



PÖYTYÄ

## Henkilöstöraportti 2016

## 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.....	7
ELÄKÖITYMINEN .....	8
Eläkkeelle siirtyminen.....	8
Eläköitymisennuste .....	9
Eläkemaksut.....	10
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT.....	12
Terveysperusteiset poissaolot.....	12
Muut vapaat.....	13
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA .....	13
Henkilöstön koulutus.....	13
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen.....	13
Työterveyshuolto .....	13
Yhteistoiminta .....	15
Työsuojelu.....	15
Tyky -toiminta .....	15
Kuntoutus.....	16
Henkilöstön muistaminen .....	16
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET .....	17
Palkkaus .....	18
Henkilöstö sopimusaloittain .....	18

### HENKILÖSTÖRAPORTTI

#### JOHDANTO

Pöytyän kunnan henkilöstöraportin päämääränä on tarjota tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten, henkilöstön ja päätäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on laadittu KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen hyväksymän suosituksen pohjalta

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. 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 2016 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 525 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 427 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 98. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2016 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2016	Miehet	Naiset	Yhteensä	2015
Vakinainen	62	365	427	434
Määräaikaiset	13	85	98	124
joista työllistettyjä				3
joista oppisopimus		3	3	5
<b>Yhteensä</b>	<b>75</b>	<b>450</b>	<b>525</b>	<b>558</b>

Henkilöstömäärä kääntyi laskuun edellisestä vuodesta, vakinaisten palvelussuhteiden määrä on vähentynyt 7 ja määräaikaisten 26 kappaleella vuoden lopun tilanteen mukaan.

Pääsääntöisesti Pöytyällä työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 81,3 % (2015: 77,8 %) ja määräaikaisia 18,7 % (2015: 22,2 %). Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 89,4 % (2015: 90,3 %). Vakinaisista virkasuhteisia on 28 % (2015: 29 %) ja työsuhteisia 72 % (2015: 71 %). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan henkilöstöstä virkasuhteisia on 27 % ja työsuhteisia 73 %. Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä 87 % (tilastovuosi 2015).

Työttömiä työnhakijoita kunta työllisti vuonna 2016 kaikkiaan 7 (2015; 11) henkilöä yhteensä 587 (2015: 1 219) työpäivän ajaksi. Tukea työllistämiseen saatiin yhteensä 29 462 (2015; 47 071) euroa. Kesällä kunta työllisti 40 nuorta eri toimialoilla. Lisäksi

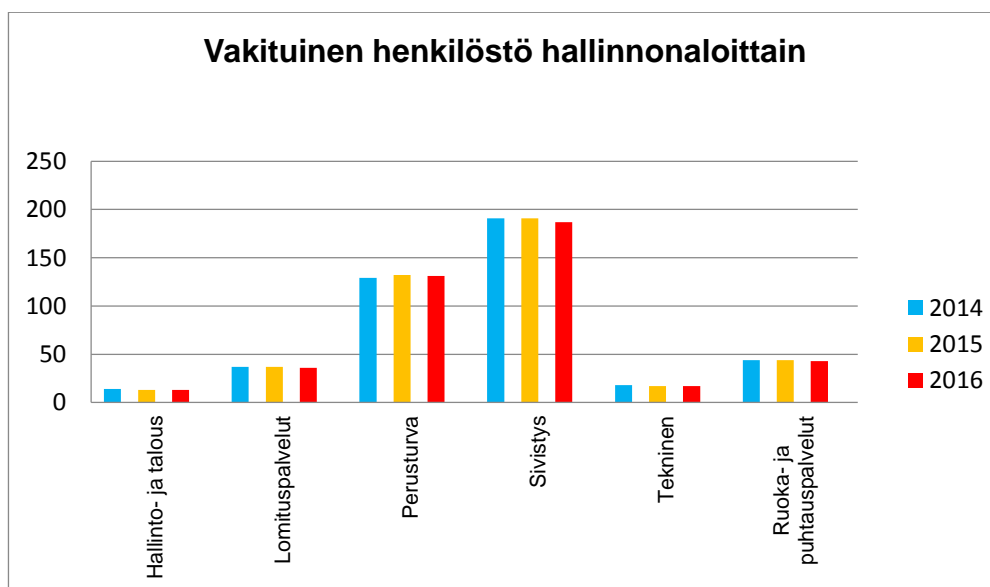
kunta maksoi yrityksille nuorten työllistämistä 230 e palkkatukea/nuori/kk. Palkkatukea maksettiin 23 kesänuoresta.

### Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.	2015	Vakinainen	Määrä-aikainen	2016 Yhteensä	Osuus koko henk. %
Hallinto- ja talous	17	13	3	16	3,0
Lomituspalvelut	45	36	8	44	8,4
Perusturva	181	131	42	173	33,0
Sivistys	245	187	39	226	43,0
Tekninen	17	17	1	18	3,4
Ruoka- ja puhtauspalvelut	53	43	5	48	9,1
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>558</b>	<b>427</b>	<b>98</b>	<b>525</b>	<b>100</b>

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee noin 76 % (2015: 76 %) 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.

Hallinnon ja talouden henkilöstömäärä oli vuoden 2009 lopussa yhteensä 22. Maaseutuyksikkö siirtyi Loimaalle ja kaksi maaseutuasiamiestä siirtyi sen mukana. Hallinnon ja talouden palveluista on lakkautettu muutosjohtajan, arkistosihteerin, talouspäällikön, kirjanpitäjän sekä toimistosihteerin vakanssit ja tehtävät järjestetty sisäisesti. Vuoden 2016 lopussa oli kolme määräaikaista, joista yksi hoitaa sijaisuutta vakituisen ollessa palkattomalla vapaalla. Eli hallinnon ja talouden palveluksessa oli yhteensä 15 työntekijää. Vähennys vuodesta 2009 on 25 % huomioimatta maaseutuyksikköä.



### 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 poisolot.

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
2015	71,28	425,87	497,15
2016	70,78	410,57	481,35

Henkilötyövuodet toimialoittain	2015	2016	%-osuus	Muutos %
Hallinto ja talous	17,4	16,0	3,3	-7,8
Lomituspalvelut	37,8	37,6	7,8	-0,5
Perusturvapalvelut	158,6	153,7	31,9	-3,1
Sivistyspalvelut yhteensä	215,6	206,5		
opetus- ja kirjastopalvelut	139,9	136,4	28,3	-2,5
varhaiskasvatuspalvelut	65,9	63,0	13,1	-4,5
vapaa-aikapalvelut	9,8	7,2	1,5	-27,0
Tekniset palvelut yhteensä	67,8	67,4		
tekninen ja rakennusvalvonta	19,3	19,1	4,0	-1,1
ruoka- ja puhtauspalvelut	48,5	48,3	10,0	-0,3
<b>Yhteensä</b>	<b>497,2</b>	<b>481,3</b>	<b>100,0</b>	

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 367,5 eli 76,3 % (2015; 376,6 htv eli 75,7 %).

Henkilötyövuosien määrä laski 15,9 henkilötyövuodella edellisestä vuodesta. Henkilötyövuosien määrä aleni jokaisella toimialalla.

### Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

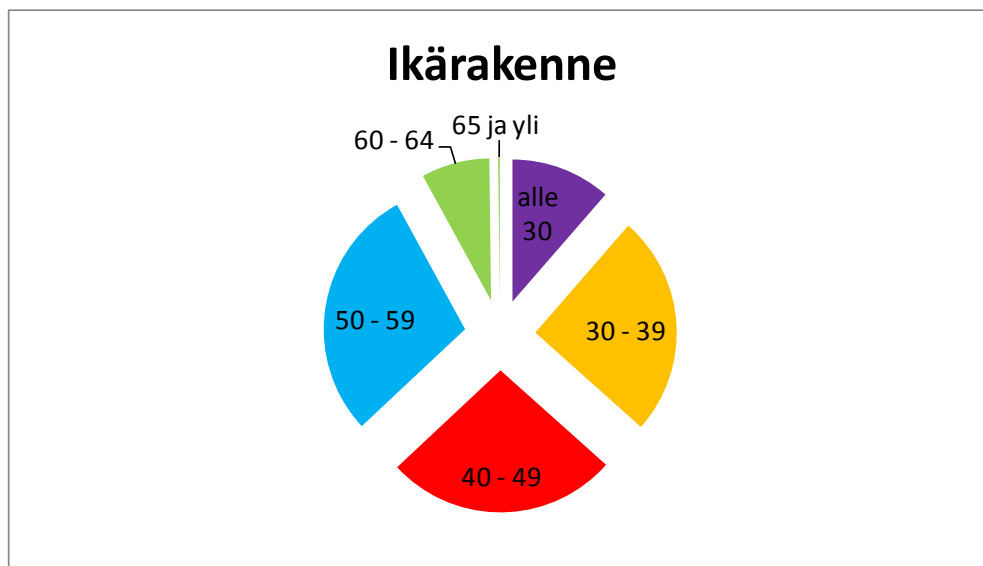
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 85,7 % (2015: 87 %). Miesten osuus on 14,3 % (2015: 13 %). Vakituksista naisten osuus on 85,4 % ja miesten 14,5 %. Kuntatyöntantajien vuoden 2015 tilastotietojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä naisten osuus on 80 %.

