



PÖYTYÄ

Henkilöstöraportti 2014

Yt-toimikunta 29.4.2015 § 30
Kunnanhallitus 18.5.2015 § 149
Kunnanvaltuusto 22.6.2015 § 51

SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖRAPORTTI.....	3
JOHDANTO	3
Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
Henkilöstö hallinnonaloittain	4
Henkilöstö sopimusaloittain.....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	6
Palvelussuhteen kesto ja vaihtuvuus	7
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	8
ELÄKÖITYMINEN	9
Eläkkeelle siirtyminen.....	9
Eläkepoistuma-arvio	9
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT	11
Terveysperusteiset poissaolot.....	11
Työtapaturmat	13
Talkoovapaat	14
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA.....	14
Henkilöstön koulutus.....	14
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen	14
Työterveyshuolto	14
Yhteistoiminta	16
Työsuojelu	16
Tyky -toiminta.....	16
Kuntoutus	17
Henkilöstön muistaminen.....	17
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	18

HENKILÖSTÖRAPORTTI

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.

Henkilöstöraportti kertoo tiivistetysti olennaisimmat tiedot henkilöstön määrästä, henkilöstörakenteesta ja henkilöstömenoista. Se sisältää myös tietoja henkilöstön tilasta mm. sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitoa koskevista toimenpiteistä.

Kunnan strategiassa on viisi strategista päämäärää, joista yksi on: Pöytyän kunta on hyvä työnantaja. Henkilöstöpolitiikan arvoiksi on määriteltä johdonmukaisuus, oikeudenmukaisuus, vuorovaikutteisuus ja kehitysmuutos.

Kunnan henkilöstövision 2015 mukaan Pöytyän kunta on houkutteleva ja arvostettu työpaikka, jossa jokainen voi kokea työssään onnistumista. Strategiset päämäärät eli millä saamme vision toteutumaan

- osaamisen kehittäminen
- johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja tukeminen
- työhyvinvoinnin edistäminen
- pätevien työntekijöiden saaminen ja henkilöstön pysyvyyden lisääminen

Henkilöstöstrategian toiminta-ohjelmassa on esitetty em. päämäärien konkreettiset toimenpiteet ja aikataulusuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Tiedot on koottu kunnan henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä saatujen tietojen pohjalta. Lisäksi tietoa on koottu kunnan kirjanpidosta, Kuntien eläkevakuutuksen ja vakuutusyhtiön tilastoista, työterveyshuollosta ja esimiehiltä.

KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet uuden suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Kaikilta osin ei vielä ole saatu uuden suosituksen mukaisia raportteja.

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	2014	2013	2012	2011
Henkilöstöä yhteensä	528	565	579	567
Vakinaiset	433	438	448	429
Määräaikaiset	95	127	131	138
Keski-ikä	45,6	45,3	45,4	45,7
Keskimääräinen eläköitymisikä (KuEL)	64	63,8	59,3	58,6
Terveysperusteiset poissaolot pv/henkilö (vak)	18,3	19,2		
Palkat milj. €	16,9	16,9	16,8	16,1
Sivukulut	5,2	5,1	5	4,8
Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista, %	39,4	39,7	40,7	41,1

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2014 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 528 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 433 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 95. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2014 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2014	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	64	369	433	-1,1
Määräaikaiset	9	86	95	-25,2
joista työllistettyjä	2	1	3	
joista oppisopimus		9	9	
Yhteensä	73	455	528	-6,5

Kansalaisopiston tuntiopettajia ei ole mukana määräaikaisissa palvelussuhteissa.

Määräaikaisten osuus oli 18 % henkilöstömäärästä, määräaikaisten määrä on selvästi laskenut viime vuosina.

Vakinaisesta henkilöstöstä 9,6 % (2013: 11,8 %) on osa-aikatyössä. Kuntien henkilöstöstä osa-aikaisia tai sivutoimisia on 15 %. Pöytyäläisten osuus kunnan vakituisista työntekijöistä on 66,7 %.

Työttömiä työnhakijoita kunta työllisti vuonna 2014 kaikkiaan 16 (2013: 13) henkilöä yhteensä 1654 (2013: 1 333) työpäivän ajaksi, noin 6 (2013: 5,2) henkilötyövuotta. Työllistetyt ovat työskennelleet kirjastoissa, palvelutaloilla, kiinteistöhuollossa ja työpajalla. Tukea työllistämiseen saatiin yhteensä 88 045 (2013: 67 835) euroa.

