



PÖYTYÄ

Henkilöstöraportti 2015

Kunnanhallitus 2.5.2016 § 109
Yt-toimikunta 11.5.2016 § 24
Kunnanvaltuusto 20.6.2016 § 37

SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖRAPORTTI	3
JOHDANTO.....	3
HENKILÖSTÖRESURSSIT	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	3
Henkilöstö hallinnonaloittain	4
Henkilötyövuodet.....	5
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	5
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	6
ELÄKÖITYMINEN	7
Eläkkeelle siirtyminen.....	7
Eläköitymisennuste	8
Eläkemaksut.....	9
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT.....	11
Terveysperusteiset poissaolot.....	11
Muut vapaat.....	12
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA	12
Henkilöstön koulutus.....	12
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen	12
Työterveyshuolto	12
Yhteistoiminta	14
Työsuojelu.....	14
Tyky -toiminta	14
Kuntoutus.....	15
Henkilöstön muistaminen	15
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	16
Palkkaus	17
Henkilöstö sopimusaloittain	17

HENKILÖSTÖRAPORTTI

JOHDANTO

Henkilöstöraportti on laadittu KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen hyväksymän suosituksen pohjalta. Kunnan henkilöstöraportti on tarkoitettu ylimmän johdon, esimiesten, henkilöstön ja päättäjien käyttöön.

Henkilöstöraportin tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Raportti käsitellään kunnan Yt - toimikunnassa ja kunnanhallituksessa sekä annetaan tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Raportin tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon nykyisestä ohjelmasta ja Kevan tilastotiedoista. Vuoden 2015 luvut eivät ole suoraan verrattavissa aikaisempiin. Poissaolojen laskennassa seurataan pääsääntöisesti koko henkilöstön poissaoloja, kun aiemmin seurattiin vakituisten henkilöstön poissaoloja. Kaikkia tässä raportissa esitettyjä tietoja ei saatu aikaisemmasta ohjelmasta tai niitä on jouduttu osittain laskemaan käsin.

Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat eivät ole tilastoinnissa mukana. Perhe- ja omaishoitajat sekä poliittiset luottamushenkilöt jäävät myös raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2015 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 558 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 434 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 124. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2015 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2015	Miehet	Naiset	Yhteensä	2014
Vakinaiset	63	371	434	433
Määräaikaiset	9	115	124	95
joista työllistettyjä		3	3	3
joista oppisopimus		5	5	9
Yhteensä	72	486	558	528

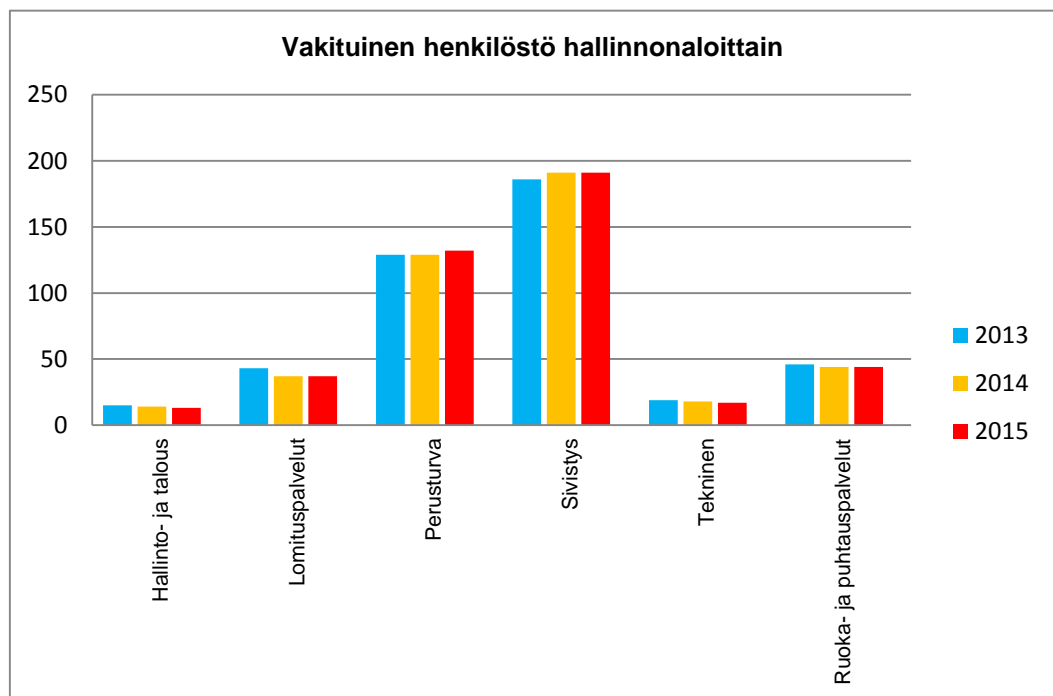
Pääsääntöisesti Pöytyällä työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 77,8 % ja määräaikaisia 22,2 %. Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 90,3 %. Vakinaisista virkasuhteisia on 29 % ja työsuhteisia 71 %. Kuntatyönantajien selvityksen mukaan henkilöstöstä virkasuhteisia on 27 % ja työsuhteisia 73 %. Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä 85 %. (tilastovuosi 2014)