Vakinainen	Lukumäärä	%-osuus	Koko henkilöstö	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	33	7,7	alle 30	60	11,4
30 - 39	100	23,4	30 - 39	132	25,1
40 - 49	121	28,3	40 - 49	139	26,5
50 - 59	134	31,4	50 - 59	152	29,0
60 - 64	39	9,1	60 - 64	41	7,8
65 ja yli			65 ja yli	1	0,2
<b>Yhteensä</b>	<b>427</b>	<b>100,0</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>525</b>	<b>100,0</b>

Suurimmat ikäryhmät ovat 50-59-vuotiaat (29 %) ja 40-49-vuotiaat (26,5 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 42 henkilöä, joista vakituisessa palvelussuhteessa 39 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus oli 8 % henkilöstöstä. Tämä on hieman alempi kuin vastaava luku koko kunta-alalla 11,1 % (2015).

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 44,1 vuotta (2015: 43,7) Vakinaisten keski-ikä on hieman korkeampi eli 45,6 vuotta (2015: 45,4). Naisten keski-ikä on 45,3 vuotta ja miesten 47,2 vuotta.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2015 oli 45,8 vuotta (naiset 45,8 ja miehet 45,6). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkinasektoreilla.



### Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Lähihoitaja	96
Maatalouslommittaja	32
Lastenhoitaja	30
Perusopetuksen lehtori	27
Perusopetuksen luokanopettaja	22
Koulunkäynninohjaaja	19
Laitoshuoltaja	15
Kokki	11
Lastentarhanopettaja	10
Toimistosihteerit	10
Sairaanhoidaja	9
Lukion lehtori	8
Tuntiopettaja	8

### Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Vaihtuvuus % 2015
Alkaneet palvelussuhteet	26	5,9	5,3
Päättyneet palvelussuhteet	36	6,8	5,9

Päättyneistä palvelussuhteista 55 % päättyi eläköitymiseen.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekryn kautta julkisessa haussa oli yhteensä 45 (2015: 49) tehtävää. Hakemuksia tuli yhteensä 690 (2015:800 kpl) eli keskimäärin (16,4/tehtävä). Kuntarekryn käytön myötä hakemusten määrä on kasvanut ja hakemusten käsittely ja yhteenvedojen tekeminen helpottunut huomattavasti. Kuntarekryn käyttökustannukset olivat 6 111 e vuodessa (alv 0 %).

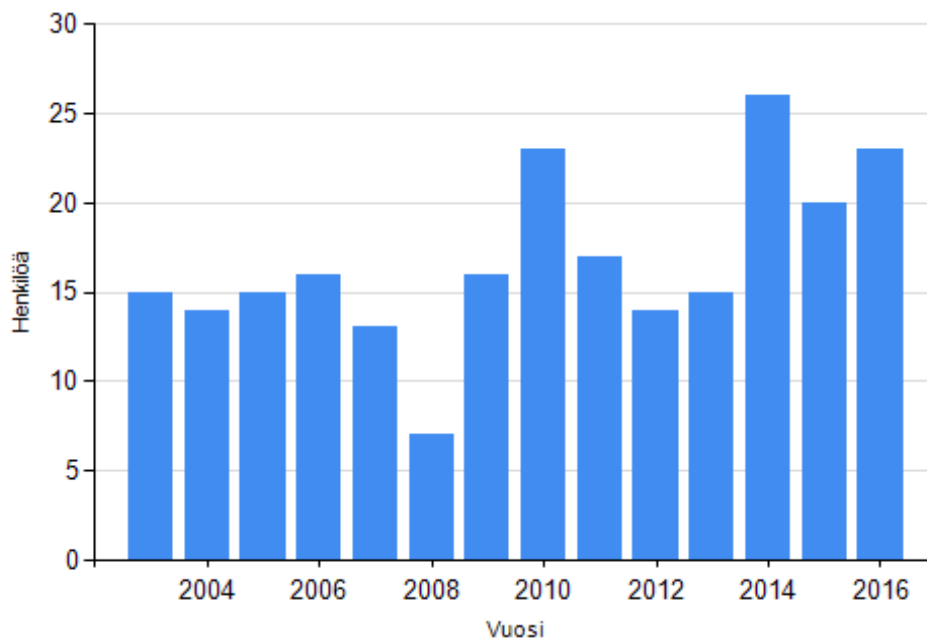
Taloudellisen tilanteen takia käytössä on edelleen täyttölupamenettely. Kunnanhallitus päättää täyttöluvista. Vuoden aikana kunnanhallitus myönsi vakinaiseen palvelussuhteeseen 29 täyttölupaa ja määräaikaiseen 24 täyttölupaa.

