



# PÖYTYÄ

## Henkilöstöraportti 2021

Pöytyän  
kunta

**550**

henkilömäärä

**436** vakituista

### Vakituisista

Sivistys	193	44,3 %
Perusturva	136	31,2 %
Tekninen	61	14,0 %
Lomitus	26	6,0 %
Hallinto	20	4,6 %

keski-ikä 45,1 vuotta

naisia 85,4 %

miehiä 14,6 %

Henkilöstökulut **22 856 752 €**

**481** Henkilötyövuotta



## SISÄLLYSLUETTELO

<b>HENKILÖSTÖRAPORTTI</b> .....	4
<b>JOHDANTO</b> .....	4
<b>HENKILÖSTÖRESURSSIT</b> .....	4
Henkilöstön määrä ja rakenne .....	4
Henkilöstö hallinnonaloittain .....	5
Henkilötyövuodet .....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	7
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät .....	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	9
<b>ELÄKÖITYMINEN</b> .....	10
Eläkkeelle siirtyminen .....	10
Eläköitymisennuste .....	10
Eläkemaksut .....	12
<b>HENKILÖSTÖN POISSAOLOT</b> .....	14
Terveysperusteiset poissaolot .....	14
Muut vapaat .....	15
<b>TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA</b> .....	16
Henkilöstön koulutus .....	16
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen .....	16
Työterveyshuolto .....	16
Yhteistoiminta .....	18
Työsuojelu .....	18
Tyky-toiminta .....	19
Kuntoutus .....	19
Henkilöstön muistaminen .....	19
<b>TYÖVOIMAKUSTANNUKSET</b> .....	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.

Vuosi 2021 oli jo toinen koronavuosi. Koronan vaikutus toimintaan oli edelleen merkittävä. Korona aiheutti suojaustoimenpiteitä, rajoituksia, etätyötä ja monenlaisia lisätehtäviä. Etätyö on mahdollista kuitenkin vain pienellä osaa kunnan henkilöstöä. Myös sairauspoissaoloja korona osaltaan lisäsi.

Henkilöstön rekrytointivaikeuksia on kaikilla toimialoilla. Sosiaalityöntekijöiden, varhaiskasvatuksen opettajien, oppilashuollon henkilöstön lisäksi myös lähi- ja sairaanhoitajia ja ruoka- ja puhtauspalveluiden henkilöstöä on vaikea saada palkattua. Työvoimapula ja henkilöstömitoitukset hoito- ja vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa on haastava yhtälö.

## HENKILÖSTÖRESURSSIT

### Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2021 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 550 henkilöä. Näistä vakinaisia (toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa) oli 436 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 114. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2021 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virkalla tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2021	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Vakinainen	62	374	436	+ 3,1 %
Määräaikaiset	18	96	114	+ 37,3 %
josta työllistettyjä	9	8	17	
josta oppisopimus	0	1	1	
<b>Yhteensä</b>	<b>80</b>	<b>470</b>	<b>550</b>	<b>+ 8,7 %</b>

Kunnan henkilöstöä oli vuoden 2021 lopussa 44 henkilöä enemmän kuin vuoden 2020 lopussa. Kunnanhallitus perusti uusia vakinaisesti täytettäviä vakansseja perusopetuk-

seen ja varhaiskasvatukseen yhteensä 18. Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärää lisäsi uuden varhaiskasvatussyksikön aloittaminen Kyrössä, kun yksityinen palveluntuottaja lopetti toiminnan. Perusopetuksessa suurin osa vakansseista perustettiin erityisopetukseen. Perusturvan toimialalla lähihoitajan ja hoiva-avustajan vakansseja perustettiin yhteensä 10, näistä suurin osa kuitenkin vasta 1.12.2021 lukien.

Pääsääntöisesti Pöytyällä työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 79,3 % (2020: 83,8 %) ja määräaikaisia 20,7 % (2020: 16,2 %). Määräaikaisten osuutta lisää myös erilaisilla hankerahoituksella palkattujen ja palkkatuella palkattujen määrän kasvu. Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 87,6 % (2020: 90,8%). Vakinaisista virkasuhteisia on 32,1 % (2020: 29,8 %) ja työsuhteisia 67,9 % (2020: 70,2 %). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan vuonna 2020 kuntien henkilöstöstä koko maassa virkasuhteisia on 27 % ja työsuhteisia 73 %. Vuoden 2021 osalta tilastointia ei ole vielä tehty. Virkasuhdetta voidaan nykyisin käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Palkkatuella työllistettiin vuoden aikana yhteensä 26 henkilöä.