Työttömiä työnhakijoita kunta työllisti vuonna 2015 kaikkiaan 11 (2014: 16) henkilöä yhteensä 1 219 (2014: 1 654) työpäivän ajaksi, noin 4 henkilötyövuotta. Työllistetyt ovat työskennelleet päiväkodeissa, ruokapalveluissa, kiinteistöhuollossa ja työpajalla. Tukea työllistämiseen saatiin yhteensä 47 072 (2014: 88 045) euroa.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Osuus %
Hallinto- ja talous	13	4	17	3,0
Lomituspalvelut	37	8	45	8,1
Perusturva	132	49	181	32,4
Sivistys	191	54	245	43,9
Tekninen	17		17	3,0
Ruoka- ja puhtauspalvelut	44	9	53	9,5
Yhteensä	434	124	558	100,0

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee noin 76 % (2014: 74 %) Pöytyän kunnan koko henkilöstöstä. Molemmat toimialat ovat varsin työvoimavaltaisia aloja. Molempien toiminta on suurelta osin lakisääteistä ja usein henkilöstön määrää ja laatua normitehtaan 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.



Henkilötyövuodet

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

Henkilötyövuodet 2015	Miehet	Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	71,28	425,87	497,15

Hallinnonala	HTV	%-osuus
Hallinto ja talous	17,4	3,5
Lomituspalvelut	37,8	7,6
Perusturvapalvelut	158,6	31,9
Sivistyspalvelut yhteensä	215,6	
opetus- ja kirjastopalvelut	139,9	28,1
varhaiskasvatus	65,9	13,3
vapaa-aikapalvelut	9,8	2,0
Tekniset palvelut yhteensä	67,8	
tekninen ja rakennusvalvonta	19,3	3,9
ruoka- ja puhtauspalvelut	48,5	9,8
Yhteensä	497,2	100,0

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 376,6 htv eli 75,7 %. Henkilötyövuosien vertailua edelliseen vuoteen ei voi tehdä, koska aiemmin käytössä ollut henkilöstöhallinnon ohjelma ei tätä mahdollistanut.