### ELÄKÖITYMINEN

#### Eläkkeelle siirtyminen

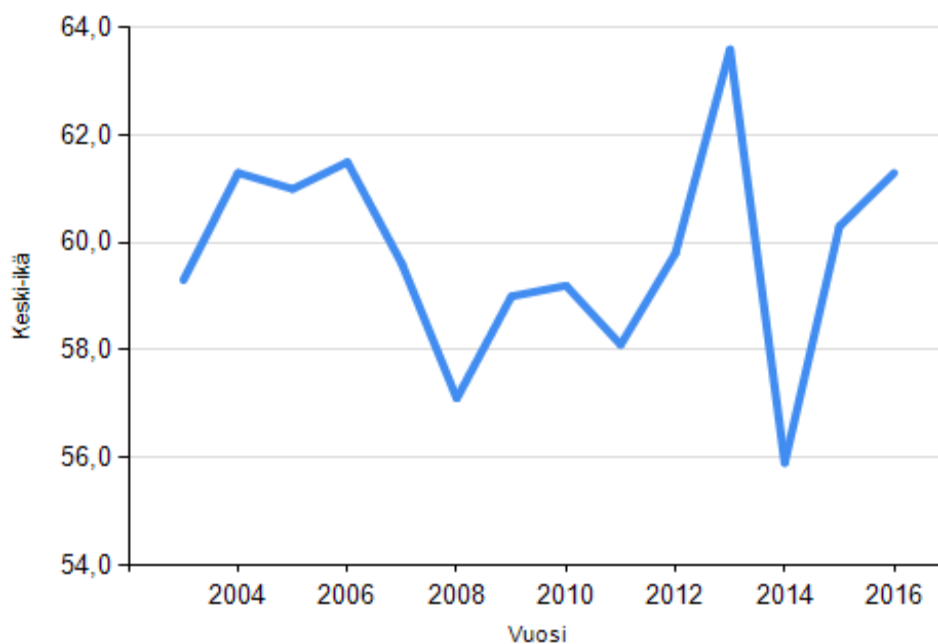
	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	18	63

#### Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003-2016



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

#### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 – 2016



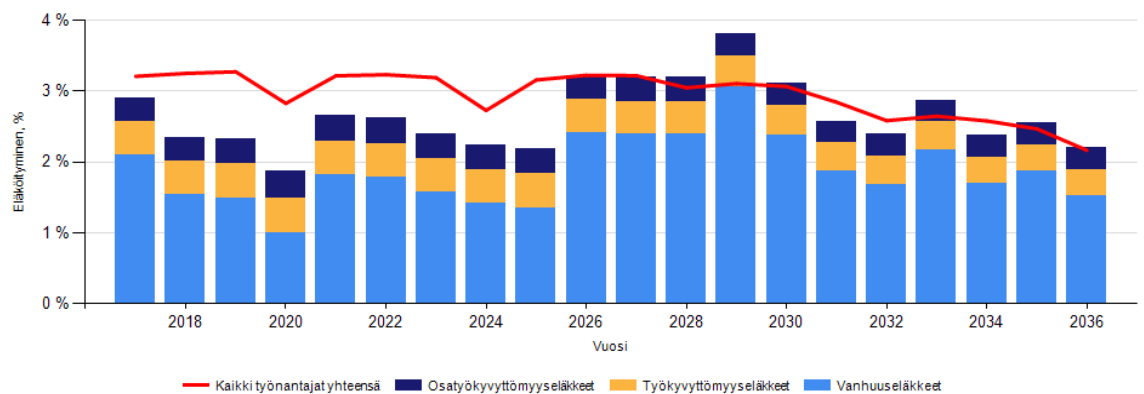
Lähde: Kuntien eläkevakuutus



### Eläköitymisennuste

#### Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017 – 2035

Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henk.	Työkyvyt- tömyys- eläkkeet, henk.	Osatyö- kyvyttömyys- eläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2015 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työn- antajat yh- teensä
2017	12	3	2	17	2,9	3,2
2018	9	3	2	14	2,3	3,2
2019	9	3	2	13	2,3	3,3
2020	6	3	2	11	1,9	2,8
2021	10	3	2	15	2,7	3,2
2022	10	3	2	15	2,6	3,2
2023	9	3	2	14	2,4	3,2
2024	8	3	2	13	2,2	2,7
2025	8	3	2	13	2,2	3,2
2026	14	3	2	19	3,2	3,2
2027	14	3	2	18	3,2	3,2
2028	14	3	2	18	3,2	3,0
2029	18	3	2	22	3,8	3,1
2030	14	2	2	18	3,1	3,1
2031	11	2	2	15	2,6	2,8
2032	10	2	2	14	2,4	2,6
2033	13	2	2	17	2,9	2,6
2034	10	2	2	14	2,4	2,6
2035	11	2	2	15	2,6	2,5
2036	9	2	2	13	2,2	2,2

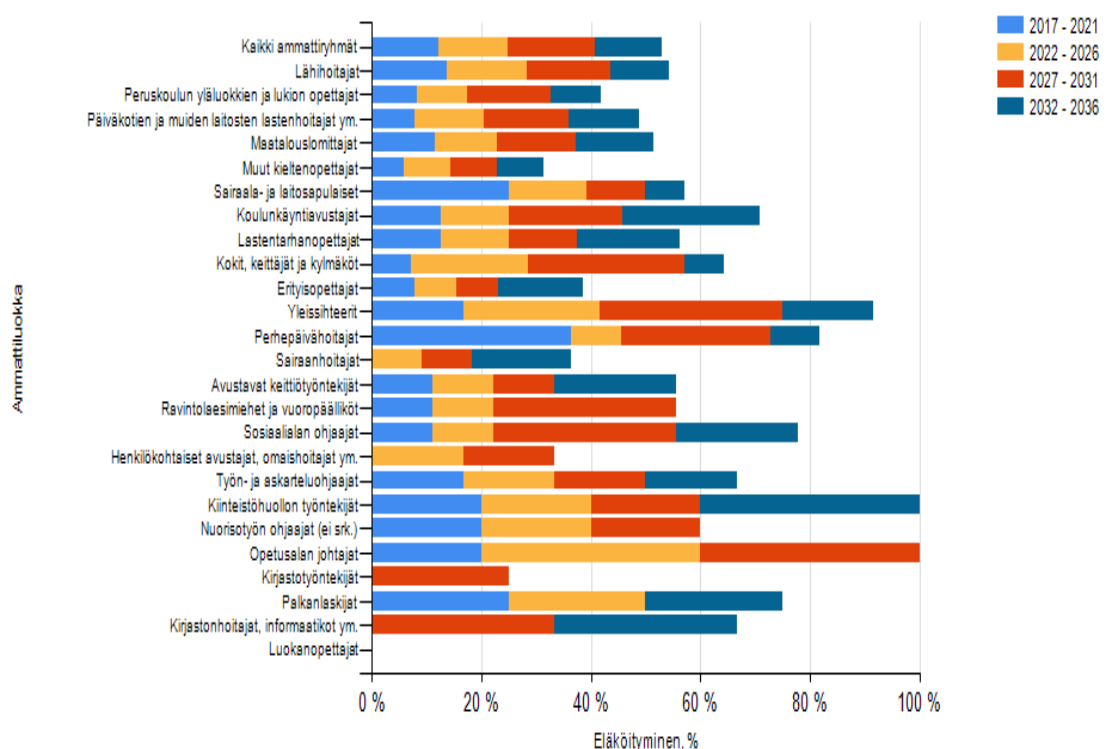


Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Kuntien eläkevakuutus on arvioinut Pöytyän kunnasta eläkkeelle vuosina 2017–2036 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 15 henkilöä/vuosi. Vanhuuseläkkeelle jääviä tarkastelujaksona on keskimäärin 11 henkilöä.