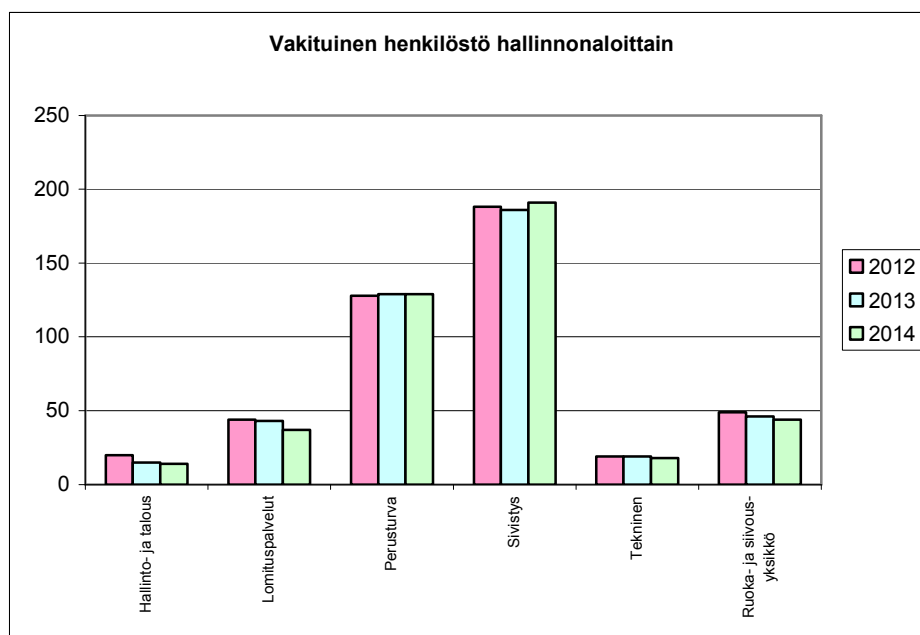
Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Muutos %	Osuus %
Hallinto- ja talous	14	4	18	5,9	3,4
Lomituspalvelut	37	9	46	-30,3	8,7
Perusturva	129	32	161	-8,5	30,5
Sivistys	191	40	231	1,3	43,8
Tekninen	18	2	20	-4,8	3,8
Ruoka- ja siivousyksikkö	44	8	52	-8,8	9,8
Yhteensä	433	95	528	-6,5	100,0

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sivistyksen ja perusturvan toimialalla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee 74 % (2013: 72 %) Pöytyän kunnan koko henkilöstöstä. Varhaiskasvatuksen osuus sivistystoimen henkilöstöstä on 32 %. Molemmat toimialat ovat varsin työvoimavaltaisia aloja. Molempien toiminta on suurelta osin lakisääteistä ja usein henkilöstön määrää ja laatua normitetaan lakien perusteella. Lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, koska lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.

Henkilöstömäärä on kokonaisuutena edelleen hieman laskenut. Vakituisten määrä laski 5 henkilöllä edellisestä vuodesta. Uusia vakansseja perustettiin perusturvan ja sivistyksen toimialoille; mielenterveys- ja päihdetyöntekijä, sivistysjohtaja (yhteinen Auran kunnan kanssa), ryhmäavustaja ja lisäksi varhaiskasvatuksessa vakinaistettiin 4 lastentarhaopettajan ja 4 lastenhoitajan toimea.

Hallinnon ja talouden tehtäväalueella on kolme virkaa/toimea täytetty määräaikaaisesti. Lisäksi yksi vakituisista on työvapaalla ja hänellä on sijainen. Myös teknisessä toimessa on rakennuspäällikön virka täytetty määräaikaaisesti. Eniten henkilöstömäärä on laskenut lomitusyksikössä. Lomituspäivien määrä on laskenut ja myös itse järjestettyjen lomitusten määrä on lisääntynyt.



Vuonna 2012 varhaiskasvatus siirtyi perusturvan toimialalta sivistystoimeen. 2013 alusta maaseutuasiamiehet siirtyivät Loimaan maaseutuyksikköön.

Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan neljää eri virka- ja työehtosopimusta:

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

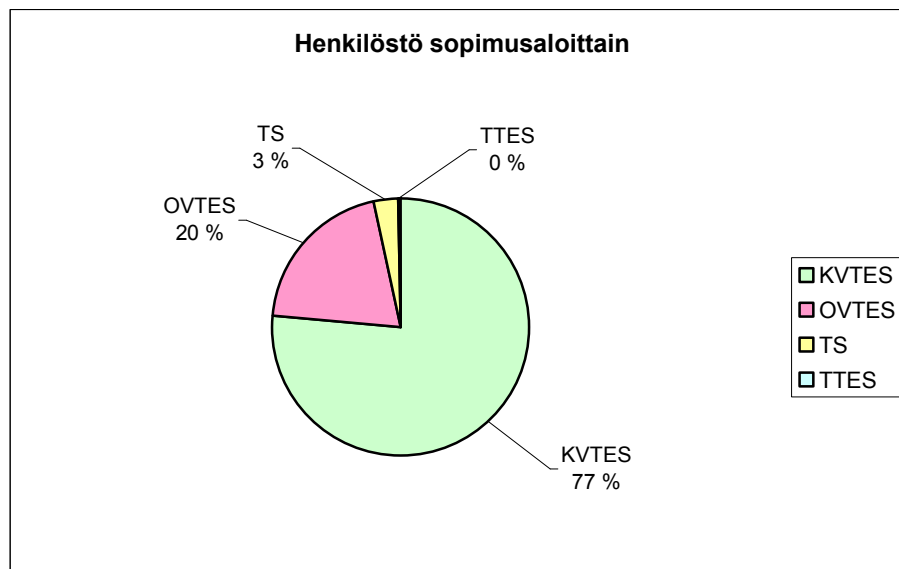
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	370	34	404
OVTES	84	23	107
TS	1	14	15
TTES		2	2
Yhteensä	455	73	528

Tuntipalkkaiset (TTES) on siirretty teknisten sopimuksen (TS) piiriin vuoden 2015 alusta.



Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstöstä naisia oli 86,1 % (2013: 82,4 %) ja miehiä 13,8 % (2012: 16,6 %), vakituisesta henkilöstöstä naisia oli 85,2 % (2013: 84,7 %) ja miehiä 14,8 % (2013: 15,3 %).

Pöytyän kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta (2013: 45,3). Opetus- ja kirjastopalvelujen sekä vanhustalvelujen henkilöstö on keskimäärin nuorinta, keski-ikä 43,9 vuotta. Korkein keski-ikä on yleishallinnon 50,8 vuotta ja teknisen toimen henkilöstöllä 50,7 vuotta.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	33	7,6
30-39	100	23,1
40-49	122	28,2
50-59	132	30,5
60-64	44	10,2
65 ja yli	2	0,5
Yhteensä	433	100,0

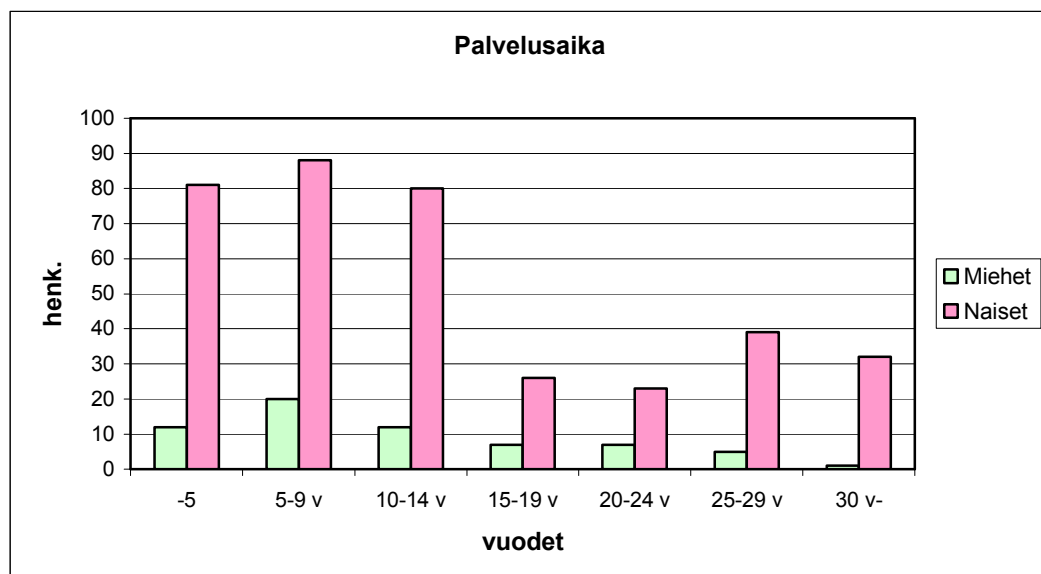
Pöytyän kunnan vakituisesta henkilöstöstä suurin ikäryhmä on 50 - 59 -vuotiaat. Yli 50 -vuotiaita henkilöstöstä oli 41 % ja alle 40-vuotiaiden osuus 30,7 %.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2013 oli 45,7 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä lähes kaksi kolmasosaa jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä. Ikärakenteesta johtuen työkyvyn ylläpitäminen, työhyvinvoinnin lisääminen ja osaamisen varmistaminen tulevaisuudessa on entistä haasteellisempaa.