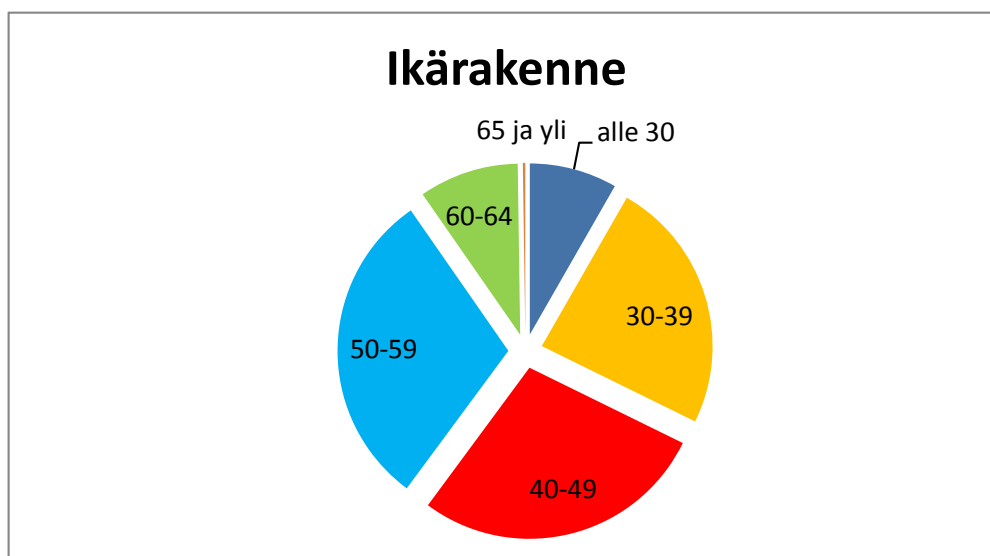
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 87 % (2014: 86,1 %). Miesten osuus on 13 % (2014: 13,8 %). Vakituista naisten osuus on 85,5 % ja miesten 14,5 %. Kuntatyöntekijöiden vuoden 2014 tilastotietojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä naisten osuus on 80 %.

Vakinainen	Lukumäärä	%-osuus	Koko henkilöstö	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	36	8,3	alle 30	74	13,3
30-39	104	24,0	30-39	140	25,1
40-49	121	27,9	40-49	148	26,5
50-59	131	30,2	50-59	150	26,9
60-64	41	9,4	60-64	44	7,9
65 ja yli	1	0,2	65 ja yli	2	0,4
Yhteensä	434	100,0	Yhteensä	558	100,0

Pöytyän kunnan vakituisesta henkilöstöstä suurin ikäryhmä on 50–59 -vuotiaat. Yli 50 -vuotiaita vakituisesta henkilöstöstä on lähes 40 % ja alle 40-vuotiaiden osuus 32,3 %. Suurin ikäryhmä koko henkilöstöstä on myös 50–59 -vuotiaat.

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 43,7 vuotta (naiset 43,5 ja miehet 45,2) Vakinaisten keski-ikä on hieman korkeampi eli 45,4 vuotta (2014: 45,6).



Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2014 oli 45,7 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	23	5,3
Päätyneet palvelussuhteet	26	5,9

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekryn kautta julkisessa haussa oli yhteensä 49 (2014: 52) tehtävää. Hakemuksia tuli yhteensä 800 kpl eli keskimäärin 16/tehtävä. Kuntarekryn käytön myötä hakemusten määrä on kasvanut ja hakemusten käsittely ja yhteenvedojen tekeminen helpottunut huomattavasti. Kuntarekryn käyttökustannukset olivat noin 5 332 e vuodessa (alv 0 %).

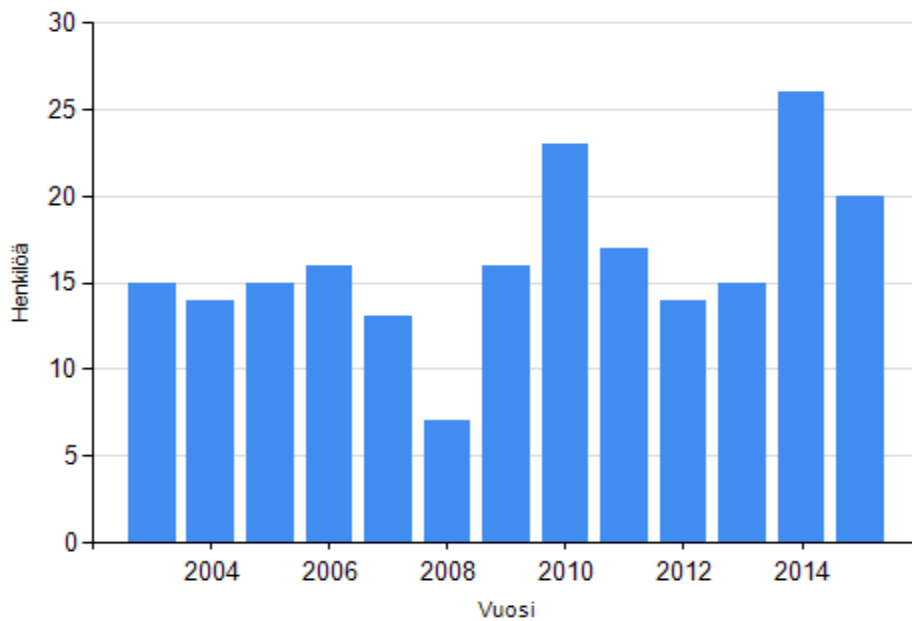
Taloudellisen tilanteen takia käytössä on edelleen täyttölupamenettely. Kunnanhallitus päättää täyttöluvista.