### Eläköitymisennuste ammattiluokittain 2017 - 2036



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen kumulatiivisesti suurimmissa 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 määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä

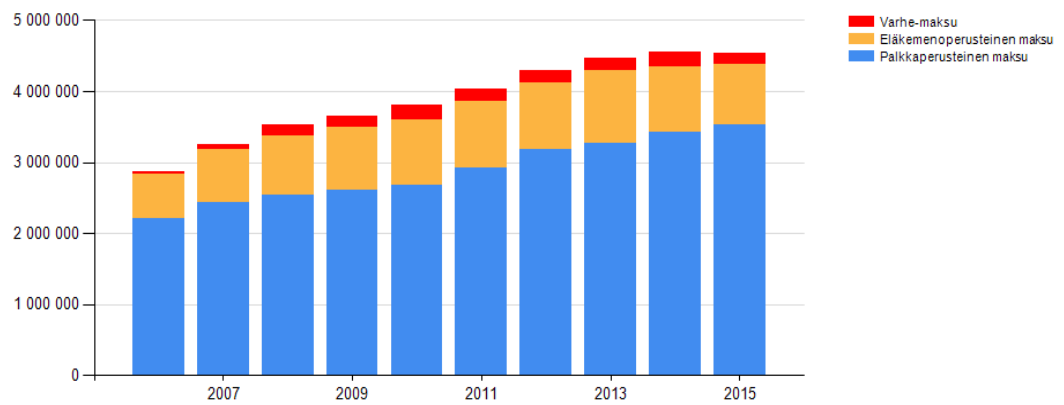
Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta. Eläkemenoperusteisena ja varhe-maksuna kerättävä osuus jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.

Työnantajan palkkamenoperusteinen maksu vuonna 2016 oli 17,10 % (2015:17,20 %)

	Euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	147 905	0,99
Eläkemenoperusteinen maksu	788 597	

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	2015	2016
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 442	1 480
4 - 29 pv	2 556	2 616
30 - 60 pv	1 261	913
61 - 90 pv	467	810
91 - 180 pv	1 190	1 038
Yli 180 pv	1 669	1 610
<b>Yhteensä</b>	<b>8 585</b>	<b>8 467</b>
Keskimäärin/henkilöstötyövuosi	16,1	17,6
<b>Em. poissaoloista</b>		
työtapaturmat	292	181
työmatkataturmat	3	9
ammattitaudit tai -epäilyt	0	0

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Palkalliset ja palkattomat päivät on laskettu kalenteripäivinä. Kuntoutustukipoissaolopäivien määrä on laskenut 1076 päivään (2015: 1324). Nämä poissaolot lisäävät erityisesti lomitusyksikön sairauspoissaolopäiviä. Ilman kuntoutustukipäiviä sairauspoissaoloja on keskimäärin 15,3 pv/henkilötyövuosi.

Vakituisista työntekijöistä 135 (31,6 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Vuonna 2015 sairauslomien määrä kunta-alalla oli keskimäärin 16,5 sairauslomapäivää henkilötyövuotta kohden, vakituisilla 17,5 päivää.

Terveysperusteiset poissaolot	2015 Kalenteripv	2015 pv/htv	2016 Kalenteripv	2016 pv/htv
Hallinto ja talous	93	5,3	75	4,7
Lomituspalvelut	1 968	52,1	1 891	50,3
Perusturva	2 978	18,8	3 116	20,3
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	1 446	9,7	1 368	9,5
Varhaiskasvatus	1 525	23,1	855	13,6
Tekninen	49	2,5	101	5,3
Ruoka- ja puhtauspalvelut	526	10,8	1 061	21,9
<b>Yhteensä</b>	<b>8 585</b>		<b>8 467</b>	

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 451 kalenteripäivää (2015: 375).

### **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 418 päivää (2015: 345).

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana yhteensä 14 henkilöä yhteensä 2650 päivää (2015: 17 hlöä, 3669 päivää). Opintovapaalla oli 15 henkilöä, yhteensä 418 päivää.

## **TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA**

### **Henkilöstön koulutus**

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta arvioidaan saatavan 8 795 e, koulutuspäiviä 505 (2015: 8 178 euroa, 533 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 kehittämisestä, 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 10.10.2016.