Palvelussuhteen kesto ja vaihtuvuus

Kuntatyönantajan palveluksessa ollaan perinteisesti pitkään. Yli 20 vuotta Pöytyän kunnan palveluksessa on ollut 24,7 % (2013: 27 %) henkilöstöstä. 15 - 24 vuotta työkennelleiden vähyys johtunee 1990-luvun alun lamasta. Henkilöstöstä 21,5 %:lla (2013: 22 %) on palvelusaika alle 5 vuotta.

	Miehet	Naiset	Yhteensä
-5	12	81	93
5-9 v	20	88	108
10-14 v	12	80	92
15-19 v	7	26	33
20-24 v	7	23	30
25-29 v	5	39	44
30 v-	1	32	33
Yhteensä	64	369	433



Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden aikana päättyi kaikkiaan 29 toistaiseksi voimassa ollutta palvelussuhdetta. Eläkkeelle siirtyi 12 henkilöä ja muutoin palvelussuhteita päättyi 17 kpl. Vaihtuvuus oli 6,7 % (2013: 6,8 %) vakituisesta henkilöstöstä.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekryn kautta julkisessa haussa oli yhteensä 52 (2013: 69) tehtävää. Hakemuksia tuli yhteensä 527 kpl eli keskimäärin 10/tehtävä. Kuntarekryn käytön myötä hakemusten määrä on kasvanut ja hakemusten käsittely ja yhteenvedojen tekeminen helpottunut huomattavasti. Kuntarekryn käyttökustannukset olivat noin 5 600 e/vuodessa (alv 0 %).

Taloudellisen tilanteen takia käytössä on edelleen täyttölupamenettely. Täyttölupamenettelyn ohjeistusta tiukennettiin syksyllä. Täyttöluvista päättäminen siirrettiin kunnanhallitukselle.

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyminen

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	9	64
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	1	61

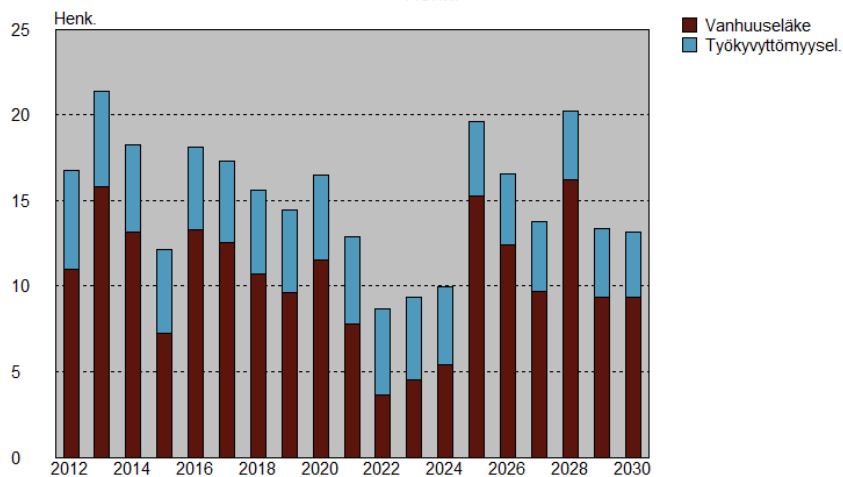
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä	% koko henkilöstöstä	Keski-ikä
yhteensä	9	1,7	46,4
joista			
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle			
- kuntoutustuelle	7		
- täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle	2		

Kuntoutustuelle siirtyneiden määrä on noussut huolestuttavasti ja keski-ikä on varsin alhainen.

Eläkepoistuma-arvio

Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Pöytyän kunta
2012-2030
Henk.



