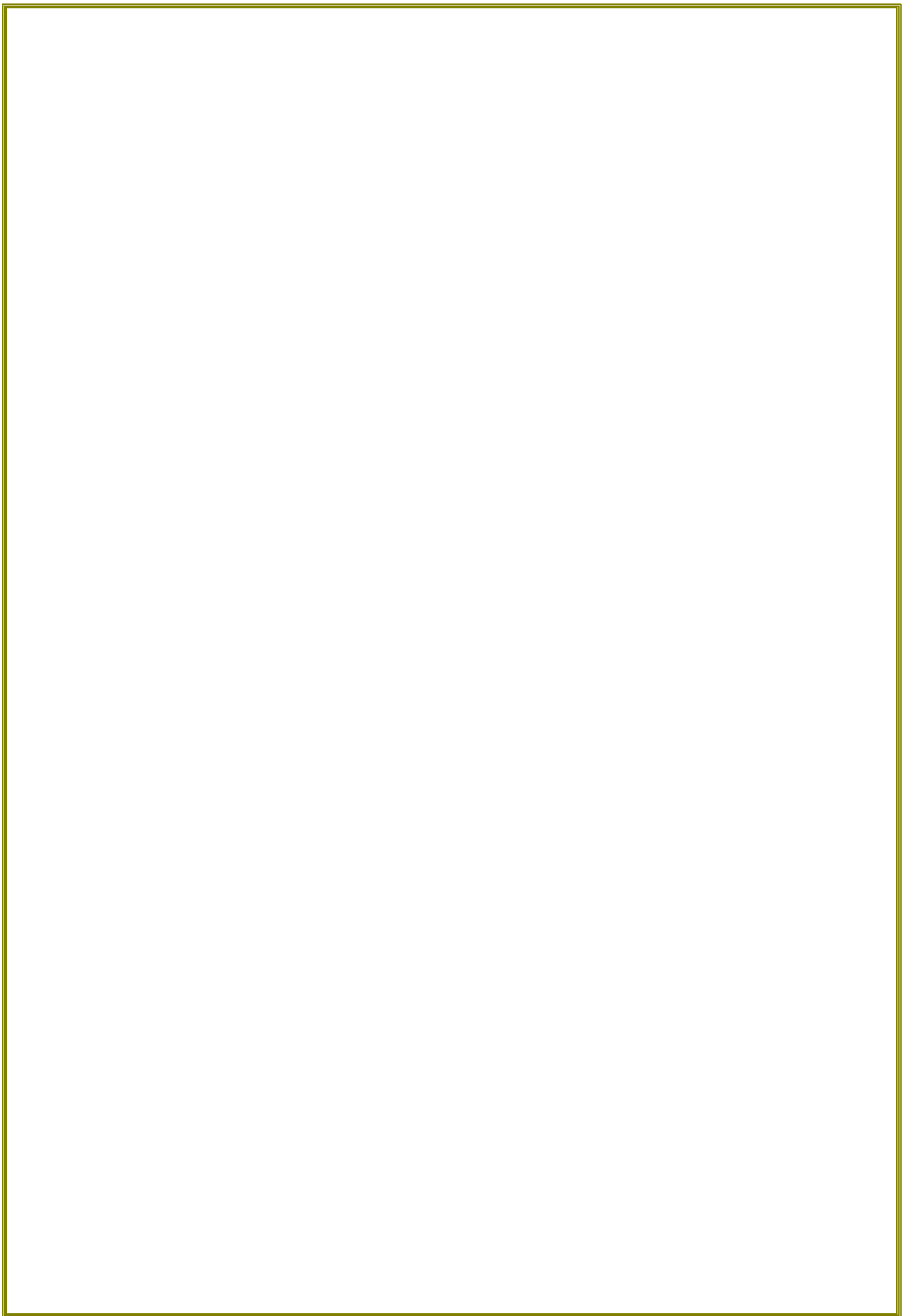




PÖYTYÄ

Henkilöstöraportti 2017

Yt-toimikunta 2.5.2018 § 23
Kunnanhallitus 7.5.2018 § 120
Kunnanvaltuusto 18.6.2018 § 22



SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖRAPORTTI	4
JOHDANTO.....	4
HENKILÖSTÖRESURSSIT	4
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstö hallinnonaloittain	5
Henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	6
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät.....	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
ELÄKÖITYMINEN	9
Eläkkeelle siirtyminen.....	9
Eläköitymisennuste	10
Eläkemaksut.....	11
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT.....	13
Terveysperusteiset poissaolot.....	13
Muut vapaat.....	14
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA	14
Henkilöstön koulutus.....	14
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen.....	15
Työterveyshuolto	15
Yhteistoiminta	17
Työsuojelu.....	17
Tyky -toiminta	17
Kuntoutus.....	18
Henkilöstön muistaminen	18
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	18
Henkilöstö sopimusaloittain	20
Palkkaus	21