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyminen

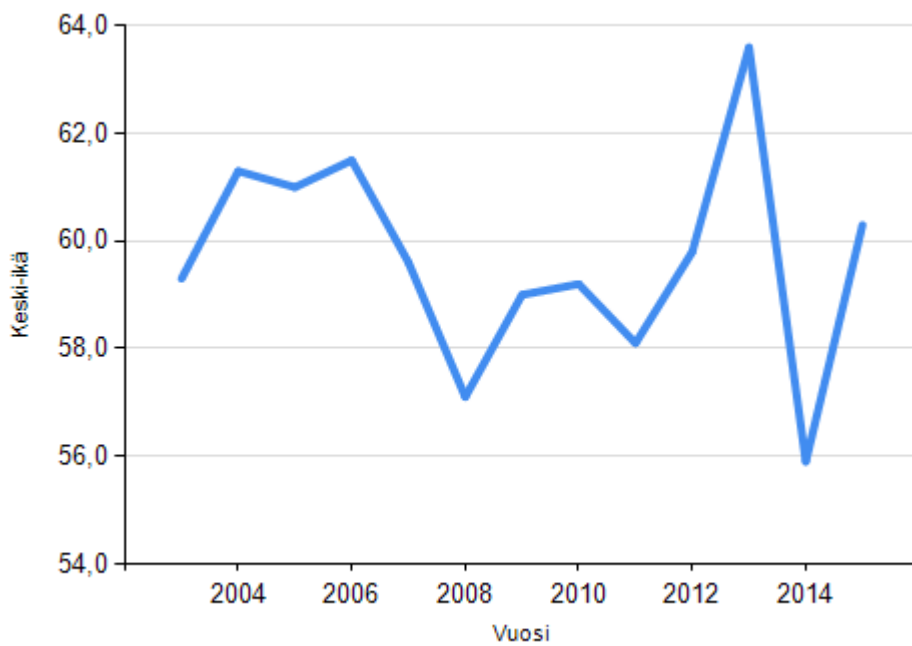
	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	13	63
Osa-aika-eläkkeen aloittaneet		