### **Työterveyshuolto**

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut 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 83 480 e (v. 2015: 68 112 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 68 307 e (v. 2015: 61 744 e) eli yhteensä 151 787 e (v. 2015: 129 856 e). Arvioitu korvaus Kelalta on noin 84 000 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			
	2014	2015	2016
<b>Korvausluokka I</b>			
Terveystarkastukset			<b>kpl</b>
Lääkärit	258	197	202
Terveystenhoitajat	313	273	365
Fysioterapeutit	96	45	25
Psykologit	10	55	77
Tutkimukset			
Laboratorio	990	439	691
Kuvantaminen	26	10	8
Neuvonta ja ohjaus			<b>tunti</b>
Lääkärit	10,0	23	1,0
Terveystenhoitajat	30,5	33,5	10,0
Fysioterapeutit	22,0	84	11,5
Psykologit		11	5,5
Työpaikkaselvitykset			
Lääkäri	5,5	12,5	11,0
Terveystenhoitajat	23,5	12,5	26,0
Fysioterapeutit	19,5	6	8,0
Psykologit			

Työterveyshuollon sairaanhoito			
	2014	2015	2016
<b>Korvausluokka II</b>			
Sairaanhoitokäynnit			<b>kpl</b>
Lääkärit	879	780	911
Terveystenhoitajat	360	380	426
Fysioterapeutit	10	10	53
Psykologit	6	17	1
Tutkimukset			
Laboratorio	509	398	456
Kuvantaminen	69	58	46

### 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 6 kertaa. Yt-toimikunnassa käsiteltiin mm. kunnan ruoka- ja puhtauspalvelujen uudelleen järjestelyjä, työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivytystä, koulutussuunnitelma ja työhyvinvoinnin tukemista. Lisäksi kokouksissa käsiteltiin työsuojelun asioita sekä soten valmistelutilannetta.

Kunnan ruokapalvelujen uudelleen järjestämisestä yhdessä Pöytyän kansanterveys-työn kuntayhtymän kanssa selvitettiin ja asiasta käytiin yt-neuvottelut. Neuvottelut päätettiin marraskuun lopulla, kun valtuusto ei hyväksynyt tarvittavaa määrärahaa sote-ruuan valmistuskeittiön muutostöihin.

### 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 2015, väkivaltatilanteiden ohjeistus ja ilmoitus- ja käsittelylomakkeet sekä sisäilmaongelmien raportointi. Sisäilmatyöryhmä kokoontui neljä kertaa.

Attendo Työterveyspalvelut tekivät työpaikkaselvityksen Elisenvaaran koulussa ja lukiossa. Sekä koulun että lukion henkilökunnalle oli sisäilmakysely ja kohdennettu terveystarkastus.

Terveysvalvonnan terveydensuojelulain mukaisia tarkastuksia tehtiin kaikilla kouluilla ja nuorisotiloissa.

Lounais-Suomen aluehallintovirasto ei tehnyt kertomusvuonna työsuojelutarkastuksia.

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 193 (2015: 214) työntekijää. Seteleissä on 10 euron omavastuuosuus.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 16 ja käyntejä yhteensä 281. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 11 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 28 (2015: 131) päivää. Kuntoutuksessa oli neljä työntekijää.

### **Henkilöstön muistaminen**

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 23 910 euroa (2015: 6 981 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 29 työntekijälle myönnettiin yhteensä 59 työpäivää palkkiovapaata (2015: 28 työntekijää, 47 päivää).

Keväällä kunnan pitkäaikaisia työntekijöitä muistettiin Suomen Kuntaliiton myöntämillä kultaisilla ja hopeisilla ansiomerkeillä. Kultaisia ansiomerkkejä 40 vuoden palveluksesta myönnettiin 8, kultaisia 30 vuoden palveluksesta 45 ja hopeisia 20 vuoden palveluksesta 51.



### 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	2016
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	21 175	21 299
josta		
<b>1. Palkat</b>	17 018	16 782
josta		
vuosiloma-ajan palkat	1 171	1 191
terveysperusteisten poissaolojen palkat	460	462
perhevapaiden palkat	97	102
muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	108	104
- kelakorvaukset	-254	-262
- tapaturmakorvaukset	-18	-14
<b>2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	4 177	4 240
(ei eläkemenoperusteista eläkemaksua)		
<b>3. Muut</b>		
rekrytointikustannukset	5	6
<b>4. Henkilöstöinvestoinnit</b>	246	271
Työterveyshuolto, netto	58	67
Koulutus	72	64
Muut	116	140

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, työtoiminnan kulut ja merkkipäivälahjat.

