

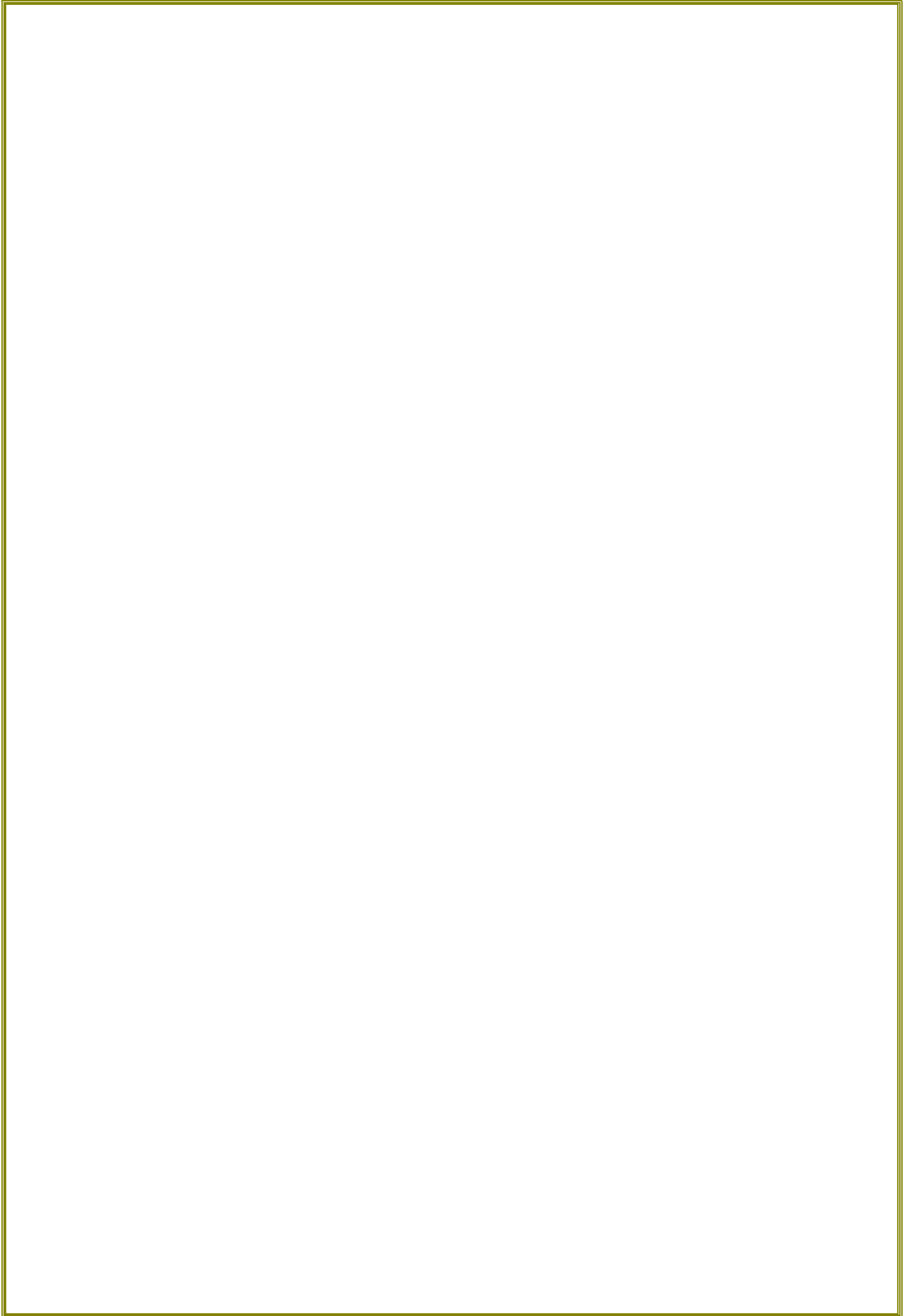


PÖYTYÄ

Henkilöstöraportti 2019



Yt-toimikunta 13.5.2020 § 24
Kunnanhallitus 1.6.2020 § 161
Kunnanvaltuusto 22.6.2020 § 16



SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖRAPORTTI	4
JOHDANTO.....	4
HENKILÖSTÖRESURSSIT	4
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstö hallinnonaloittain	5
Henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	7
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät.....	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
ELÄKÖITYMINEN	9
Eläkkeelle siirtyminen.....	9
Eläköitymisennuste	11
Eläkemaksut.....	13
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT.....	14
Terveysperusteiset poissaolot.....	14
Muut vapaat.....	15
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA	15
Henkilöstön koulutus.....	15
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen	16
Työterveyshuolto	16
Yhteistoiminta	18
Työsuojelu.....	18
Tyky-toiminta	19
Kuntoutus.....	19
Henkilöstön muistaminen	19
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	20
Henkilöstö sopimusaloittain	21
Palkkaus	22

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 2019 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 519 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 423 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 96. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2019 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2019	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Vakinainen	62	361	423	1,7
Määräaikaiset	15	81	96	11,6
josta työllistettyjä	4	2	6	
josta oppisopimus	1	3	4	
Yhteensä	77	442	519	3,4

Henkilöstömäärä on jonkin verran suurempi kuin edellisenä vuotena, vakituisten määrä on kasvanut edellisestä vuodesta 7 työntekijällä (2018: yhteensä 502, joista määräaikaisia 86).