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003-2015



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 - 2015

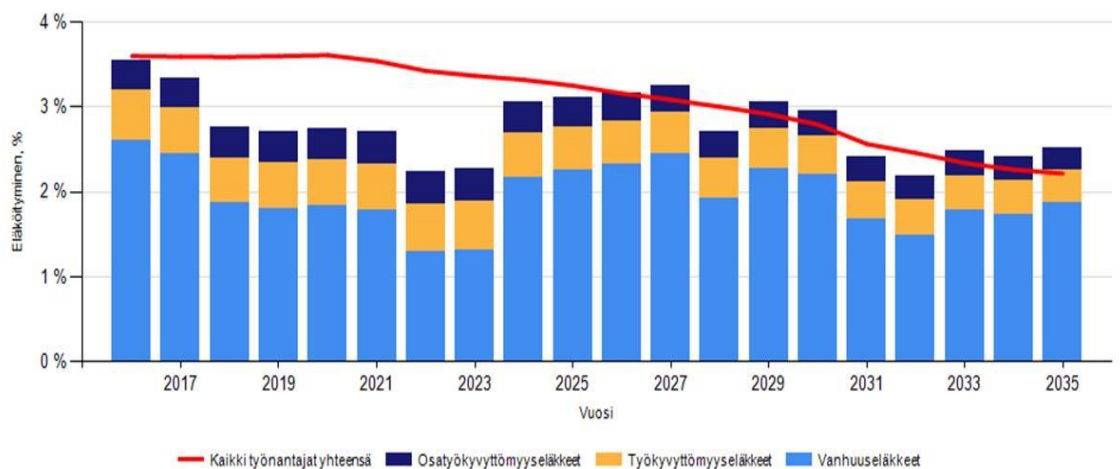


Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Eläköitymisennuste

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2016 - 2035

Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henk.	Työkyvyt- tömyys- eläkkeet, henk.	Osatyö- kyvyttömyys- eläkkeet, henk	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2013 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2016	16	4	2	21	3,6	3,6
2017	15	3	2	20	3,3	3,6
2018	11	3	2	17	2,8	3,6
2019	11	3	2	16	2,7	3,6
2020	11	3	2	17	2,8	3,6
2021	11	3	2	16	2,7	3,5
2022	8	3	2	14	2,2	3,4
2023	8	3	2	14	2,3	3,4
2024	13	3	2	18	3,1	3,3
2025	14	3	2	19	3,1	3,3
2026	14	3	2	19	3,2	3,2
2027	15	3	2	20	3,2	3,1
2028	12	3	2	16	2,7	3,0
2029	14	3	2	18	3,1	2,9
2030	13	3	2	18	3	2,8
2031	10	3	2	15	2,4	2,6
2032	9	2	2	13	2,2	2,5
2033	11	2	2	15	2,5	2,3
2034	11	2	2	15	2,4	2,3
2035	11	2	2	15	2,5	2,2
Yhteensä	236	60	40	336	55,7	61,7

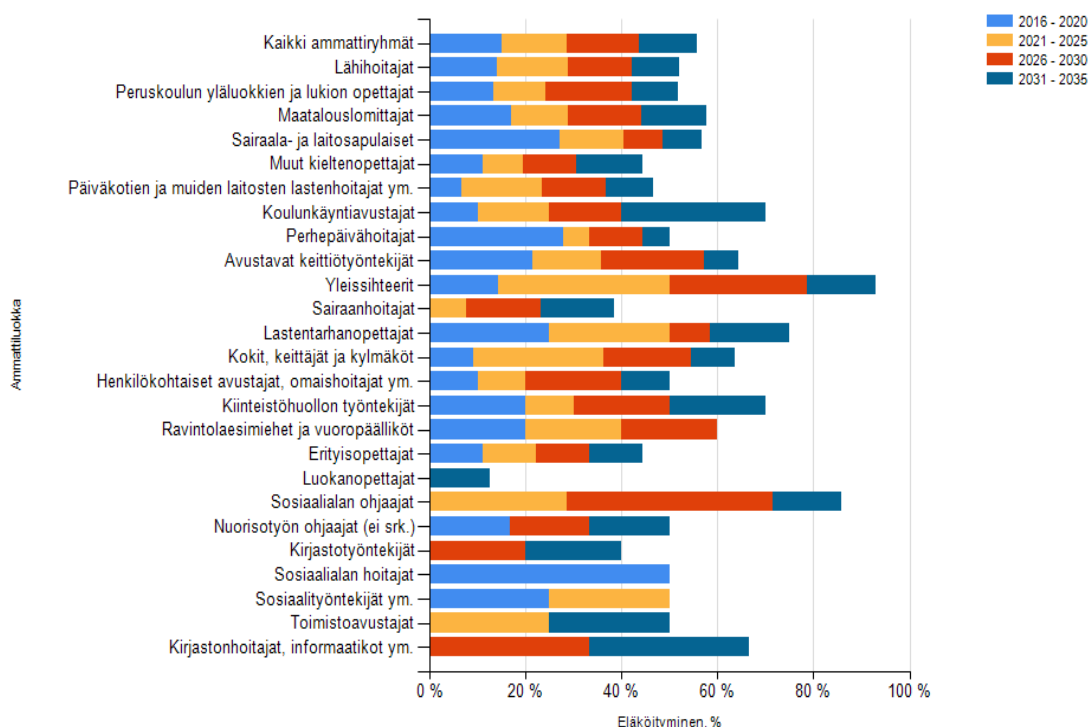


Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Kuntien eläkevakuutus on arvioinut Pöytyän kunnasta eläkkeelle vuosina 2016–2035 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.