Kunta-alan eläkepoistuma

Pöytyän kunta

2012-2030

%

%	Eläkepoistuma yht.	Eläkepoistuma, %	Koko kunta-ala, %
2012	17	3,0	2,9
2013	21	3,8	3,2
2014	18	3,3	3,3
2015	12	2,2	3,3
2016	18	3,3	3,3
2017	17	3,1	3,4
2018	16	2,8	3,3
2019	14	2,6	3,3
2020	16	3,0	3,2
2021	13	2,3	3,2
2022	9	1,6	3,1
2023	9	1,7	3,1
2024	10	1,8	2,6
2025	20	3,5	2,9
2026	17	3,0	2,9
2027	14	2,5	2,8
2028	20	3,6	2,8
2029	13	2,4	2,7
2030	13	2,4	2,6

Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Kuntien eläkevakuutus on arvioinut Pöytyän kunnasta eläkkeelle vuosina 2012 - 2030 jäävän henkilöstömäärän. Arvio perustuu henkilöstön aiemman eläkelainsäädännön mukaisiin vanhuuseläkeikiin ja aiemman toteutuman mukaan arvioituihin työkyvyttömyyseläkkeitten määriin. Vuodesta 2005 lähtien eläkkeelle jäämisikä on pääsääntöisesti valittavissa 63 - 68 vuoden välillä. Taulukoissa on Kuntien eläkevakuutuksen laatima ennuste Pöytyän kunnan henkilöstön eläkepoistumasta vuoteen 2030. Arvion mukaan vuosina 2014 - 2017 eläkkeelle siirtyy 65 henkilöä ja vuosina 2018 - 2020 yhteensä 46 henkilöä. Luvut sisältävät myös työkyvyttömyyteen perustuvan eläkepoistuman.

Kunta pyrkii henkilöstöpoliittisin toimenpitein edesauttamaan ikääntyvien työssä jaksamista ja siten vaikuttamaan eläkkeelle jäämisen myöhentämiseen. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on kehittynyt jo varsin myönteisesti. Suurimmat haasteet liittyvät ennenaikaisiin työkyvyn menetyksiin.

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

KALENTERIPÄIVÄ								
Terveysperusteiset poissaolot	Vakituiset työntekijät	Tapa- turma	Sairaus- loma oma ilm	Sairaus- loma	Kuntou- tustuki	Yhteensä	klpv/hlö	Poissaolo %
Hallinto- ja talous								
2013	15	131	3	128		131	8,7	2,4
2014	14		3	15		18	1,3	0,4
Lomitusyksikkö								
2013	43	505	30	1 226	606	2 367	55,0	15,1
2014	37	326	31	1 209	789	2 355	63,6	17,4
Perusturva								
2013	129	120	174	2 596	66	2 956	22,9	6,3
2014	129	54	168	2 609		2 831	21,9	6,0
Sivistys								
2013	186	492	195	1 841		2 528	13,6	3,7
2014	191	66	142	1 478	275	1 961	10,3	2,8
Tekninen								
2013	19		1	21		22	1,2	0,3
2014	18		2	48		50	2,8	0,8
Ruoka ja siivous								
2013	46	7	21	388		416	9,0	2,5
2014	44	211	23	481		715	16,3	4,5
Yhteensä 2013	438	1 255	424	6 200	672	8 420	19,2	5,3
Yhteensä 2014	433	657	369	5 840	1 064	7 930	18,3	5,0

Sairauspoissaolojen raportointia on muutettu edellisestä henkilöstöraportista. Sairauspäiviin on laskettu myös määräaikaiset kuntoutustuet ja työpäivien sijaan tarkastellaan poissaoloja kalenteripäivinä. Keskimäärin poissaoloja työkyvyttömyyden johdosta vakituisella henkilöstöllä oli 18,3 päivää työntekijää kohden (15,8 päivää, jos tarkastellaan vain sairauspoissaoloja ilman kuntoutustukipäiviä). Pöytyän kunnan vakituisesta henkilöstöstä 38,7 %:lla (2012: 35,7 %) ei ollut yhtään sairaudesta johtuvaa poissaoloa vuoden aikana. Terveysperusteisten poissaolojen määrä vastaa noin 22 henkilövuoden kokoaikaista työpanosta. Kunta-alan sairauspoissaoloprosentti on keskimäärin 4,6.

Vakituisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot ovat kokonaisuutena hieman edellistä vuotta alemmalla tasolla, mutta kuntoutustukipäivien määrä on lisääntynyt. Työterveyshuollon tilastoinnin mukaan eniten sairauspoissaoloja aiheutti tuki- ja liikuntaelinsairaudet 38,6 % (2013; 26,4 %). Seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat mielenterveyden häiriöt 22 % (2013; 12,7 %) ja hengityselinten sairaudet 18,3 % (2013, 14,2 %). Tapaturmien osuus oli 6,7 % (2013, 12,4 %). Tapaturmien osuus oli vuonna 2013 poikkeuksellisen suuri.