Pääsääntöisesti Pöytyällä työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 81,5 % (2018: 82,9%) ja määräaikaisia 18,5 % (2018: 17,1%). Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 90,8 % (2017: 89,4 %). Vakinaisista virkasuhteisia on 29,1 % (2018: 29,3 %) ja työsuhteisia 70,9 % (2018: 70,6 %). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan henkilöstöstä virkasuhteisia on 26 % ja työsuhteisia 74 %. Virkasuhdetta voidaan nykyisin käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä on 87 % (tilastovuosi 2017).

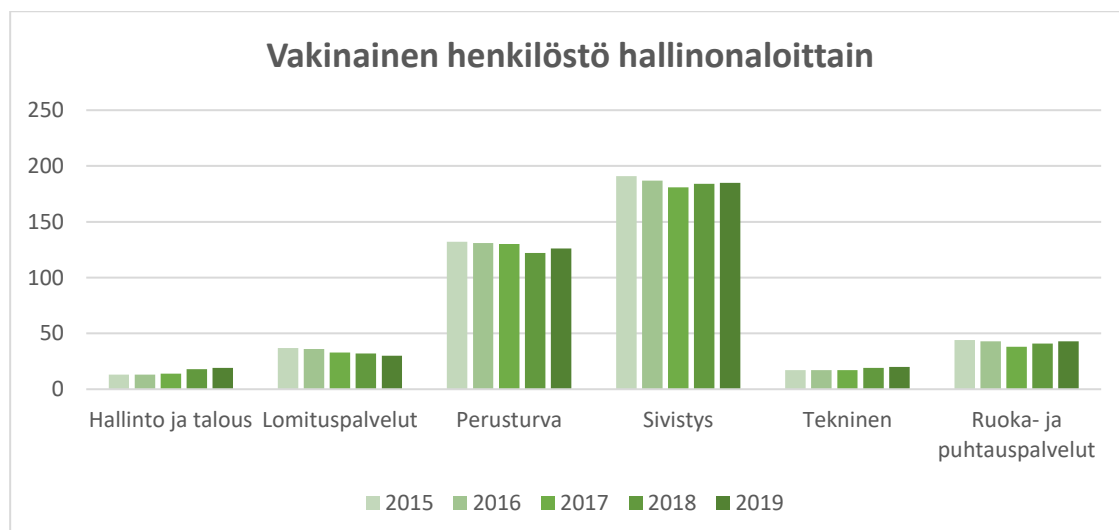
Työttömiä työnhakijoita kunta työllisti vuonna 2019 kaikkiaan 12 (2018: 15) henkilöä. Kesällä kunta työllisti 44 nuorta eri toimialoilla. Nuoret tekivät 6 tunnin työpäivää, työsuhte oli kuukauden mittainen ja palkka 700 euroa. Lisäksi kunta maksoi yrityksille nuorten työllistämistä 230 e palkkatukea/nuori/kk. Palkkatukea maksettiin yhteensä 44 kuukaudelta.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.	2018	2019		Yhteensä	Osuus koko henk. %
		Vakinainen	Määrä-aikainen		
Hallinto ja talous	27	19	8	27	5,2
Lomituspalvelut	35	30	4	34	6,6
Perusturva	150	126	46	172	33,1
Sivistys	220	185	27	212	40,8
Tekninen	22	20	1	21	4,0
Ruoka- ja puhtauspalvelut	48	43	10	53	10,2
Kaikki yhteensä	502	423	96	519	100

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee noin 73,9 % (2018: 73,7%) 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. Määräaikaisen henkilöstön määrään vähentämiseksi on palkattu varahenkilöstöä hoitamaan vuosiloma- ja muita lyhytaikaisia poissaoloja perusturvan toimialalla. Perusturvan toimialalla on ollut myös täyttämättömiä vakansseja vuoden vaihteessa.

Työllistämispalvelut siirtyivät vuoden 2018 alusta perusturvan toimialalta keskushallinnon toimialalle ja tilastoidaan nyt hallinnon ja talouden palveluihin. Vuoden vaihteessa työllisyyspalveluissa on 4 vakituista työntekijää ja 7 määräaikaista työllistettyä/oppisopimustyöntekijää.



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	Miehet	Naiset	Yhteensä
2015	71,28	425,87	497,15
2016	70,78	410,57	481,35
2017	70,50	409,47	479,97
2018	72,14	400,85	472,99
2019	73,41	399,22	472,63

Henkilötyövuodet toimialoittain	2017	2018	2019	%-osuus	Muutos% 2018/2019
Hallinto ja talous	15,1	24,5	27,6	5,8	12,7
Lomituspalvelut	37,0	35,6	32,3	6,8	-9,3
Perusturvapalvelut	155,6	144,4	142,8	30,2	-1,1
Sivistyspalvelut yhteensä	203,9	200,2	199,8		
opetus- ja kirjastopalvelut	134,1	130,7	131,4	27,8	0,5
varhaiskasvatuspalvelut	61,2	61,4	59,7	12,6	-2,8
vapaa-aikapalvelut	8,6	8,2	8,7	1,8	6,1
Tekniset palvelut yhteensä	68,4	68,2	70,2		
tekninen ja rakennusvalvonta	20,3	21,8	21,3	4,5	-2,3
ruoka- ja puhtauspalvelut	48,1	46,5	48,9	10,3	5,2
Summa	480,0	472,9	472,6	100,0	

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 368,1 eli 77,8 % (2018: 366,1 htv eli 77,6 %).