HENKILÖSTÖRAPORTTI

JOHDANTO

Pöytyän kunnan henkilöstöraportin päämääränä on tarjota tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten, henkilöstön ja päättäjien 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 2017 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 529 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 413 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 116. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2017 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2017	Miehet	Naiset	Yhteensä	2016
Vakinainen	57	356	413	427
Määräaikaiset	20	96	116	98
joista työllistettyjä	4	3	7	
joista oppisopimus	1	4	5	3
Yhteensä	77	452	529	525

Henkilöstömäärä on lähes edellisen vuoden tasolla, vakinaisten palvelussuhteiden määrä on vähentynyt ja määräaikaisten lisääntynyt edellisestä vuodesta. Vakituisten määrän laskuun vaikuttaa myös, että rekrytointeja on kesken vuodenvaihteessa jonkin verran. Lomituksen osalta on esim. neljä toimea vapautunut vuoden aikana ja täyttölupaa haetaan vasta seuraavan vuoden alussa.

Pääsääntöisesti Pöytyällä työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 78,1 % (2016: 81,3 %) ja määräaikaisia 21,9 % (2016: 18,7 %). Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 89,4 % (2016: 89,4 %). Vakinaisista virkasuhteisia on 28,6 % (2016: 28 %) ja työsuhteisia 71,4 % (2016: 72 %). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan henkilöstöstä virkasuhteisia on 26 % ja työsuhteisia 74 %. Virkasuhdetta voidaan nykyisin käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä 87 % (tilastovuosi 2016).

Työttömiä työnhakijoita kunta työllisti vuonna 2017 kaikkiaan 15 (2016: 7) henkilöä yhteensä 1556 (2016: 587) työpäivän ajaksi. Tukea työllistämiseen saatiin yhteensä

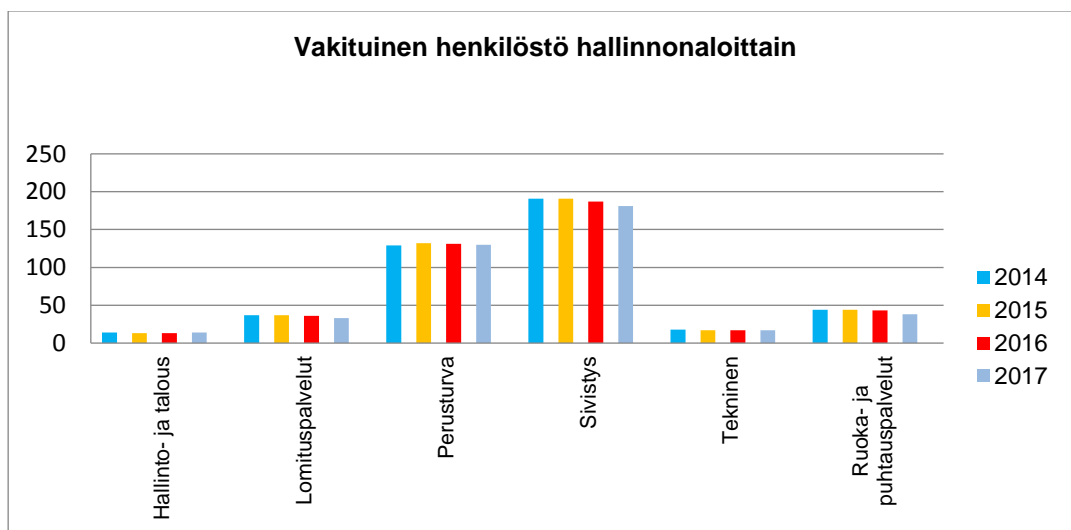
65 650 (2016; 29 462) euroa. Kesällä kunta työllisti 41 nuorta eri toimialoilla. Lisäksi kunta maksoi yrityksille nuorten työllistämistä 230 e palkkatukea/nuori/kk. Palkkatukea maksettiin 21 työnantajalle 23 kesänuoresta.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.	2016	Vakinainen	Määrä- aikainen	2017 Yhteensä	Osuus koko henk. %
Hallinto ja talous	16	14	1	15	2,8
Lomituspalvelut	44	33	9	42	7,9
Perusturva	173	130	52	182	34,4
Sivistys	226	181	41	222	42,0
Tekninen	18	17	3	20	3,8
Ruoka- ja puhtauspalvelut	48	38	10	48	9,1
Kaikki yhteensä	525	413	116	529	100

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee noin 76,4 % (2016: 76 %) Pöytyän kunnan koko henkilöstöstä. 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.

Hallinnon ja talouden henkilöstömäärä oli vuoden 2009 lopussa yhteensä 22. Maaseutuyksikkö siirtyi Loimaalle 1.1.2013 ja kaksi maaseutuasiamiestä siirtyi sen mukana. Hallinnon ja talouden palveluista on lakkautettu muutosjohtajan, arkistosihteerin, talouspäällikön, kirjanpitäjän sekä toimistosihteerin vakanssit ja tehtävät järjestelty sisäisesti. Vuoden 2017 lopussa oli yksi määräaikainen, joka hoitaa sijaisuutta vakituisen ollessa palkattomalla vapaalla. Vuoden 2016 lopussa päättyi kehitysjohtajan määräaikainen virka. Uutena perustettiin tuulevaisuusjohtajan virka, joka oli vuoden 2017 päättyessä avoimena. Virka on täytetty alkuvuodesta 2018.



Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa 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	Miehet	Naiset	Yhteensä
2015	71,28	425,87	497,15
2016	70,78	410,57	481,35
2017	70,50	409,47	479,97

Henkilötyövuodet toimialoittain	2015	2016	2017	%-osuus	Muutos % 2016/2017
Hallinto ja talous	17,4	16,0	15,1	3,1	-5,9
Lomituspalvelut	37,8	37,6	37,0	7,7	-1,7
Perusturvapalvelut	158,6	153,7	155,6	32,4	1,2
Sivistyspalvelut yhteensä	215,6	206,5	203,9		
opetus- ja kirjastopalvelut	139,9	136,4	134,1	27,9	-1,7
varhaiskasvatuspalvelut	65,9	63,0	61,2	12,8	-2,8
vapaa-aikapalvelut	9,8	7,2	8,6	1,8	19,6
Tekniset palvelut yhteensä	67,8	67,4	68,4		
tekninen ja rakennusvalvonta	19,3	19,1	20,3	4,2	6,3
ruoka- ja puhtauspalvelut	48,5	48,3	48,1	10,0	-0,3
Yhteensä	497,2	481,3	480,0	100,0	

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 372,7 eli 77,6 % (2016: 367,5 htv eli 76,3 %).

Henkilötyövuosien määrä oli lähes yhtä suuri kuin edellisenä vuotena, mutta huomattavasti alempi edelleen kuin vuonna 2015.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

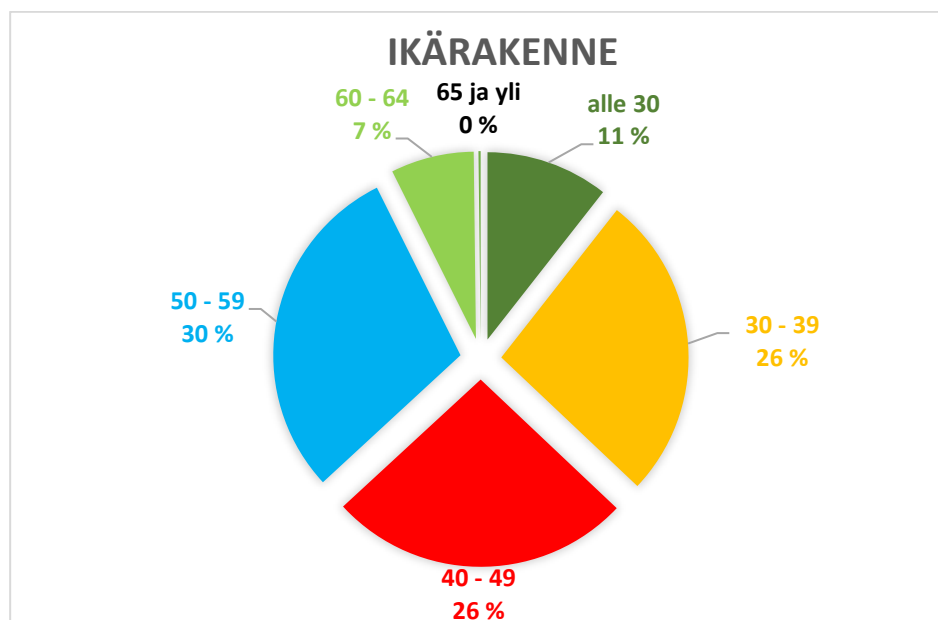
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 85,4 % (2016: 85,7 %). Miesten osuus on 14,6 % (2016: 14,3 %). Vakituksista naisten osuus on 86,2 % ja miesten 13,8 %. Kuntatyöntekijöiden vuoden 2016 tilastotietojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä naisten osuus on 80 %.

Vakinainen 2017	Lukumäärä	%-osuus	Koko henkilöstö 2017	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	21	5,1	alle 30	56	10,6
30 - 39	100	24,2	30 - 39	140	26,5
40 - 49	123	29,8	40 - 49	138	26,1
50 - 59	140	33,9	50 - 59	156	29,5
60 - 64	29	7,0	60 - 64	38	7,2
65 ja yli			65 ja yli	1	0,2
Yhteensä	413	100,0	Yhteensä	529	100,0

Henkilöstön ikärakenne on pysynyt samansuuntaisena. Suurin ikäryhmä on 50-59 -vuotiaat (29,5 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 39 henkilöä, joista vakituisessa palvelussuhteessa 29 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus oli 7 % henkilöstöstä. Tämä on hieman alempi kuin vastaava luku koko kunta-alalla 11,5 % (2016).

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 43,9 vuotta (2016: 44,1). Naisten keski-ikä on 43,7 vuotta ja miesten 45,4 vuotta.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2016 oli 45,8 vuotta (naiset 45,9 ja miehet 45,5). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkina-sektoreilla.



Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Lähihoitaja	97
Maatalouslomittaja	29
Lastenhoitaja	28
Perusopetuksen lehtori	26
Perusopetuksen luokanopettaja	22
Koulunkäynninohjaaja	19
Erityisopettaja	14
Laitoshuoltaja	13
Toimistosihteerit	10
Tuntiopettaja	10
Lukion lehtori	10
Kokki	9
Lastentarhanopettaja	8
Sairaanhoitaja	8

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä 2017	Vaihtuvuus % 2017	Vaihtuvuus % 2016
Alkaneet palvelussuhteet	16	3,7	5,9
Päättyneet palvelussuhteet	34	8,0	6,8

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.

Päättyneistä palvelussuhteista 56 % päättyi eläköitymiseen.

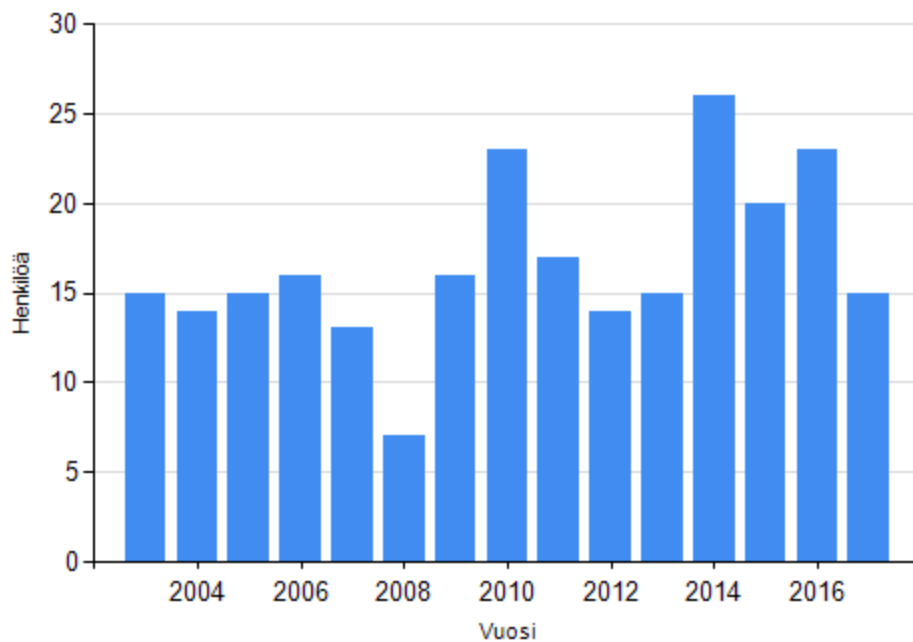
Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekryn kustannukset ovat vuodessa 6200 euroa.

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyminen

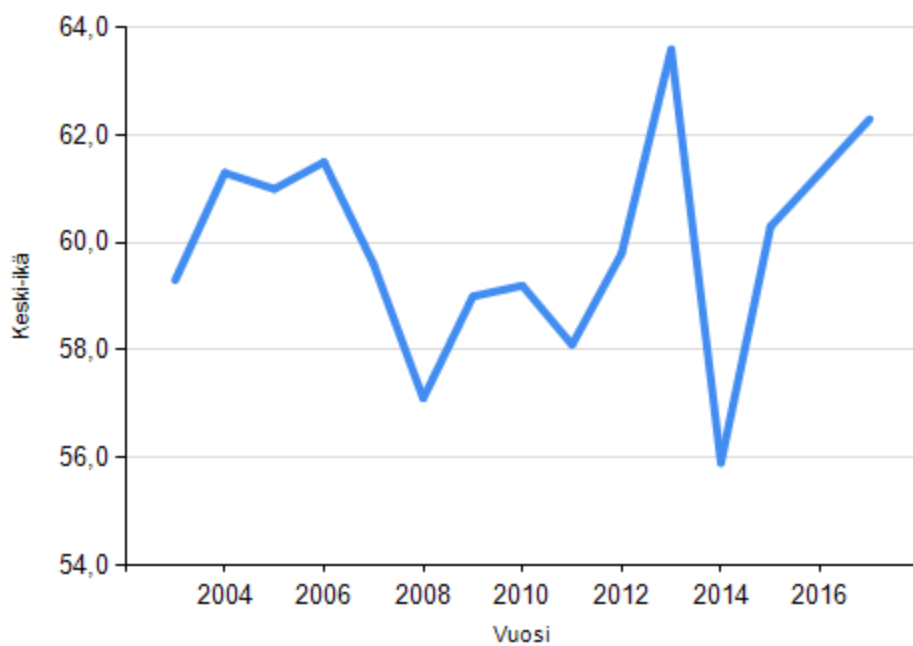
	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	17	62,3