Sairauspoissaolo-ohjeistus on annettu ja erikseen on lisäksi hyväksytty varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen toimintamallin mukaan esimiehet yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ottavat työntekijöiden ongelmat puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. 1.6.2012 voimaan tulivat työterveyshuolto- ja sairausvakuutuslakien muutokset, joiden tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia puuttua varhain pitkittyviin työ-

kyvyttömyyksiin. Tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä.

Työterveyslaitos 21.10.2014

Sairauspoissaolojen määrä kunta-alalla on laskenut vuodesta 2009 ja lasku jatkuu edelleen kaikissa ammateissa Kunta 10 -tutkimuksen tuloksien perusteella. Eniten sairastavat palveluammateissa työskentelevät ja ruumiillista työtä tekevät, vähiten ylemmät toimihenkilöt sekä esimiesasemassa olevat. Vuonna 2013 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää työntekijää kohden.

Terveysperusteiset poissaolot Vakinaiset 2014	Lyhyet alle 4 pv	4 - 29 pv	30 - 60 pv	61 - 90 pv	91- 180 pv	yli 180 pv	Yhteensä
Tapaturma	12	76	30		175	306	599
Oma ilmoitus	378						378
Sairausloma	619	2 320	942	829	791	424	5 925
Sairausloma alle 14 pv ps							
Määräaik. työkyvyttömyyseläke			59			1 005	1 064
Yhteensä	1 009	2 396	1 031	829	966	1 735	7 966

Terveysperusteiset poissaolot	(vakituinen henkilöstö) kalenteripäivä	%
alle 4 pv	1 009	12,7
4 - 29 pv	2 396	30,1
30 - 60 pv	1 031	12,9
61 - 90 pv	829	10,4
91 - 180 pv	966	12,1
yli 180 pv	1 735	21,8
Yhteensä	7 966	100,0

Työtapaturmat

Työtapaturmien tilastointi perustuu If Vahinkovakuutusyhtiöltä saatuihin tietoihin. Työtapaturmat ovat kaikki olleet arvioiduilta seurauksiltaan vähäisiä tai ohimeneviä, ei yhtään pysyvään invaliditeettiin johtanutta.

Työtapaturmat (If:n tapaturmatilastot)			
Vuosi	2012	2013	2014
Työtapaturmat ja ammattitaudit yhteensä	28	41	41
* joista työssä	23	36	32
* joista työmatkalla	5	5	9
* joista ammattitauteja			
Korvauspäiviä yhteensä	226	667	392
Korvauspäiviä/tapaturma	8	16	9,5
Korvaukset €	24 853	96 266	43 267

Työtapaturmien määrä on tasoittunut aikaisempien vuosien tasolle, vuonna 2013 oli poikkeuksellisen paljon työtapaturmia.

Puolet tapaturmista on johtanut alle kolmen päivän työkyvyttömyyteen. Tapaturmista viisi on aiheuttanut lähes 70 % korvauspäivistä ja kustannuksista. Työmatkatapaturmien osuus korvauspäivistä on 12 % (2013: 15 %). Yleisin syy tapaturmiin oli putoaminen, kaatuminen.

Talkoovapaat

Talkoo- ja säästövapaapäiviä pidettiin yhteensä 449 (2013: 1078) päivää seuraavasti: hallinto ja talous sekä kuntakehitys 34, perusturva 106, sivistys 205 ja tekninen 104.

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Henkilöstön palkallisia koulutuspäiviä on palkanlaskentaan kirjattu yhteensä 736 (2013: 578) päivää. Tilastoinnista puuttuu jonkin verran paikallisesti järjestettyjä koulutus- ja kehittämispäiviä. Henkilöstökoulutuksen kurssi- ym. maksut olivat yhteensä 65 814 (2013: 50 283) euroa ja matkakustannukset 16 580 (2013: 17 426) euroa.