Henkilötyövuosien määrä on pysynyt edellisvuoden tasolla. Vuodesta 2015 henkilötyövuodet ovat laskeneet 24 eli 4,9 prosentilla.

Työllistämispalvelujen osuus hallinnon ja talouden henkilötyövuosista on 13,41 htv.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

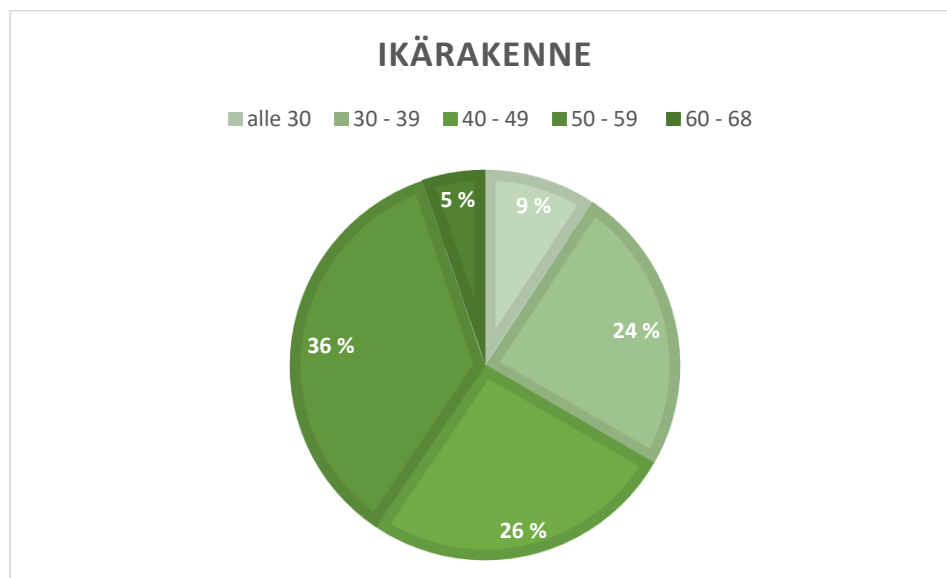
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 85,1 % (2018: 85,3 %). Miesten osuus on 14,9 % (2018: 14,7 %). Vakituksista naisten osuus on 85,3 % ja miesten 14,7%. Kuntatyöntantajien vuoden 2017 tilastotietojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä naisten osuus on 80 %.

Vakinainen 2019	Lukumäärä	%-osuus	Koko henkilöstö 2019	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	27	6,4	alle 30	48	9,2
30 - 39	100	23,6	30 - 39	125	24,1
40 - 49	116	27,4	40 - 49	135	26,0
50 - 59	159	37,6	50 - 59	183	35,3
60 - 68	21	5,0	60 - 68	27	5,2
68 ja yli			68 ja yli	1	0,2
Summa	423	100	Yhteensä	519	100

Henkilöstön ikärakenne on hieman muuttunut. Suurin ikäryhmä on edelleen 50-59 -vuotiaat (35,3 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 27 henkilöä, joista vakituksessa palvelussuhteessa 21 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus oli 5,4, % henkilöstöstä (2018: 6,8 %).

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 44,8 vuotta (2018: 45,5). Naisten keski-ikä on 44,8 vuotta ja miesten 44,9 vuotta. Teknisellä toimialalla henkilöstön keski-ikä on lähes viisi vuotta kunnan keskiarvoa korkeampi.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 45,7 vuotta (naiset 45,8 ja miehet 45,6). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkina-sektoreilla.



Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Lähihoitaja	93
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	27
Maatalouslomittaja	26
Perusopetuksen lehtori	24
Perusopetuksen luokanopettaja	22
Koulunkäynninohjaaja	21
Laitoshuoltaja	16
Erytysluokanopettaja/erityisopettaja	14
Varhaiskasvatuksen opettaja	12
Sairaanhoidtaja	11
Toimistosihtööri	11
Kokki	10
Tuntiopettaja	10
Lukion lehtori	8
Ryhmäavustaja	6

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä 2019	Vaihtuvuus% 2019	Vaihtuvuus% 2018
Alkaneet palvelussuhteet	41	9,7	9,4
Päätyneet palvelussuhteet	35	8,3	9,6

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

Alkaneista ja päätyneistä palvelussuhteista perusturvan osuus on noin 40 %. Perusturvan osalta lähtövaihtuvuus on 13,9 %. Kunnanhallituksen toimeksiannosta toteutettiin kesällä 2019 ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla perusturvan henkilöstön suuresta vaihtuvuudesta selvitys. Selvityksen johdosta on erityisesti kiinnitetty huomiota lähiesimiestoimintaan, johtamiseen ja vuorovaikutukseen.