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003-2017



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 – 2017

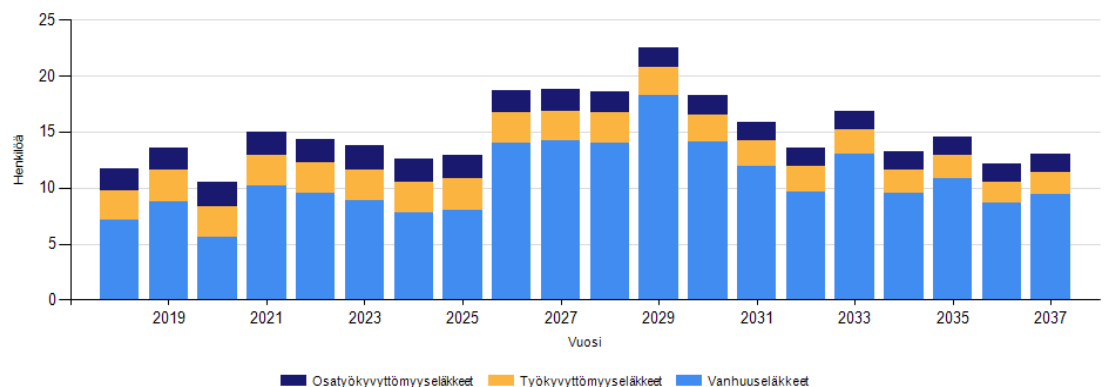


Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Eläköitymisennuste

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2018 – 2037

Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henk.	Työkyvyt- tömyys- eläkkeet, henk.	Osatyö- kyvyttömyys- eläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2016 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työn- antajat yhteensä
2018	7	3	2	12	2,2	3,1
2019	9	3	2	14	2,6	3,3
2020	6	3	2	11	2	2,8
2021	10	3	2	15	2,8	3,2
2022	10	3	2	14	2,6	3,3
2023	9	3	2	14	2,6	3,2
2024	8	3	2	13	2,4	2,8
2025	8	3	2	13	2,4	3,2
2026	14	3	2	19	3,5	3,3
2027	14	3	2	19	3,5	3,2
2028	14	3	2	19	3,5	3
2029	18	3	2	22	4	3,1
2030	14	2	2	18	3,3	3,1
2031	12	2	2	16	2,9	2,8
2032	10	2	2	14	2,6	2,5
2033	13	2	2	17	3,1	2,6
2034	10	2	2	13	2,4	2,6
2035	11	2	2	15	2,8	2,5
2036	9	2	2	12	2,2	2,1
2037	9	2	2	13	2,4	2,3

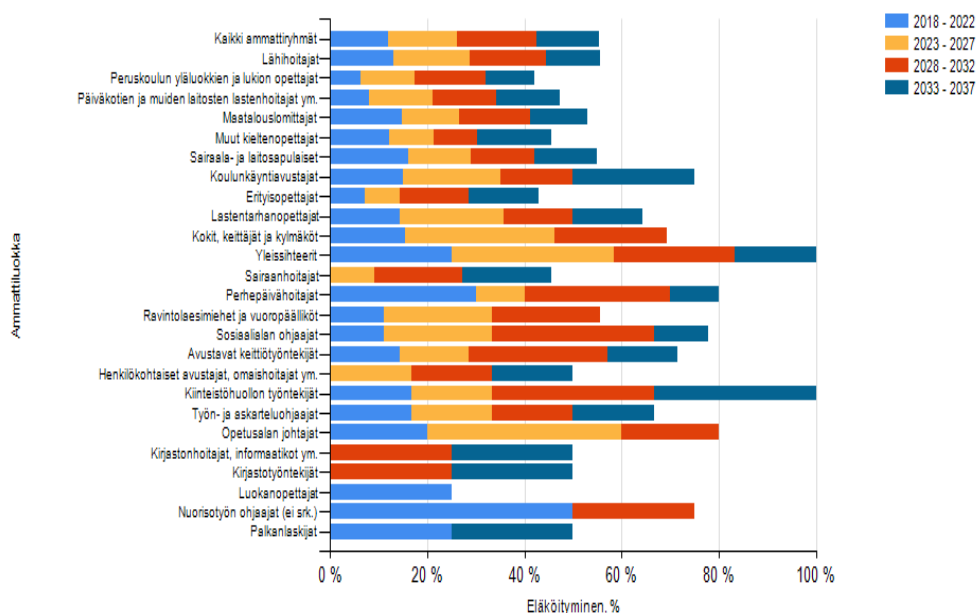


Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Kuntien eläkevakuutus on arvioinut Pöytyän kunnasta eläkkeelle vuosina 2018-37 jäävän henkilöstömäärän. Arvio perustuu henkilöstön aiemman eläkelainsäädännön mukaisiin vanhuuseläkeikiin ja aiemman toteutuman mukaan arvioituihin työkyvyttömyyseläkkeitten määriin. Vuodesta 2005 lähtien eläkkeelle jäämisikä on pääsääntöisesti vallittavissa 63–68 vuoden välillä.

Keskimäärin kunnasta ennusteen mukaan jää eläkkeelle noin 15 henkilöä/vuosi. Vanhuuseläkkeelle jääviä tarkastelujaksona on keskimäärin 10 henkilöä.