Kesällä kunta työllisti 42 nuorta eri toimialoilla. Nuoret tekivät 6 tunnin työpäivää, työsuhde oli kuukauden mittainen ja palkka 700 euroa. Lisäksi kunta maksoi yrityksille ja yhdistyksille nuorten työllistämisestä kuukauden mittaisiin työsuhteisiin 250 € palkkatukea/nuori ja kahden viikon mittaisiin työsuhteisiin 120 € palkkatukea/nuori. Kesätyötukea maksettiin 23 työnantajalle yhteensä 31 nuoresta työntekijästä. Kesäyrittäjästukea maksettiin yhdeksälle 14-20 vuotiaalle nuorelle, jotka perustivat 4H-yrityksen. Nuorten työllistämiseen määrärahat on varattu yhteisöllisyyslautakunnan talousarvioon.

### Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.2021	2020	2021 Vakinainen	2021 Määräaikainen	Yhteensä	Osuus koko henk. %
Hallinto ja talous	27	20	21	41	7,50 %
Lomituspalvelut	36	26	3	29	5,30 %
Perusturva	162	136	39	175	31,70 %
Sivistys	211	193	46	239	43,50 %
Tekninen	20	20		20	3,60 %
Ruoka- ja puhtauspalvelut	50	41	5	46	8,40 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>506</b>	<b>436</b>	<b>114</b>	<b>550</b>	

Suurin osa henkilöstöstä työskenteli vuonna 2021 edelleen sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee noin 75,2% (2020: 73,9%) 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. Sekä varhaiskasvatuksen että vanhuspalveluiden henkilöstömitoituksia on korotettu. 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 määrän vähentämiseksi on palkattu varahenkilöstöä hoitamaan vuosiloma- ja muita lyhytaikaisia poissaoloja perusturvan toimialalla.

Hallintoon ja talouteen sisältyy myös työllistämispalveluiden henkilöstö. Työllistämispalveluissa oli vuoden lopussa 4 vakituista viranhaltijaa/työntekijää ja 18 määräaikaista työntekijää.

Lyhytaikaisia sijaisia (alle 3 kk) on palkattu Sarastiarekryn kautta. Sarastiarekryn käyttö oli yhteensä 15868 tuntia, joka vastaa noin 8 henkilötyövuotta. Perusturvan osuus käytöstä oli 64 %, ruoka- ja puhtauspalvelujen 22 % ja varhaiskasvatuksen 14 %. Kustannukset olivat yhteensä 457 916 euroa.

### 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 poisolot (HTV2).

Henkilötyövuodet	Naiset	Miehet	Yhteensä
2017	409,5	70,5	480
2018	400,9	72,1	473
2019	399,2	73,4	472,6
2020	380,8	74,8	455,7
2021	407,2	73,7	480,9

Henkilötyövuodet toimialoittain	2019	2020	2021	%-osuus	Muutos% 2020/2021
Hallinto ja talous	27,6	27,9	34,0	7,08	6,1
Lomituspalvelut	32,3	31,8	29,7	6,17	-2,1
Perusturvapalvelut	142,8	141,9	143,3	29,79	1,4
Sivistyspalvelut yhteensä	199,8	188,8	208,2		19,4
opetus- ja kirjastopalvelut	131,4	128,1	136,7	28,42	8,6
varhaiskasvatuspalvelut	59,7	53,2	62,3	12,95	9,1
vapaa-aikapalvelut	8,7	7,5	9,3	1,93	1,8
Tekniset palvelut yhteensä	70,2	65,3	65,7		0,4
tekninen ja rakennusvalvonta	21,3	18,2	21,1	4,39	2,9
ruoka- ja puhtauspalvelut	48,9	44,3	44,6	9,28	0,3
<b>Summa</b>	<b>472,9</b>	<b>455,7</b>	<b>480,9</b>		

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 376,8 eli 78,3 % (2020: 80,8 %). Työllistämispalveluiden osuus henkilötyövuosista on 18,9 htv. Työllistämispalvelut ovat hallinnon ja talouden tehtävässä.

### Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

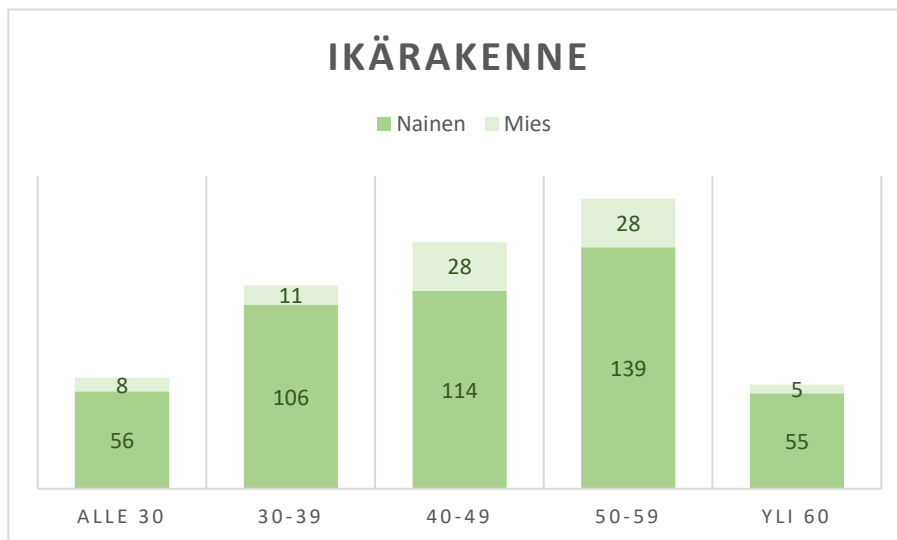
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 85,4 % (2020: 85,3 %). Miesten osuus on 14,6 % (2020: 14,7 %). Vakituista naisten osuus on 85,8 % ja miesten 14,2%.

Vakinainen 2021	Lukumäärä	%-osuus		Koko henkilöstö 2021	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	32	7,3		alle 30	64	11,6
30 - 39	92	21,1		30 - 39	117	21,3
40 - 49	115	26,4		40 - 49	142	25,8
50 - 59	148	33,9		50 - 59	167	30,4
60 - 68	49	11,2		yli 60	60	10,9
<b>Summa</b>	<b>436</b>			<b>Yhteensä</b>	<b>550</b>	

Suurin ikäryhmä on viime vuosien tapaan 50-59 -vuotiaat (30,4 %). Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 60 henkilöä, joista vakituudessa palvelussuhteessa 49 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on kasvanut viime vuosina. Vuonna 2019 osuus oli 5,4%, 2020 osuus oli 8,7 % ja vuonna 2021 se oli 10,9 %

Kunnan henkilöstön keski-ikä on 45,1 vuotta (2020: 45 vuotta). Miehet ovat keski-ikänsä vähän naisia vanhempia, miesten keski-ikä 45,8 vuotta ja naisten 45 vuotta. Teknisen lautakunnan alaisen henkilöstön keski-ikä on kuusi vuotta kunnan keskiarvoa korkeampi. Perusturvan toimialalla keski-ikä on alhaisin, 43 vuotta.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,6 vuotta (naiset 45,7 ja miehet 45,5). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkina-sektoreilla.



### Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Lähihoitaja	101
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	25
Koulunkäynninohjaaja	24
Perusopetuksen luokanopettaja	24
Maatalouslomittaja	22
Eriyisluokanopettaja/erityisopettaja	22
Perusopetuksen lehtori	21
Laitoshuoltaja	15
Tuntiopettaja	12
Toimistos sihteeri	11
Ryhmäavustaja	9
Varhaiskasvatuksen opettaja	8
Kokki	8
Sairaanhoitaja	8
Ruokapalvelutyöntekijä	7
Lukion lehtori	7



### Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä 2021	Vaihtuvuus% 2021	Vaihtuvuus% 2020
Alkaneet palvelussuhteet	62	14,7 %	10,4 %
Päättyneet palvelussuhteet	75	17,7 %	11,1 %

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.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekry mahdollistaa yhdenmukaisen toimintamallin rekrytointeihin. Kaikki avoinna olevat paikat julkaistaan Kuntarekryn lisäksi kunnan kotisivuilla, TE-palveluiden www-sivuilla ja tarvittaessa myös lehdissä. Rekrytoinnissa on kiinnitetty huomiota myös rekrytointimarkkinointiin erityisesti toimialoilla, joissa on työntekijäpula. Some-markkinointia on lisätty sekä kuvin että videoin.

Henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	Eläkkeelle	Liikkeenluovutus	Eronneet	Muusy	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto ja talous	17	20	1		2		3	17,6	5	29,4
Lomituspalvelut	28	26		25	4		29	103,6	2	7,1
Perusturva	131	136	3		17	2	22	16,8	24	18,3
Sivistys	184	193	4		11	1	16	8,7	27	14,7
Tekninen	63	61			5		5	7,9	4	6,3
<b>Yhteensä</b>	<b>423</b>	<b>436</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>75</b>	<b>17,7</b>	<b>62</b>	<b>14,7</b>

Henkilöstön vaihtuvuus on kasvanut edellisestä vuodesta. Tähän vaikuttaa osaltaan, että kokonaislukuihin sisältyy lomitusyksikön siirtyminen liikkeen luovutuksella Vehmaan paikallisyksikköön vuoden 2022 alusta. Lomitusyksikön henkilöstön palvelusuhde päättyi 31.12.2021. Ilman lomitusyksikköä lähtömuutto on 11,7 % eli suunnitteen edellisen vuoden tasolla.

Lähtöhaastattelut otettiin käyttöön maaliskuun lopulla. Esimiehiä ohjeistettiin välittömään linkki kyselyyn saatuaan tiedon irtisanoutumisesta. Lähtöhaastattelun voi halutessaan tehdä nimettömänä. Vastauksia on saatu suhteellisen vähän lähtijöihin nähden. Viime vuoden huhti-joulukuulta on saatu vastauksia 14 kpl. Näiden perusteella työyhteisön ilmapiiri, lähiesimiehen tuki ja palaute, ristiriitatilanteiden ratkaisu työyksikössä ja luottamus työkavereihin oli hyvällä tasolla. Palkkatasoa työn vaativuuteen nähden pidettiin huonona.

### ELÄKÖITYMINEN

#### Eläkkeelle siirtyminen

Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi 8 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64,6 vuoden ikäisenä. Työkyvyttömyyseläkkeelle sen sijaan siirrytään hieman nuorempana.

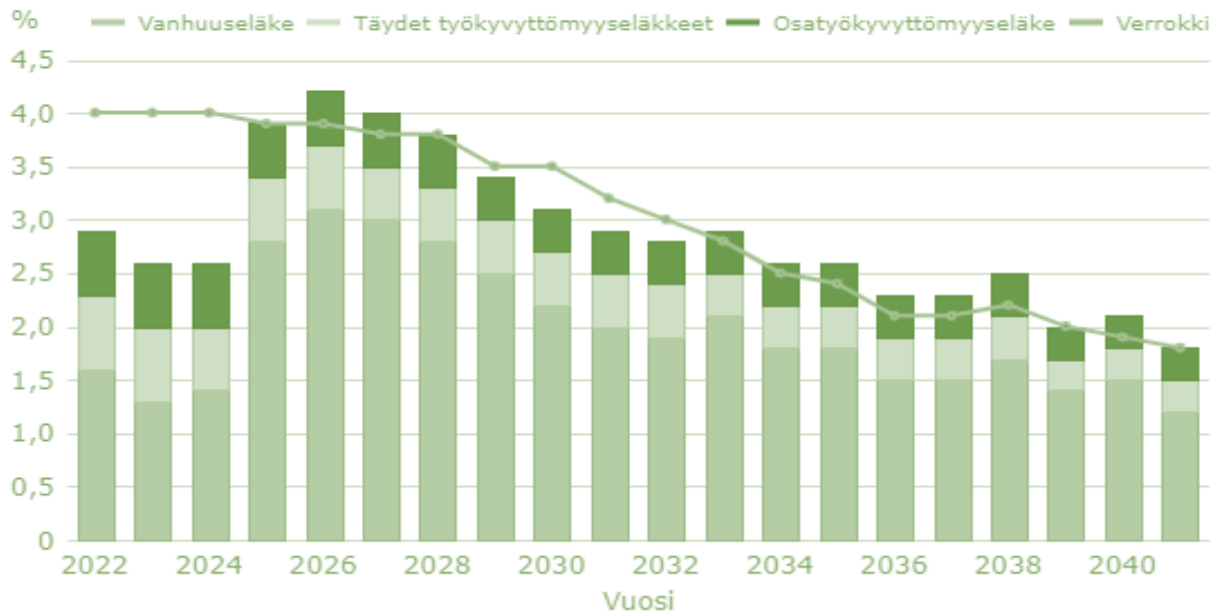
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet
2011	17
2012	14
2013	15
2014	26
2015	20
2016	23
2017	15
2018	13
2019	5
2020	7
2021	8
<b>Yhteensä</b>	<b>186</b>

#### Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osakyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. 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.