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

ELÄKÖITYMINEN

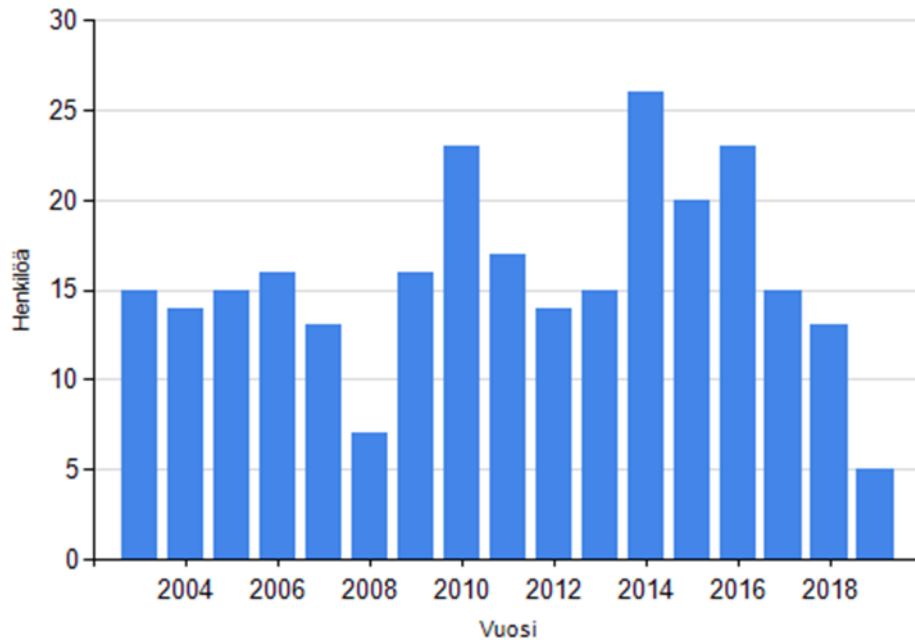
Eläkkeelle siirtyminen

2019	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	5	64,4

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	15	59,3
2004	14	61,3
2005	15	61,0
2006	16	61,5
2007	13	59,6
2008	7	57,1
2009	16	59,0
2010	23	59,2
2011	17	58,1
2012	14	59,8
2013	15	63,6
2014	26	55,9
2015	20	60,3
2016	23	61,3
2017	15	62,3
2018	13	62,0
2019	5	64,4
Yhteensä	267	60,1