Eläköitymisennuste ammattiluokittain 2018 – 2037



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

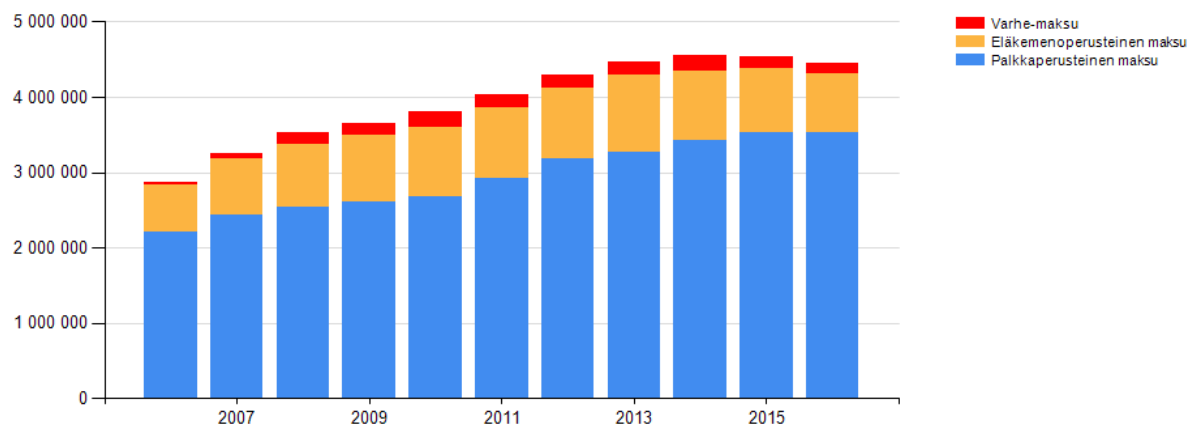
Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta. Eläkemenoperusteisena ja varhe-maksuna kerättävä osuus jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.

Työnantajan palkkamenoperusteinen maksu vuonna 2017 oli 17,05 % (2016:17,10 %)

	Euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	133 635	0,89
Eläkemenoperusteinen maksu	589 804	

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	2017
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 442	1 480	1 361
4 - 29 pv	2 556	2 616	3 011
30 - 60 pv	1 261	913	910
61 - 90 pv	467	810	835
91 - 180 pv	1 190	1 038	945
Yli 180 pv	1 669	1 610	1 199
Yhteensä	8 585	8 467	8 261
Keskimäärin/henkilöstötyövuosi	16,1	17,6	17,2
Em. poissaoloista			
työtaturmat	292	181	331
työmatkataturmat	3	9	93
ammattitaudit tai -epäilyt	0	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 oli 1148. Nämä poissaolot lisäävät erityisesti lomitusyksikön sairauspoissaolopäiviä. Ilman kuntoutustukipäiviä sairauspoissaoloja on keskimäärin 14,8 pv/henkilötyövuosi. Pitkät yli 90 päivää olevat sairauspoissaolot ovat vähentyneet, kun taas 4 - 29 päivän pituiset lisääntyneet selkeästi.

Vakituista työntekijöistä 127 (30,7 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Vuonna 2016 sairauslomien määrä kunta-alalla oli keskimäärin 16,7 sairauslomapäivää (Kunta 10-tutkimus).

Terveysperusteiset poissaolot	2015 Kalenteripv	2015 pv/htv	2016 Kalenteripv	2016 pv/htv	2017 Kalenteripv	2017 pv/htv
Hallinto ja talous	93	5,3	75	4,7	54	3,6
Lomituspalvelut	1 968	52,1	1 891	50,3	1 331	36,0
Perusturva	2 978	18,8	3 116	20,3	3 349	21,5
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	1 446	9,7	1 368	9,5	1 663	11,7
Varhaiskasvatus	1 525	23,1	855	13,6	879	14,4
Tekninen	49	2,5	101	5,3	157	7,7
Ruoka- ja puhtauspalvelut	526	10,8	1 061	21,9	828	17,2
Yhteensä	8 585		8 467		8 261	

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. Syksystä alkaen on esimiehille toimitettu kuukausittain raportit henkilöstön sairauspoissaoloista ja varhaisen tuen mallin mukaisista toimenpiteistä raportoidaan edelleen hallintojohtajalle. Myös työterveyshuoltoon on tiivistetty yhteistoimintaa ja sairauspoissaolojen seuranta.

Henkilöstöraportoinnissa tarkasteltavissa sairauspoissaoloissa ei huomioida työntekijän poissaoloja lapsen sairauden takia. Niitä oli yhteensä 392 kalenteripäivää (2016: 451).

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 381 päivää (2016: 418).