Koulutuskorvausta saatiin 13 119 euroa. Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän säännöllisin välein 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. Talousarviossa tavoitteena oli kehityskeskustelujen käyminen hallinnon kaikilla tasoilla. Kehityskeskusteluja on pidetty arviolta noin 50 %:sti (2013: 76 %). Vaihtelut eri hallinnon alojen välillä ovat edelleen suuria ja kaikilta hallinnonaloilta ei ole saatu pyydettyä selvitystä. Henkilöstömuutosten johdosta osassa työyksiköitä ei ole käyty kehityskeskusteluja. Kehityskeskusteluja varten on valmistunut yhteiset ohjeet hallintokuntien käyttöön.

Uuden henkilöstön perehdyttämisen tueksi käytössä on yleisohje työhön perehdyttämiseen. Tämän lisäksi käytössä on myös henkilöstöopas, joka on tarkoitettu kunnan henkilöstölle ja on osa perehdyttämistä. Oppaasta saa tietoa kunnasta työnantajana. Opas on päivitetty 17.1.2014.

Työterveyshuolto

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut Työterveyspalvelu Työkymppi. Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (yleistaso). Toiminta perustuu vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset ovat 77 719 e (v. 2013: 66 622 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 69 818 e (v. 2013: 54 207 e) eli yhteensä 147 538 e (v. 2013: 120 830 e). Arvioitu korvaus Kelalta on noin 81 500 euroa.

Ennaltaehkäisevä toiminta (korvausluokka I) sisältää terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja tietojen antamisen ja ohjauksen. Sairaanhoidon (korvausluokka II) sisältävät työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastaanotot, erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä sekä tarpeelliseksi katsotut työterveyslääkärin määräämät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta			
	2012	2013	2014
Korvausluokka I			
Terveystarkastukset	kpl		
Lääkärit	163	176	258
Terveystarkastajat	330	270	313
Fysioterapeutit	70	47	96
Psykologit	54	20	10
Tutkimukset			
Laboratorio	1 165	1 013	990
Kuvantaminen	11	11	26
Neuvonta ja ohjaus			
Lääkärit	tunti		
Lääkärit	5,5	13,0	10,0
Terveystarkastajat	38,0	36,5	30,5
Fysioterapeutit	17,0	22,5	22,0
Psykologit	34,5	5,0	
Työpaikkaselvitykset			
Lääkäri	4,5	7,0	5,5
Terveystarkastajat	31,5	26,5	23,5
Fysioterapeutit	23,5	37,5	19,5
Psykologit		2,5	

Työterveyshuollon sairaanhoito			
	2012	2013	2014
Korvausluokka II			
Sairaanhoitokäynnit	kpl		
Lääkärit	1 023	706	879
Terveystarkastajat	336	315	360
Fysioterapeutit	35	10	10
Psykologit			6
Tutkimukset			
Laboratorio	657	407	509
Kuvantaminen	75	47	69

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnasta on hyväksytty menettelytapasopimus, jolla 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 7 kertaa. YT-toimikunnassa käsiteltiin mm. kuntarakenneuudistusta, yhdistymisselvitystä Tarvasjoen kunnan kanssa, yhdistymisselvitystä Auran kunnan kanssa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, koulutussuunnitelmaa, kouluverkkoselvitystä, henkilöstömenojen säästötavoitteita, kehityskeskustelujen ohjeistusta ja tyky-raham käyttöä.

Auran ja Pöytyän kuntajakoselvityksestä järjestettiin kaksi yhteistä tilaisuutta Auran kunnan ja Pöytyän kansanterveystyön ky:n yhteistoimintaelimille.

Kunnanvaltuuston 8.9.2014 päättämän henkilöstömenojen säästötavoitteiden johdosta käynnistettiin YT-neuvottelut koskien koko kunnan henkilöstöä. Yleistavoite on 15-20 työntekijän vähennys vuoden sisällä ja palkkausmenojen säästötavoite noin 400-500 000 euroa. Neuvottelujen aikana valmistui FCG:n tukipalveluselvitys keskushallinnosta, teknisestä toimesta ja kiinteistöpalveluista. YT-neuvottelut päätettiin 28.1.2015. Neuvottelutuloksen mukaan em. tukipalveluselvityksen perusteella tehtävät sopeuttamistoimenpiteet toteutetaan henkilöstön eläköitymistä ja vaihtuvuutta hyödyntäen ja sisäisin työjärjestelyin sekä rajoittamalla sijais-/määräaikaisen työvoiman käyttöä.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2014 - 2017. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on kullakin kaksi varavaltuutettua. YT-toimikunnassa käsiteltiin työsuojeluun liittyviä asioita: työsuojelun toiminta-ohjelma 2014 - 2017, työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista 2013, työtapaturmatilasto ja sisäilmaongelmat.