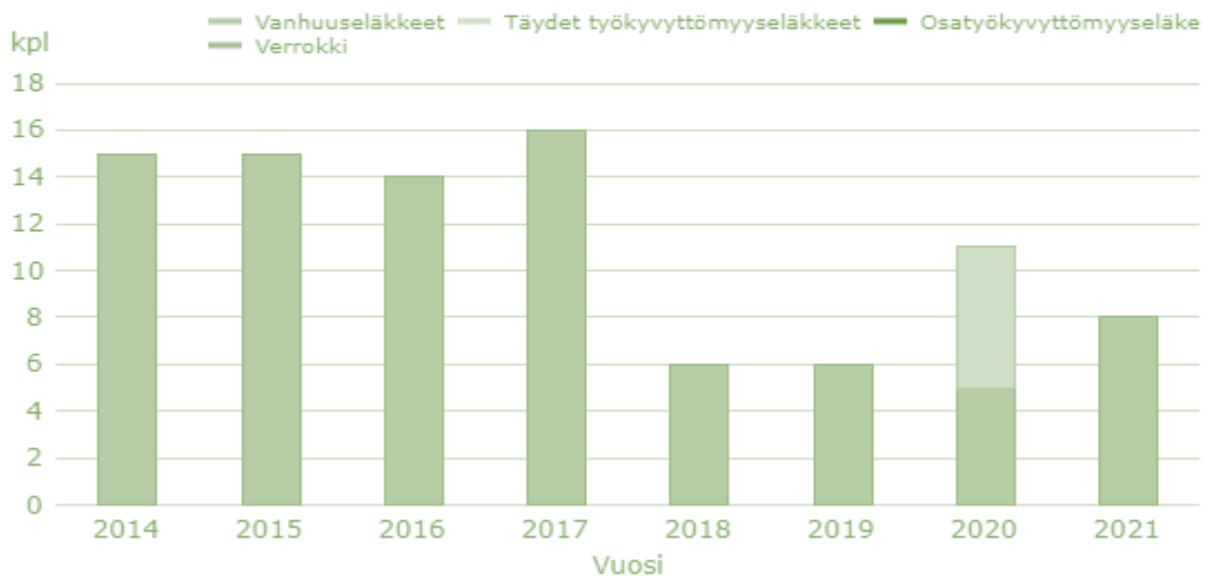
#### **Vakuutettujen eläköitymisennuste 2021 – 2030**