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana yhteensä 4 henkilöä yhteensä 294 päivää (2016: 14 hlöä, 2650 päivää). Opintovapaalla oli 16 henkilöä, yhteensä 2571 päivää (2016: 1707 päivää)

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Viime vuonna aloitettiin yhteiset esimiesfoorumit. Koulutusta järjestettiin esimiehen roolista ja tehtävistä työnantajan edustajana sekä vaikeiden tilanteiden käsittelystä työpaikoilla. Kouluttajana toimi varatuomari Ulla-Riitta Parikka. Yhteisenä koulutuksena järjestettiin myös kaksipäiväinen varautumisen peruskurssi yhteistyössä Pelastusopiston kanssa. Näihin koulutuksiin osallistui noin 30-40 esimestä. Esimiehille järjestettiin myös infotilaisuus kunnan ICT-palvelujen nykytilasta ja kehittämisestä.

Koko kunnan henkilöstölle ja myös terveyskeskuksen henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suorittamiseen. Koulutuksen kesto on 1,5 vuotta ja siihen sisältyy 12 lähipäivää. Koulutus järjestetään yhteistyössä Tamora Oy:n kanssa. Koulutus toteutetaan osittain oppisopimuskoulutuksena ja osittain OKM:n rahoituksella. Koulutuksen tavoitteena on kehittää ja uudistaa oman ammatin tuotteita, palveluita tai toimintamalleja. Koulutukseen osallistuu noin 50 henkilöä kunnasta. Viime vuonna lähiopetuspäiviä oli 6.

Kunnan strategian valmistelussa on myös henkilöstö ollut mukana alusta alkaen. Koko henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua kyselyyn kunnan strategiasta ja henkilöstölle pidettiin myös infotilaisuus kyselyn tuloksista. Johtoryhmä ja tulosalueiden vetäjät ovat osallistuneet työpajatyöskentelyyn. Strategiatyö jatkuu edelleen.

Henkilöstö on osallistunut lisäksi ammatilliseen koulutukseen ja työsuojelu- ja luottamusmieskoulutukseen. Vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma. Koulutusta on järjestetty myös webinaareina, jolloin useampi voi osallistua koulutukseen, kun ne ovat

omassa kunnassa. Yhteisesti on näin toteutettu mm. tietosuojakoulutus ja muutoksenhaun perusteet. Koulutuksen on järjestänyt FCG.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta arvioidaan saatavan 11 521 e, koulutuspäiviä 676 (2016: 8 795 euroa, 505 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. Kehityskeskustelujen kattavuudesta ei ole selvitystä tehty.

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 73 501 e (v. 2016: 83 480 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 90 807 e (v. 2016: 68 307 e) eli yhteensä 164 398 e (v. 2016: 151 787 e). Arvioitu korvaus Kelalta on noin 89 000 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 2017			
Korvausluokka I	käynnit		
Terveystarkastukset	kpl		
Lääkärit	128		
Terveystarkastajat	168		
Fysioterapeutit	21		
Psykologit	1		
Tutkimukset			
Laboratorio	225		
Kuvantaminen	6		
Neuvonta ja ohjaus	yksilökäynnit kpl	Ryhmä h	
Lääkärit	60	3,5	
Terveystarkastajat	158	21,0	
Fysioterapeutit	43	2,0	
Psykologit	62	3,0	
Työpaikkaselvitykset			
Lääkäri		7,0	
Terveystarkastajat		40,5	
Fysioterapeutit		26,0	
Psykologit			

Työterveyshuollon sairaanhoito 2017	
Korvausluokka II	
Sairaanhoitokäynnit	kpl
Lääkärit	956
Terveystarkastajat	482
Fysioterapeutit	50
Psykologit	
Tutkimukset	
Laboratorio	518
Kuvantaminen	74

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. tilinpäätös 2016, talousarvio 2018, kunnan kehittämissuunnitelma 2017-2018, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, koulutussuunnitelma ja työhyvinvoinnin tukemisen periaatteet. Hallintosäännön ja some-ohjeistuksen valmistelu olivat myös käsittelyssä. Lisäksi jokaisessa kokouksessa käsiteltiin työsuojelun asioita, tiedotettiin sisäilmatyöryhmän asioista sekä sote- ja maakuntauudistuksen valmistelutilannetta.

Yt-neuvottelut käytiin vanhuspalveluiden uudelleen järjestelyjen vaikutuksista Yläneen ryhmäkodin toimintaan ja työllisyyspalvelujen siirrosta perusturvan toimialalta keskuhallintoon. Kunnan ICT toimintojen kehittämisestä ja ulkoistamisselvityksestä aloitettiin yt-neuvottelut loppusyksystä ja ne jatkuvat edelleen.

Paikallisneuvotteluissa hyväksyttiin henkilöstöhallinnon ohjeistusten tarkistuksia sekä hyväksyttiin henkilökohtaisten lisien myöntämisperiaatteet.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2014–2017. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on kullakin kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät. Uusien työsuojeluvaltuutettujen valinta siirtyi vuoden 2018 puolelle.

Elisenvaaran koulun ja lukion sisäilmatyöryhmä kokoontui neljä kertaa ja kunnanviraston Riihikosken toimipisteen sisäilmatyöryhmä kerran. Elisenvaaran henkilökunnan sisäilmakysely ja suunnattujen terveystarkastusten yhteenveto valmistui alkuvuodesta.