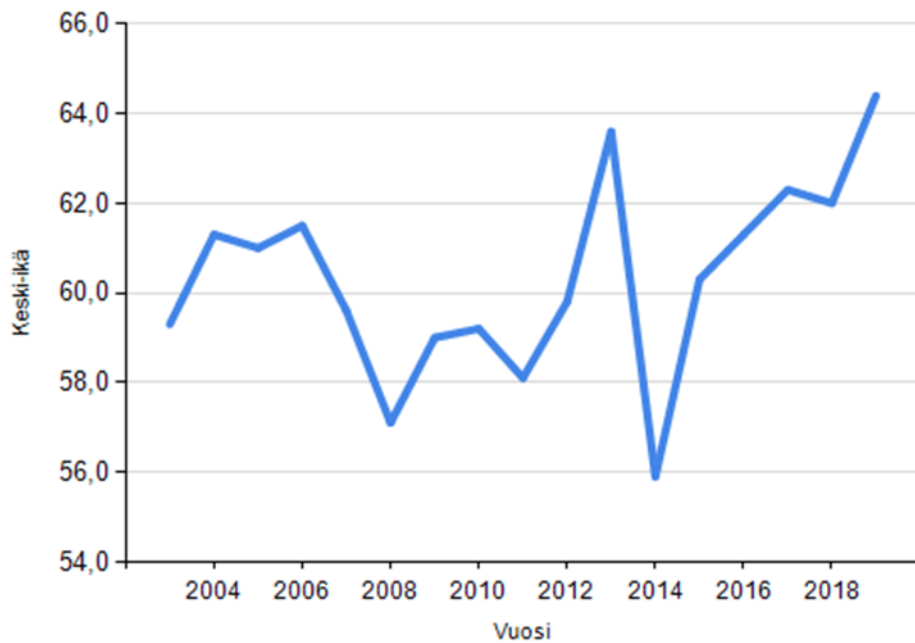
Lähde: Keva

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003 - 2019



Lähde: Keva

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 - 2019



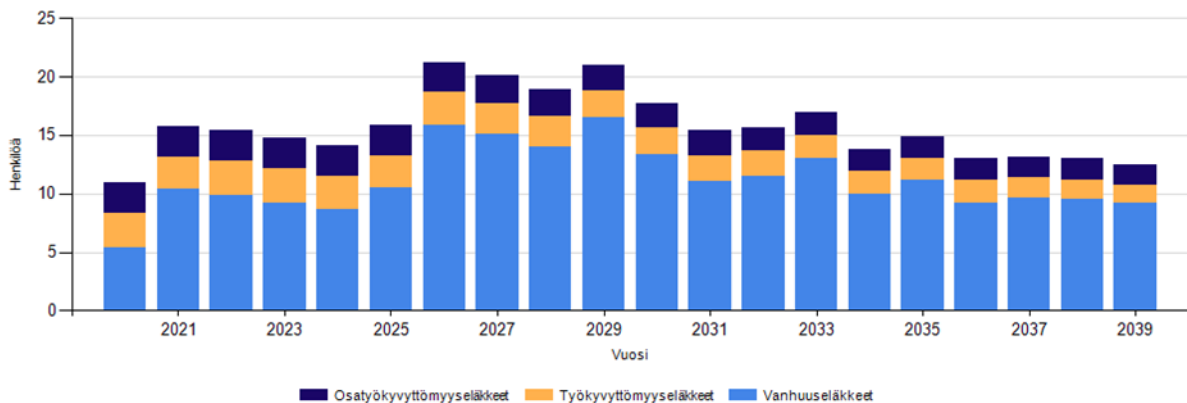
Lähde: Keva

Eläköitymisennuste

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2020 – 2039

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2018 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2020	5	3	3	11	2,1	2,9
2021	10	3	3	16	3,0	3,4
2022	10	3	3	15	2,9	3,5
2023	9	3	3	15	2,9	3,5
2024	9	3	3	14	2,7	3,1
2025	10	3	3	16	3,0	3,5
2026	16	3	2	21	4,0	3,5
2027	15	3	2	20	3,8	3,4
2028	14	3	2	19	3,6	3,2
2029	16	2	2	21	4,0	3,2
2030	13	2	2	18	3,4	3,2
2031	11	2	2	15	2,9	3,0
2032	12	2	2	16	3,0	2,7
2033	13	2	2	17	3,2	2,7
2034	10	2	2	14	2,7	2,7
2035	11	2	2	15	2,9	2,5
2036	9	2	2	13	2,5	2,3
2037	10	2	2	13	2,5	2,4
2038	10	2	2	13	2,5	2,4
2039	9	2	2	13	2,5	2,4
Yhteensä	222	49	46	315	59,9	59,4

Eläköitymisennuste 2020 - 2039

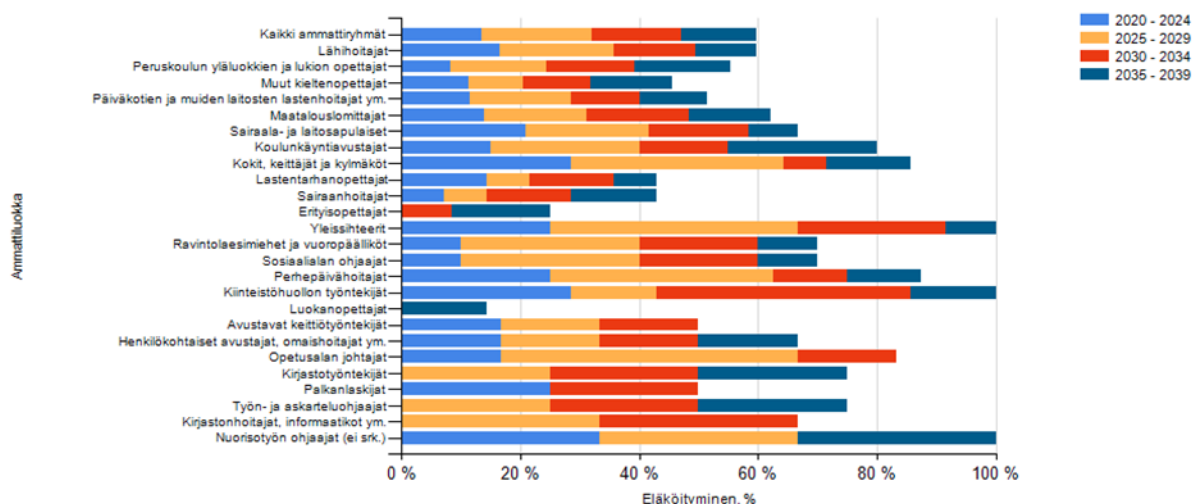


Lähde: Keva

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Keskimäärin kunnasta ennusteen mukaan jää eläkkeelle noin 15 henkilöä/vuosi. Vuosina 2026–2030 eläkkeelle jäävien määrän ennustetaan kasvavan noin 20 henkilöön vuodessa. Vanhuuseläkkeelle jääviä tarkastelujaksona on keskimäärin 10 henkilöä.

Eläköitymisennuste 2020 - 2039 ammattiluokittain



Lähde: Keva

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen kumulatiivisesti suurimissa ammattiryhmissä.

Eläkemaksut

Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat

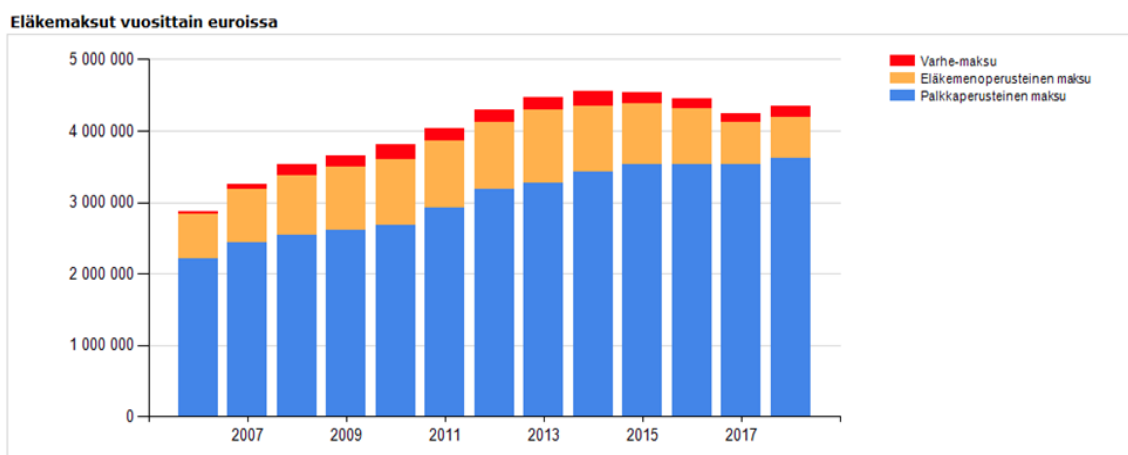
- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005