### Eläköitymisennuste

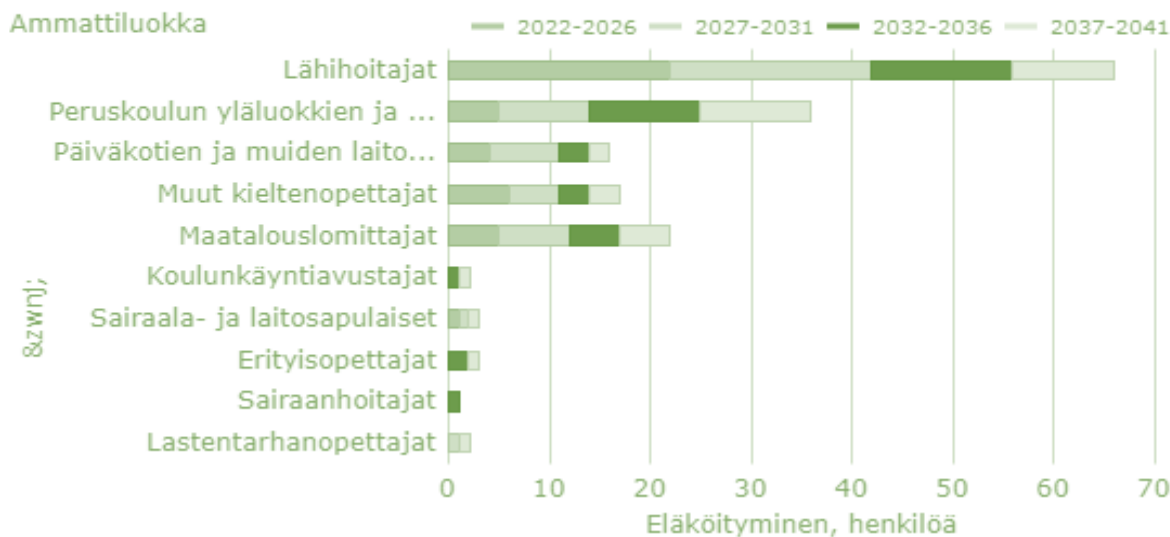


Vuoteen 2030 mennessä kunnasta eläkkeelle siirtyy lähes 30 % henkilöstöstä.

### Uudet eläkepäätokset eläkelajeittain (jos vähintään 5 kpl)



### Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Lähde: Keva

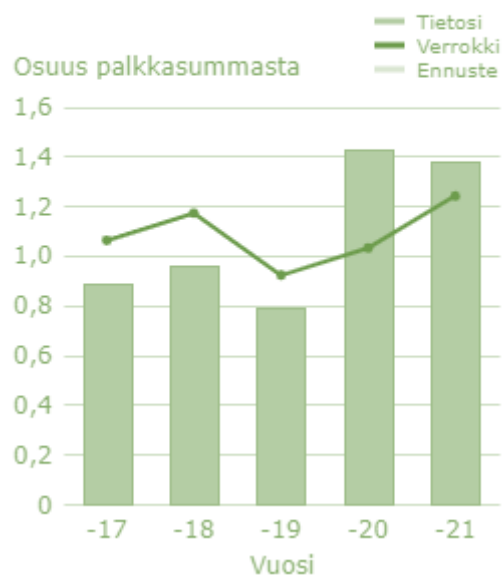
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen kumulatiivisesti suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osakyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan.

### Eläkemaksut

Keva hoitaa JuELin (Julkisten alojen eläkelaki) piiriin kuuluvien kunta-alan, valtion ja kirkon eläkevakuutusmaksujen perinnän. Palkkaperusteinen eläkemaksu maksetaan kaikista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Maksu sisältää työnantajan ja työntekijän eläkemaksun. Työnantaja pidättää työntekijän eläkemaksun työntekijältä palkasta. Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää myös työkyvyttömyyseläkemaksun. Keva on vahvistanut Pöytyän kunnan vuoden 2021 palkkaperusteiseksi eläkemaksun 24,60 %, josta työnantajakohmainen työkyvyttömyyseläkemaksu on 1,40 %. Työntekijältä perittävä eläkemaksu on alle 53-vuotiailta ja 63 vuotta täyttäneiltä 7,15 % ja 53-62 -vuotiailta 8,65 % palkasta. Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2021 oli 1,20 %. Pöytyän kunnan työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2021 on 1,41541, joka on korkeampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,00.

Eläkemaksut	2020	2021
Palkkamenoperusteinen maksu	3 577 530 €	3 947 791 €
Eläkemenoperusteinen maksu	632 462 €	634 776 €

### Työkyvyttömyys- eläkemaksu



### HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

#### Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	2019	2020	2021	Muutos % vuodesta 2020
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 269	1231	1716	39,4
4 - 29 pv	2 714	2849	3239	13,7
30 - 60 pv	1 056	1316	1837	39,6
61 - 90 pv	402	788	817	3,7
91- 180 pv	594	1189	1300	9,3
Yli 180 pv	640	1644	1089	-33,8
<b>Yhteensä</b>	<b>6 675</b>	<b>9017</b>	<b>9998</b>	
Keskimäärin/henkilötyövuosi	14,1	19,8	20,8	5,0
<b>Em. poissaoloista</b>				
työtapaturmat	239	193	529	+174,1
työmatkataturmat	44	3	10	+233,3
ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0