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä perusturvan, teknisen toimen ja sivistystoimen kohteissa. Terveystarkastajan valvontatarkastukset suoritettiin päiväkodeissa. Aluehallintovirasto ei tehnyt työsuojelutarkastuksia vuoden aikana.

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 202 (2016: 193) työntekijää. Seteleissä on 10 euron omavastuuosuus.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 12 ja käyntejä yhteensä 205. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 8 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 23 (2016: 28) päivää. Kuntoutuksessa oli kolme työntekijää.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 6 487 euroa (2016: 23 910 euroa, sis. Kuntaliiton ansiomerkit). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 30 työntekijälle myönnettiin yhteensä 46 työpäivää palkkiovapaata (2016: 29 työntekijää, 59 päivää).

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	2017
Työvoimakustannukset yhteensä	21 174	21 023	20208
josta			
1. Palkat	17 018	16 782	16438
josta			
vuosiloma-ajan palkat	1 171	1 191	11178
terveysperusteisten poissaolojen palkat	460	462	519
perhevapaiden palkat	97	102	96
muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	108	104	101
- kelakorvaukset	-254	-262	-218
- tapaturmakorvaukset	-18	-14	-21
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4 177	4 240	3738
(ei eläkemenoperusteista eläkemaksua)			
3. Muut			
rekrytointikustannukset	5	6	6
4. Henkilöstöinvestoinnit	246	271	266
Työterveyshuolto, netto	58	67	75
Koulutus	72	64	68
Muut	116	140	123

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 ja merkkipäivälahjat.

Tuloslaskelman henkilöstökustannukset (palkat + sivukulut) tilikaudelta olivat yhteensä 20,7 milj. euroa. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstökustannukset ovat laskeneet 3,1 %. Vuoden 2017 tuloslaskelman mukaan henkilöstömenojen osuus toimintakuluista on 37,5 % (2016: 38,3 %).

Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan eri virka- ja työehtosopimuksia:

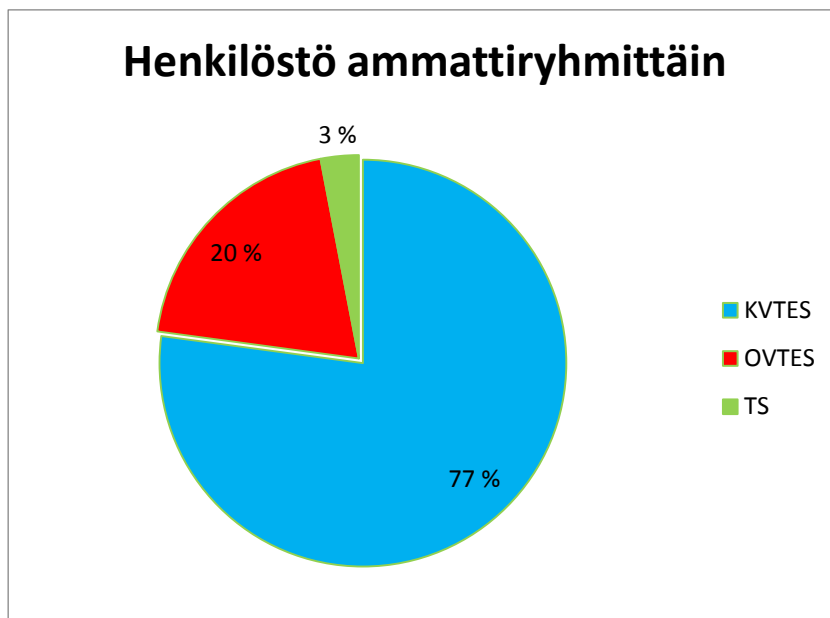
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	371	37	408
OVTES	80	25	105
TS	1	15	16
Yhteensä	452	77	529



Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES on kunta-alan suurin sopimusala, koko kunnan henkilöstöstä noin 77 % kuuluu KVTES:iin. Opetushenkilöstön virka- työehtosopimuksen OVTES:n piiriin kuuluu noin 20 % henkilöstöstä. Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TS:n piirissä on noin 3 %. Erillinen virkaehtosopimus on lääkäreille LS ja tuntipalkkaisille työehtosopimus TTES.

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

Palkkaus

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

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)			
	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	93,67	82,63	88,66
Palvelu aikaan sidotut lisät	4,93	12,72	6,75
Henkilökohtainen lisä	0,89	0,52	1,88
Muut säännöllisen työajan lisät	0,20	1,02	0,15
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,31	3,11	2,56
Yhteensä	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 270	3 461	2 745
Miesten keskiansio e/kk	2 234	3 560	2 712
Naisten keskiansio e/kk	2 273	3 424	

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

Vuonna 2016 koko kuntasektorilla keskiansio oli 3 137 euroa ja sopimusaloittain keskiansio oli seuraava:

- KVTES 2 767 e
- Opetusala 3 807 e
- Tekniset 3 233 e