Varhaiseläkemenoperusteinen varhe-maksu lakkaa vuonna 2019 ja palkkaperusteinen maksu sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun. Varhe-maksua on aikaisemmin maksettu työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta.

Työnantajan palkkamenoperusteinen KuEL maksu vuonna 2019 oli 17,53 % (2018: 16,75 %). Työnantajan palkkamenoperusteinen VaEL maksu vuonna 2019 oli 17,65 % (2018: 16,78 %). Palkkamenoperusteista VaEL maksua maksetaan niiden opettajien pakkamenoista, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1970.

Eläkemaksut	2018	2019
Eläkemenoperusteinen maksu	575 929	613 658
Varhemaksu	148 226	0

KuEL - eläkemaksut vuosittain euroissa



Lähde: Keva

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	2015	2016	2017	2018	2019
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 442	1 480	1 361	1 386	1 269
4 - 29 pv	2 556	2 616	3 011	2 813	2 714
30 - 60 pv	1 261	913	910	1 176	1 056
61 - 90 pv	467	810	835	636	402
91- 180 pv	1 190	1 038	945	1 117	594
Yli 180 pv	1 669	1 610	1 199	1 936	640
Yhteensä	8 585	8 467	8 261	9 064	6 675
Keskimäärin/henkilötyövuosi	16,1	17,6	17,2	19,2	14,1
Em. poissaoloista					
työtaturmat	292	181	331	18	239
työmatkataturmat	3	9	93	4	44
ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0	0

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

Sairauspoissaolopäivät on laskeneet selvästi edellisiin vuosiin verrattuna. Kuntoutustukipoisolopäivien määrä oli 774 (v. 2018: 774). Pitkät sairauslomamat (yli 91 päivää) ovat laskeneet eniten (-59 %).

Vakituksista työntekijöistä 129 (31 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2018 keskimäärin 17,0, vakituksilla 18,0 ja määräaikaisilla 13,5.

Terveysperusteiset poissaolot	2016 kalenteri pv	2016 pv/htv	2017 kalenteri pv	2017 pv/htv	2018 kalenteri pv	2018 pv/htv	2019 kalenteri pv	2019 pv/htv
Hallinto- ja talous	75	4,7	54	3,6	450	18,4	174	6,3
Loimituspalvelut	1 891	50,3	1 331	36,0	1 176	33,0	368	11,4
Perusturva	3 116	20,3	3 349	21,5	3 597	24,9	2 598	18,2
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	1 368	9,5	1 663	11,7	1 794	12,9	1 816	13,0
Varhaiskasvatus	855	13,6	879	14,4	947	15,4	808	13,5
Tekninen	101	5,3	157	7,7	224	10,3	205	9,6
Ruoka- ja puhtauspalvelut	1 061	21,9	828	17,2	876	18,8	706	14,4
Yhteensä	8 467		8 261		9 064		6 675	

Työterveyshuollon raportoinnin perusteella sairauspoissaolopäivät diagnosoitavissa ajalta 1.5.-31.12.2019

- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	37 %
- Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt	18 %
- Infektiot	9 %
- Tapaturmat	9 %
- verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	4 %
- muut	22 %

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.

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 206 päivää (2018: 254).

Vuorotteluvapaalla oli 2 työntekijää yhteensä 226 päivää. Opintovapaapäiviä oli yhteensä 1189 päivää (2018: 2571 päivää), yli 2 kuukauden opintovapaalla oli 9 työntekijää.

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Esimiesfoorumit ovat vakiinnuttaneet paikansa, tilaisuuksia järjestettiin kolme vuoden aikana. Henkilöstölle järjestettiin yhteisesti some-koulutusta ja talusseminaari sekä omana koulutuksena hallintoasioiden sujuva valmistelu.

Tuotekehittäjäkoulutus jatkui yhteistyössä Tamora Oy:n kanssa. Koulutus toteutettiin osittain oppisopimuskoulutuksena ja osittain OKM:n rahoituksella. Koulutuksen tavoitteena oli kehittää ja uudistaa oman ammattialansa tuotteita, palveluita tai toimintamalleja. Toukokuussa juhlittiin 35 tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittanutta työntekijää.

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.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta saadaan 9 140 euroa, koulutuspäiviä 510 (2018: 12 717 euroa, 721 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 kehittämistä, arvioida suoritusta, antaa ja saada palautetta sekä sopia tarvittaessa konkreettisia toimenpiteitä. Kehityskeskusteluja varten on valmistunut yhteiset ohjeet hallintokuntien käyttöön. Kehityskeskustelujen kattavuudesta ei ole selvitystä tehty.