Työkymppi teki neljällä työpaikalla työpaikkaselvityksen, terveystarkastajan tarkastuksia oli kahdessa työpaikalla ja aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia viidellä työpaikalla.

Pöytyän kunnan työpaikat ovat savuttomia 1.6.2011 lukien.

Tyky -toiminta

Henkilöstöllä on mahdollisuus saada käyttöönsä 40 euron arvosta/työntekijä Tyky + kuntoseteleitä, joita voidaan käyttää liikunnan ja kulttuurin maksamiseen. Tyky -seteleitä käytti 197 (2013: 208) työntekijää. Seteleissä on 10 euron omavastuuosuus.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalikäyntejä oli yhteensä 65 (2013: 45) ja vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 15 (2013: 13) kunnan työntekijää.

Lisäksi käytössä oli 15 e/vakanssi tyky -rahaa työyhteisöjen yhteiseen toimintaan. Työyhteisöt ovat mm. käyneet teatterissa, elokuvissa, risteilyillä, keilaamassa, patikoimassa ja ruokailemassa.

Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 126 (2013: 155) päivää. Kuntoutuksessa oli työntekijöitä ruoka- ja puhtaanapitopalveluista, varhaiskasvatuksesta, lomituksesta, opetus- ja kirjastopalveluista sekä vanhustenhuollosta.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 6 332 euroa (2013: 7 965 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. Kahdeksalle työntekijälle myönnettiin yhteensä 19 (2013: 21) työpäivää palkkiovapaana.

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstökulut	TP 2012	TP 2013	TP 2014
Luottamushenk.kokouspalkkiot	-59 270	-54 298	-58 968
Muut luottamushenk.palkkiot	-9 350	-4 093	-7 926
Viranhaltijoiden kokouspalkkiot	-15 933	-13 030	-14 468
Muut palkkiot	0	0	0
Vakinaisen KVTES-henkilöstön palkkiot	-8 588 530	-8 735 764	-8 625 780
Määräaik. KVTES-henkilöst.palkkiot	-2 744 695	-2 853 395	-2 831 947
Vakinaisten opettajien palkat	-3 796 422	-3 899 560	-3 854 724
Määräaikaisten opettajien palkat	-479 975	-542 952	-591 592
Vakin. teknisen henkilöstön palkat	-469 565	-476 214	-472 611
Määräaik. tekn. henkilöstön palkat	-10 732	-45 568	-32 709
Muiden tilapäisten palkat	-59 701	-51 988	-89 684
Tunti- ja urakkapalkat	-283 211	-326 464	-287 272
Työll. ja oppisop.palkat	-291 829	-149 043	-193 455
Lomitustoimen lisät	0	0	-126 598
Muut korvaukset	-16 261	-17 719	-17 046
Jaksotetut palkat	-218 888	-45 375	-37 932
Sairausvakuutuskorvaukset	245 605	271 084	307 795
Tapaturmakorvaukset	12 048	61 762	35 567
Palkat ja palkkiot	-16 786 708	-16 882 617	-16 899 348
Henkilösivukulut			
Palkkaper.KuEL maksut	-2 396 764	-2 474 726	-2 561 296,27
Eläkemenoper.KuEL maksut	-999 018	-1 053 287	-962 120,49
Varhe-maksut	-173 308	-208 910	-210 276,48
VaEL eläkemaksut	-458 683	-449 856	-476 042,98
Muut eläkevakuutusmaksut			
Jaksotetut eläkevakuutusmaksut			
Eläkekulut	-4 027 773	-4 186 779	-4 209 736,22
Sotu-maksut	-351 309	-343 580	-360 621,77
Työttömyysvakuutusmaksut	-489 180	-508 240	-494 382,57
Tapaturmavakuutusmaksut	-118 920	-103 208	-103 875,94
Jaksotetut sosiaalivakuutusmak	-52 789	-9 685	-9 241,00
Muut henkilösivukulut	-1 012 198	-964 713	-968 121,28
Yhteensä	-21 826 678	-22 034 110	-22 077 205

Palkkakulut nousivat edellisestä vuodesta vain 0,1 %, talousarvion toteutuma 96 %. Kunta-alan palkkoja korotettiin 1.7.2014 lukien yleiskorotuksella. Tämän vaikutus koko kunta-alalla oli vuositasolla 0,8 %. Henkilöstösivukulujen osuus kaikista henkilöstökustannuksista oli 23,3 %.