Keskimäärin kunnasta ennusteen mukaan jää eläkkeelle noin 17 henkilöä/vuosi. Vanhuuseläkkeelle jääviä tarkastelujaksona on keskimäärin 12 henkilöä.

Eläköitymisennuste ammattiluokittain 2016 - 2035



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen kumulatiivisesti suurimissa ammattiryhmissä.

Eläkemaksut

Työnantajan KuEL -eläkemaksut koostuvat

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005
- varhaiseläkemenoperusteisesta varhe-maksusta, jota maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella eli alkavat saada määrääkaista työkyvyttömyyseläkettä

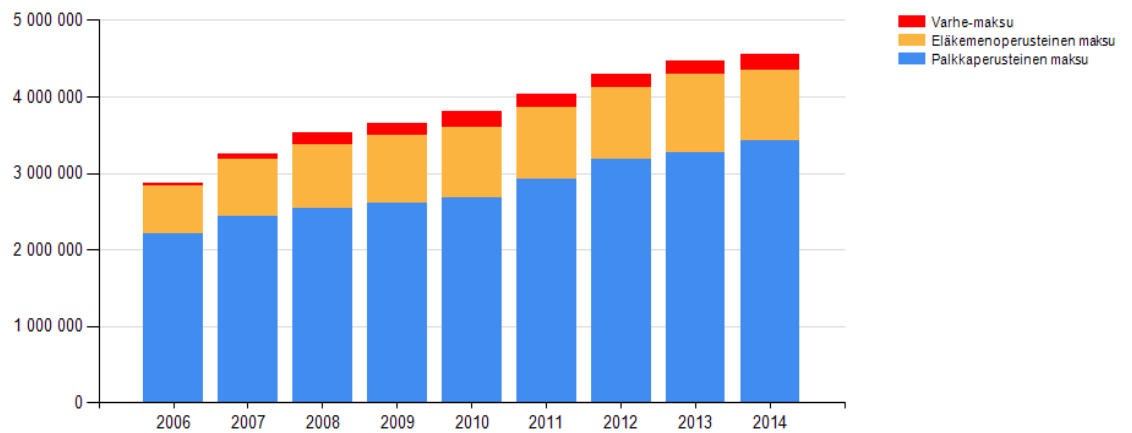
Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta. Eläkemenoperusteisena ja varhe-maksuna kerättävä osuus jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.

Työnantajan palkkamenoperusteinen maksu vuonna 2015 oli 17,20 % .

	Euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	155 543	1,04
Eläkemenoperusteinen maksu	860 512	

Tavoiteltavana valtakunnallisena tunnuslukuna pidetään sitä, että Varhe-maksut jäävät alle 1 %:n palkkasummasta.

KuEL - eläkemaksut vuosittain euroissa



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteri- päivät	% työ- ajasta	1 000 e	% palkka- kustan- nuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1442			
4-29 pv	2556			
30-60 pv	1261			
61-90 pv	467			
91-180 pv	1190			
yli 180 pv	1669			
Yhteensä	8585	4,9	486	2,9
Keskimäärin/henkilötyövuosi	17,2			
Em. poissaoloista				
työtaturmat	292			
työmatkataturmat	3			
ammattitaudit tai -epäilyt	0			

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Palkalliset ja palkattomat päivät on laskettu kalenteripäivinä. Vuonna 2015 sairauspoissaolojen kokonaismäärä väheni 968 päivää vuoteen 2014 verrattuna. Edelleen kuntoutustuki-poissaolopäivien määrä on kasvanut 1324 päivään (2014: 1064). Nämä poissaolot liisäävät erityisesti lomitusyksikön sairauspoissaolopäiviä. Ilman kuntoutustukipäiviä sairauspoissaoloja on keskimäärin 14,6 pv/henkilötyövuosi.

Vakituisista työntekijöistä 127 (29 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Vuonna 2014 sairauslomien määrä kunta-alalla oli keskimäärin 16,9 päivää (Työterveyslaitos Kunta10-tutkimus).