Uuden henkilöstön perehdyttämisen tueksi käytössä on yleisohje työhön perehdyttämiseen.

Työterveyshuolto

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut 1.5.2019 lukien Terveystalo Oy ja aiemmin Attendo (Attendo siirtyi Terveystalon omistukseen). Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (yleistaso). Toiminta perustuu vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset ovat 75 219,04 e (v. 2018: 126 336,63 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 81 995,65 e (v. 2018: 99 813,07 e) eli yhteensä 157 214,69 e (v. 2018: 226 149,70 e). Korvaus Kelalta on 86 129 euroa.

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

Työterveyshuollon ennalta ehkäisevä toiminta	2018		2019	
Korvausluokka I				
Terveystarkastukset	käynnit kpl		käynnit kpl	
Lääkärit	191		85	
<i>Eriyisen sairastamisen vaaran perusteella</i>			4	
Terveydenhoitajat	328		91	
<i>Eriyisen sairastamisen vaaran perusteella</i>			2	
Fysioterapeutit	355		41	
Psykologit	4		7	
Erikoislääkäri			14	
Tutkimukset				
Laboratorio	376		126	
<i>Eriyisen sairastamisen vaaran perusteella</i>			1	
Kuvantaminen	11		7	
Neuvonta ja ohjaus	yks.käynnit kpl	ryhmä h	yks.käynnit kpl	ryhmä h
Lääkärit	99	6,5	75	16,5
Terveydenhoitajat	268	25,0	65	8,5
Fysioterapeutit	20	19,0	24	1,0
Psykologit	79		47	0,5
Työpaikkaselvitykset				
Lääkärit		7,5		11,5
Terveydenhoitajat		66,0		34,5
Fysioterapeutit		33,5		24,5
Psykologit		7,0		1,0

Työterveyshuollon sairaanhoito	2018	2019
Korvausluokka II		
Sairaanhoitokäynnit	kpl	kpl
Lääkärit	942	716
Terveydenhoitajat	585	296
Fysioterapeutit	64	43
Psykologit		3
Erikoislääkärit		9
Tutkimukset		
Laboratorio	506	336
Kuvantaminen	43	20

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 8 kertaa. Yt-toimikunnassa käsiteltiin mm. tilinpäätös 2018, talousarvio 2020, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työhyvinvoinnin tukemisen periaatteet, työsuojelun toimintakertomus 2018. Lisäksi yt-toimikunnalla oli mahdollisuus antaa lausunto kunnan etätöyöohjeesta, liukuvan työajan käyttöön otosta ja siihen liittyen työajanhallintajärjestelmän laajentamisesta sekä lyhytaikaisien sijaisten ottamisesta Sarastiarekryn kautta. Lisäksi jokaisessa kokouksessa käsiteltiin työsuojelun asioita, tiedotettiin sisäilmatyöryhmän asioista sekä Aura-Pöytyä-sote-hankkeen valmistelutilanteesta.

Kunnan ICT toimintojen kehittämisestä ja ulkoistamisselvityksestä yt-neuvottelut päätettiin. Tietohallintoa on päätetty kehittää omana toimintana.

Paikallisneuvotteluja käytiin virka- ja työehtosopimukseen sisältyvästä järjestelyerän jakamisesta ja henkilökohtaisten lisien määräytymisestä, opettajien TVA-perusteista ja muuttotyön korvaamisesta ja hälytysrahaa koskevan sopimuksen tarkistamisesta.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2018- 2021. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on kullakin kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Työpaikkaselvityksen tavoitteena on toimintasuunnitelman mukainen riskien arviointi kuormitustekijöiden kartoittamiseksi ja terveysriskien ehkäisemiseksi. Työpaikkaselvityksiä ei tehty kertomusvuotena.

Terveystarkastaja on suorittanut seuraavat tarkastukset

- Elisenvaaran yhtenäiskoulu, Karinaisten yksikkö 19. 2.2019
- Elisenvaaran yhtenäiskoulu, Kaulanperän yksikkö 15. 4. 2019
- Elisenvaaran yhtenäiskoulu, Heikinsuon yksikkö 24. 5.2019
- Yläneen yhtenäiskoulu 3. 5. 2019
- Riihikosken yhtenäiskoulu 11. 11. 2019

Lounais-Suomen Aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue

Työsuojelutarkastuksia

Lomituspalvelut 30.1.2019 ja 5. 9.2019

Kotihoito, Kyrön alue 15. 5. 2019

Vanhuspalvelut, kotihoito 15. 5. 2019

Kotihoito, Riihikosken alue 15. 5. 2019

Palvelutalo Kotikarpalo 23. 5. 2019

Kartanokoti 24. 5. 2019

Kotihoito, Yläneen alue 24. 5.2019

Riihikoti palvelukeskus 29. 5. 2019

Uhka- ja väkivaltatilanteista tehtiin 10 ilmoitusta.

Pöytyän kunnan työpaikat ovat savuttomia 1.6.2011 lukien.

Tyky-toiminta

Henkilöstöllä on mahdollisuus saada käyttöönsä 60 euron arvosta/työntekijä Tyky + kuntoseteleitä, joita voidaan käyttää liikunnan ja kulttuurin maksamiseen. Tyky -seteleitä käytti 281 (2018: 236) työntekijää. Seteleissä on 10 euron omavastuuosuus.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 19 ja käyntejä yhteensä 111. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 7 kunnan työntekijää.