Tuloslaskelman henkilöstökustannukset (palkat + sivukulut) tilikaudelta olivat yhteensä 21,3 milj. euroa. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstökustannukset ovat laskeneet 2 %. Vuoden 2016 tuloslaskelman mukaan henkilöstömenojen osuus toimintakuluista on 38,3 % (2015: 38,8 %).

### Palkkaus

Kunnan henkilöstön palkkoja korotettiin 1.1. tai 1.2.2016 lukien sopimuskorotuksilla, joiden kustannusvaikutus oli kunta-alalla keskimäärin 0,59 %.

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

### Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan eri virka- ja työehtosopimuksia:

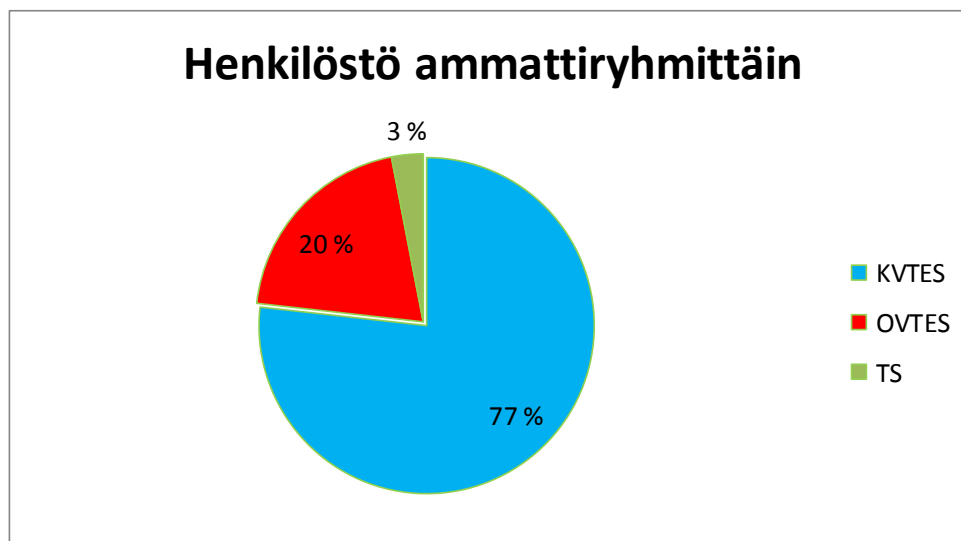
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	368	35	403
OVTES	82	24	106
TS		16	16
<b>Yhteensä</b>	<b>450</b>	<b>75</b>	<b>525</b>



Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES on kunta-alan suurin sopimusala, koko kunta-alan henkilöstöstä noin 75 % kuuluu KVTES:iin. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n piiriin kuuluu noin 15 % koko kunta-alan henkilöstöstä. Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TS:n piirissä on noin 6 %. Erillinen virkaehtosopimus on lääkäreille LS ja tuntipalkkaisille työehtosopimus TTES. Tuntipalkkaiset (TTES) on siirretty teknisten sopimuksen (TS) piiriin vuoden 2015 alusta.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)			
	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	93,01	82,58	88,83
Palveluajkaan sidotut lisät	5,18	12,38	6,73
Henkilökohtainen lisä	0,96	0,56	2,46
Muut säännöllisen työajan lisät	0,22	0,97	0,16
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,63	3,51	1,82
Yhteensä	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 274	3 484	2 684
Miesten keskiansio e/kk	2 630	3 748	2 684
Naisten keskiansio e/kk	2 245	3 405	

Keskiansiot on laskettu kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansiosta joulukuulta. Eri sopimusalojen painotettu keskiarvo on 2563 euroa (2015:2561e). Miesten korkeampi palkkataso (KVTES ja OVTES) selittyy sillä, että miehiä on suhteessa enemmän johtavassa asemassa kuin naisia ja tämä nostaa pienen joukon keskiarvoa.

Vuonna 2015 koko kuntasektorilla keskiansio oli 3 112 euroa ja sopimusaloittain keskiansio oli seuraava:

- KVTES                    2 743 e
- Opetusala                3 798 e
- Tekniset                 3 221 e