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripv	pv/htv
Hallinto- ja talous	93	5,3
Lomituspalvelut	1968	52,1
Perusturva	2978	18,8
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	1446	9,7
Varhaiskasvatus	1525	23,1
Tekninen	49	2,5
Ruoka- ja puhtauspalvelut	526	10,8
Yhteensä	8585	

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

Henkilöstöraportoinnissa tarkasteltavissa sairauspoissaoloissa ei huomioida työntekijän poissaoloja lapsen sairauden takia. Niitä oli yhteensä 375 kalenteripäivää (2014: 330).

Muut vapaat

Talkoovapaa mahdollistaa palkattomien virka/työvapaiden käytön ilman viikkovapaiden vähentämistä. Talkoovapaat eivät saa aiheuttaa ylitöitä, eikä niiden ajaksi saa palkata sijaista. Talkoovapaan enimmäismäärä on 10 päivää. Talkoovapaa päiviä pidettiin 345 päivää (2014: 449).

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana yhteensä 17 henkilöä yhteensä 3669 päivää.

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta saatiin 8 178 e, koulutuspäiviä 533 (2014: 13 119 euroa, 815 pv). 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 kehittamisestä, arvioida suoritusta, antaa ja saada palautetta sekä sopia tarvittaessa konkreettisista toimenpiteistä. 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 10.8.2015.

Työterveyshuolto

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut Työterveyspalvelu Työkymppi ja 1.7.2015 lukien Attendo Työterveyspalvelut Oy. Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (yleistaso). Toiminta perustuu vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset ovat 68 112 e (v. 2014: 77 719 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 61 744 e (v. 2014: 69 818 e) eli yhteensä 129 856 e (v. 2014: 147 538 e). Arvioitu korvaus Kelalta on noin 71 700 euroa.

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 läheteellä sekä tarpeelliseksi katsotut työterveyslääkärin määräämät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta			
	2013	2014	2015
Korvausluokka I			
Terveystarkastukset	kpl		
Lääkärit	176	258	197
Terveystarkastajat	270	313	273
Fysioterapeutit	47	96	45
Psykologit	20	10	55
Tutkimukset			
Laboratorio	1 013	990	439
Kuvantaminen	11	26	10
Neuvonta ja ohjaus	tunti		
Lääkärit	13,0	10,0	23
Terveystarkastajat	36,5	30,5	33,5
Fysioterapeutit	22,5	22,0	84
Psykologit	5,0		11
Työpaikkaselvitykset			
Lääkäri	7,0	5,5	12,5
Terveystarkastajat	26,5	23,5	12,5
Fysioterapeutit	37,5	19,5	6
Psykologit	2,5		

Työterveyshuollon sairaanhoito			
	2013	2014	2015
Korvausluokka II			
Sairaanhoitokäynnit	kpl		
Lääkärit	706	879	780
Terveystarkastajat	315	360	380
Fysioterapeutit	10	10	10
Psykologit		6	17
Tutkimukset			
Laboratorio	407	509	398
Kuvantaminen	47	69	58

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 9 kertaa. Yt-toimikunnassa käsiteltiin mm. kuntarakenneuudistusta, kunnan ruoka- ja puhtauspalvelujen ulkoistamista ja uudelleen järjestelyjä, yhdistymisselvitystä Auran kunnan kanssa, työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitystä, koulutussuunnitelmaa, henkilöstömenojen säästötavoitteita, ja työhyvinvoinnin tukemista. Yt-toimikunta antoi lausunnon suunnitelmasta perusopetuksen järjestämisen kehittämisestä. Toimintaohje sisäilmaongelmien ehkäisyyn ja hallintaan käsiteltiin yt-toimikunnassa. Ohje hyväksyttiin kunnanhallituksessa.

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. Henkilöstömäärässä ei päästy säästötavoitteeseen, mutta palkkamenot ovat pysyneet lähes vuoden 2013 tasolla (-0,4 %).

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2014–2017. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on kullakin kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Toimintaohje sisäilmaongelmien ehkäisyyn ja hallintaan käsiteltiin yt-toimikunnassa. Ohje hyväksyttiin kunnanhallituksessa. Lisäksi käsiteltiin työterveyshuollon toimintakertomus vuodelta 2014, kunnan työntekijöiden suojavaatetusohjeistus ja työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksiin.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastukset tehtiin kuudella 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 214 (2014: 197) työntekijää. Seteleissä on 10 euron omavastuuosuus.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 21 ja käyntejä yhteensä 343 (2014: 65). Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 11 (2014: 15) 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 131 (2014: 126) päivää. Kuntoutuksessa oli työntekijöitä lomitusyksiköstä, opetus- ja kirjastopalveluista, perusturvapalveluista ja ruoka- ja puhtauspalveluista.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 6 981 euroa (2014: 6 332 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 28 työntekijälle myönnettiin yhteensä 47 (2014: 19) työpäivää palkkiovapaana.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

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

1 000 euroa	2015
Työvoimakustannukset yhteensä	21175
josta	
1. Palkat	17018
josta	
vuosiloma-ajan palkat	1171
terveysperusteisten poissaolojen palkat	460
perhevapaiden palkat	97
muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	108
- kelakorvaukset	-254
- tapaturmakorvaukset	-18
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4177
(ei eläkemenoperusteista eläkemaksua)	
3. Muut	
rekrytointikustannukset	5
4. Henkilöstöinvestoinnit	246
Työterveyshuolto, netto	58
Koulutus	72
Muut	116

Rekrytointikustannuksissa on vain Kuntarekryn kustannukset. Koulutuskustannuksissa on kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, matka- ja majoituskustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja. Muissa kustannuksissa on suojavaatetus, luontaisedut, tyky-toiminnan kulut.

Henkilöstökustannukset (palkat+sivukulut) tilikaudelta olivat yhteensä 21,8 milj. euroa. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstökustannukset ovat laskeneet 1,3 %. Vuoden 2015 tuloslaskelman mukaan henkilöstömenojen osuus toimintakuluista on 38,8 % (2014: 39,4 %).

Palkkaus

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.3.2014–31.1.2017. Sopimuskaudella maksettiin 1.7.2014 lukien 20 euron suuruinen yleiskorotus tai tehtiin vastaavantasoisia muita sopimusmuutoksia. Näiden kustannusvaikutus oli keskimäärin 0,8 % palkkasummasta. KVTES jaksotyöaikauudistus toteutettiin 1.6.2015 lukien. Palkkoja korotettiin ja sopimustekstejä muutettiin 1.7.2015 lukien. Vuoden 2015 kustannusvaikutus oli keskimäärin 0,4 % palkkasummasta. Vuonna 2016 yleiskorotus on 16 euroa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 0,47 % tai eräillä aloilla 0,4 %:n yleiskorotus. Sopimuskorotusten kustannusvaikutus on keskimäärin 0,59 %.

Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (perusteena työn vaativuus), henkilökohtaisesta lisästä (perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan), työkokeemus- tai muusta vuosisidonnaisesta lisästä ja työaikakorvauksista.

Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan eri virka - ja työehtosopimuksia:

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	399	34	433
OVTES	86	23	109
TS	1	15	16
TTES			0
Yhteensä	486	72	558

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

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)	KVTES		
	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	92,57	83,62	88,95
Palvelu aikaan sidotut lisät	4,93	12,24	7,12
Henkilökohtainen lisä	1,01	0,66	2,54
Muut säännöllisen työajan lisät	0,28	0,98	0,16
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,21	2,49	1,24
Yhteensä	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2282	3421	2670
Miesten keskiansio e/kk	2634	3648	2704
Naisten keskiansio e/kk	2254	3355	

Keskiansiot on laskettu kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioidista joulukuulta. Eri sopimusalojen painotettu keskiarvo on 2561 euroa. Miesten korkeampi palkkataso (KVTES ja OVTES) selittyy sillä, että miehiä on suhteessa enemmän johtavassa asemassa kuin naisia ja tämä nostaa pienen joukon keskiarvoa.

Henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisista palkoista on: KVTES 1,1 %, OVTES 0,8 % ja TS 2,9 %.

Vuonna 2014 koko kuntasektorilla keskiansio oli 3 097 euroa ja sopimusaloittain keskiansio oli seuraava:

- KVTES	2 735 e
- Opetusala	3 788 e
- Tekniset	3 195 e