Tyky-ryhmä, joka edustaa koko kunnan henkilöstöä, järjestää yhteistä tyky-toimintaa koko henkilöstölle. Tyky-toimintana on järjestetty mm. kesäteatteri, tuettu elokuva-ilpuna hintaa Kurkisalissa ja järjestettiin Maria Tyysterin luento hyvinvoinnista yhteistyössä kansalaisopiston kanssa. Tyky-toiminnasta tiedotetaan intranetin kautta ja työpaikat itse vastaavat siitä, että tyky-tiedotteet saavuttavat koko työyhteisön.

Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 56 (2018: 36) päivää. Kuntoutuksessa oli 7 työntekijää.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 11 743 euroa (2018: 6 487 euroa). Tähän summaan sisältyy tammikuussa 2020 myönnettyt Kuntaliiton ansiomerkit 26 kunnan työntekijälle/viranhaltijalle (n. 3 300 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 19 työntekijälle myönnettiin yhteensä 39 työpäivää palkkiovapaata (2018: 16 työntekijää, 38 päivää).

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

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

Työvoimakustannukset	2018	2019
Maksetut palkat yhteensä	16 710 583	16 991 735
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut		
palkkaperusteiset	3 543 682	3 597 205
eläkemenoperusteiset	575 929	613 658
Työterveyshuolto (ei huomioitu Kela-korvausta)	226 149	155 449
Koulutuspalveluiden osto	78 325	62 379
Summa	21 134 668	21 420 426

Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan eri virka- ja työehtosopimuksia:

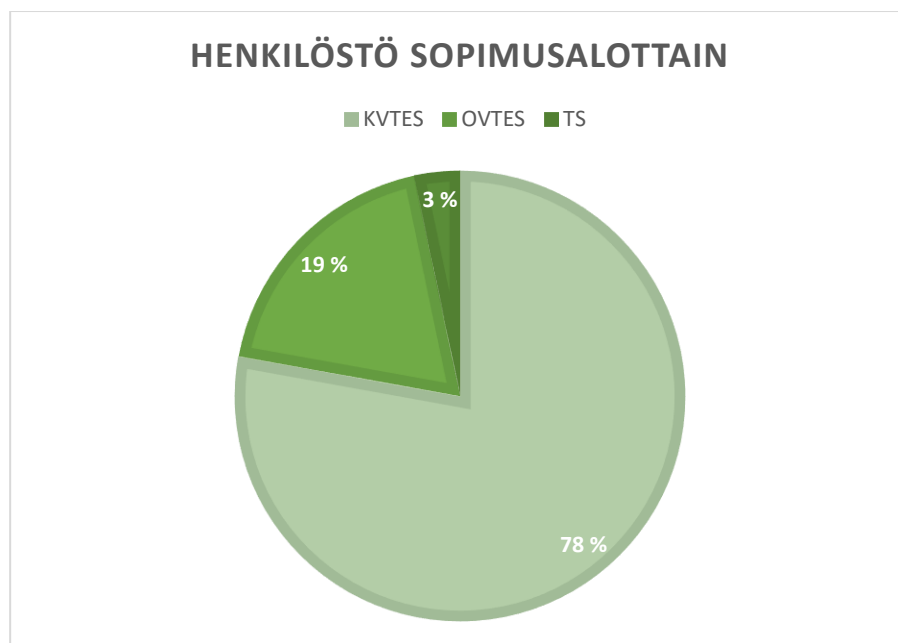
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES

2019	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	363	41	404
OVTES	79	19	98
TS	0	17	17
Yhteensä	442	77	519



Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES on kunta-alan suurin sopimusala, koko kunnan henkilöstöstä noin 78 % kuuluu KVTES:iin. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n piiriin kuuluu noin 19 % 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	85,72	83,91	89,19
Palveluajkaan sidotut lisät	4,67	12,84	6,71
Henkilökohtainen lisä	1,05	0,45	1,55
Muut säännöllisen työajan lisät	7,47	1,42	0,00
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,09	1,38	2,54
Yhteensä	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 575	3 378	2 814
Miesten keskiansio e/kk	2 730	4 025	2 814
Naisten keskiansio e/kk	2 543	3 410	-

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

Vuonna 2018 koko kunta-alan keskiansio oli 3 215 euroa ja sopimusaloittain keskiansio seuraava:

- KVTES 2 843 e
- Opetusala 3 878 e
- Tekniset 3 289 e

Lähde: KT

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.2.2018-31.3.2020. Vuoden 2019 aikana tulivat voimaan virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.4.2019 lukien yleiskorotus (KVTES 1,0 %, OVTES 0,99 %, TS 1,0 %)
- 1.1.2019 lukien paikallinen järjestelyerä (KVTES 1,2 %, OVTES 0,90 %, TS 1,2 %)

KVTES:n osalta järjestelyerä käytettiin palkkausepäkohtien korjaamiseen ja tehtävien vaativuuden arvioinnin perustella tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamiseen. OVTES:n järjestelyerä jaettiin tarkistamalla voimassa olevia TVA-perusteita. TS:n järjestelyerä käytettiin henkilökohtaisiin lisiin ja tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamiseen.