pöytyäläiseltä yritykseltä. Joulupäivällisen kustannukset olivat 5 124 euroa (183 henkilöä).

Työhyvinvointikysely

Vuoden aikana toteutettiin koko henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely. Kysely jaettiin teemoittain seitsemään eri osioon: I Työtehtävät ja omat voimavarat, II Työyhteisö, III Johtaminen, IV Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla, V Syrjinnän ja häirinnän esiintyminen työpaikalla, VI Seksuaalisen häirinnän esiintyminen työpaikalla ja VII Muu palaute työnantajalle.

Kyselyyn saatiin yhteensä 139 vastausta. Koko kunnan tasolla voidaan todeta, että työhön ollaan pääosin tyytyväisiä. Yhdeksän kymmenestä ilmoitti olevansa tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Samoin yhdeksän kymmenestä suosittelisi omaa työpaikkaansa

tuttavalleen. Tuloksista ilmeni myös syrjinnän kokemuksia työpaikoilla. Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto päätti toimenpiteistä kyselyn tulosten johdosta.

Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 4 (2024: 15) päivää. Kuntoutuksessa oli alle 5 työntekijää.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 9 työntekijälle myönnettiin yhteensä 17 työpäivää palkkiovapaata (2024: 18 työntekijää, 32 päivää).

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Työvoimakustannukset	**2024**	**2025**
Palkat yhteensä	12 688 102	12 718 886
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut		
palkkaperusteiset	2 509 202	2 565 670
eläkemenoperusteiset		
tasausmaksu	454 351	392 696
Työterveyshuolto		
(ei huomioitu Kela-korvausta)	128 329	118 747
Koulutuspalveluiden osto	31 776	31 956
Summa	15 811 760	15 820 813*

*Summa sisältää myös luottamustoimipalkkiot

Kunta maksaa Taloudellinen tuki -maksua, joka on ryhmähenkivakuutusta vastaava etuus. Taloudellinen tuki kuuluu muihin henkilöstösivukuluihin.

Vuoden 2025 tilinpäätöksessä käyttötalouden Taloudellinen tuki -tilille on siirretty taseeseen vuodesta 2019 asti kertyneet maksut. Vuoden 2025 osuus summasta on 3 571,44. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan vain vuotta 2025, joten tilinpäätöksen ja henkilöstökertomuksen summat poikkeavat Taloudellisen tuen osalta toisistaan.

Palkkaus

Palkkauksen rakenne vaihtelee sopimusaloittain. Valtaosa kokonaisansioista muodostuu kuitenkin kaikilla sopimusaloilla tehtäväkohtaisesta palkasta.

Tehtäväkohtaisen palkan perusteena on tehtävien vaativuus. Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan ja palvelusaikaan sidotut lisät työkokemusvuosiin. Työaikakorvauksia maksetaan säännölliseltä työajalta (esim. ilta-, yö-, lauantaityökorvaus) sekä lisä – ja ylityöajalta (esim. lisä-, ylityö- ja varallaolokorvaus). Opettajien ylituntipalkkiot tilastoituvat säännöllisen työajan ansioon.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%osuudet kokonaisansioista)	**KVTES**	**OVTES**	**Tekniset**
Tehtäväkohtainen palkka	92,6	83,2	89,2
Tasolisät	0,2	0,0	0,0
Palveluaikaan sidotut lisät	5,3	14,0	6,8
Henkilökohtainen lisä	1,5	0,7	2,2
Muut säännöllisen työajan lisät	0,3	1,4	0,7
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,0	0,6	1,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	3055	4054	3338
Miesten keskiansio e/kk	4 031	4 410	3 338
Naisten keskiansio e/kk	2 912	4 065	-

Keskiansiot on laskettu kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista joulukuulta. Miesten korkeampi palkkataso (OVTES ja KVTES) selittyy sillä, että miehiä on suhteessa enemmän johtavassa asemassa ja asiantuntijatehtävässä kuin naisia ja tämä nostaa pienen joukon keskiarvoa.

Vuonna 2023 koko kunta-alan keskiansio oli 3 610 euroa.

Pöytyän kunnan henkilöstö 2025

Henkilöstö-kulut:
15 710 850 €

Henkilö-määrä
253

Vakituisten osuus
86,2 %
(218 henkilöä)

Keski-ikä
48,1
vuotta

Keskushallinto 15 henkilöä
Sivistystoimi 219 henkilöä
Tekninen toimi 19 henkilöä

naisia 79,4 %
miehiä 20,6 %

Sairauspoissaolot:
11 pv/htv

Eläkkeelle siirtyneet:
2 henkilöä