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

Sairauspoissaolopäivät on lisääntyneet vuoteen 2020 verrattuna. Kuntoutustukipoissaolopäivien määrä oli 382 (v. 2020: 335). Pitkien sairauslomien määrä (yli 180 pv) on vähentynyt huomattavasti. Koronan johdosta lyhyet sairauslomat ovat lisääntyneet. Vakituksista työntekijöistä 120 (27,5 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Henkilöstövakuutukset ovat Pohjola Vakuutuksessa. Vakuutuslaitoksen tilaston mukaan korvattavia tapaturmavahinkoja oli 25 kpl, joista kaksi työmatkalla. Korvauksia on maksettu 29 690 euroa. Vuoden 2021 poissaolotilastossa tapaturmiin sisältyy muun työnantajan palveluksessa tapahtuneesta tapaturmasta aiheutuneita poissaolopäiviä. Enimmäkseen tapaturmista johtuvat poissaolot ovat aiheuttaneet 0-3 päivän poissaoloja. Kahdesta tapaturmasta poissaolopäiviä oli yli 30.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2020 kunnissa keskimäärin 16,7 päivää. Vuoden 2021 tilastoa ei ole vielä saatavilla. Henkilön ikä vaikuttaa tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloihin merkittävästi. Iäkkäämmällä henkilöstöllä on enemmän sairauspoissaoloja nuorempiin verrattuna.

Terveysperusteiset poissaolot	2019	2019	2020	2020	2021	2021
	kalenteri päivää	pv/htv	kalenteri- päivää	pv/htv	kalenteri- päivää	pv/htv
Hallinto- ja talous	174	6,3	714	25,6	630	18,5
Loimituspalvelut	368	11,4	370	11,6	612	20,6
Perusturva	2 598	18,2	3594	25,3	4303	30,0
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	1 816	13	2216	16,3	2315	15,9
Varhaiskasvatus	808	13,5	960	18	1023	16,4
Tekninen	205	9,6	85	0,2	117	5,5
Ruoka- ja puhtauspalvelut	706	14,4	1078	24,3	998	22,4
<b>Yhteensä:</b>	<b>6675</b>		<b>9017</b>		<b>9998</b>	

Työterveyshuollon raportoinnin perusteella sairauspoissaolopäivät diagnosoitavissa ryhmittäin vuonna 2021

- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 33,7 %
- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 15,3 %
- Infektiot 4,8 %
- Tapaturmat 9,7 %
- verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet 1,7 %
- muut (sis. omalla ilmoituksella olevat sairauspoissaolot) 34,8 %

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. Myös työterveyshuoltoon on tiivistetty yhteistoimintaa ja sairauspoissaolojen seuranta.

### Muut vapaat

Talkoovapaa mahdollistaa palkattomien virka/työvapaiden käytön ilman viikkovapaiden vähentämistä. Talkoovapaat eivät saa aiheuttaa ylityötä, eikä niiden ajaksi saa palkata sijaista. Talkoovapaan enimmäismäärä on 20 päivää. Talkoovapaapäiviä pidettiin vuonna 2021 315 päivää (2020: 1054).

Vuorotteluvapaalla oli 1 työntekijä yhteensä 121 päivää. Opintovapaapäiviä oli yhteensä 2909 (2020: 3226 päivää), yli 2 kuukauden opintovapaalla oli 15 työntekijää.

### TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

#### Henkilöstön koulutus

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. Koronatilanne vaikeutti koulutuksiin osallistumista koko vuonna.

Esimiesfoorumit ovat vakiinnuttaneet paikkansa, tavoitteena kaksi tilaisuutta vuodessa.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta saatiin 5989 euroa, (2020: 4954 euroa). Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytetävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

#### Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän säännöllisin väliajoin 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 tehty yhteiset ohjeet hallintokuntien käyttöön.

Hallintokuntia ohjeistettiin antamaan seurantatiedot käydyistä kehityskeskusteluista. Valitettavasti kaikilta osin ei ole saatu pyydettyä tietoja. Saatujen tietojen perusteella kehityskeskustelu on käyty n. 62 % työntekijöiden kanssa. Tietoja ei ole saatu kaikilta yksiköiltä esimiesten vaihduttua ym. syistä.

Uuden henkilöstön perehdyttämisen tueksi käytössä on Kuntarekryyn liittyvä sähköinen Intro-perehdyttämisohjelma.

#### Työterveyshuolto

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

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset ovat 141 927 euroa (v. 2020: 144 161) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 54 016 euroa (v. 2020: 63 535 e) eli yhteensä 195 944 euroa (v. 2020: 207 696 e). Korvausta Kelalta on haettu 112 165 euroa. Työterveyshuollon kustannuksista 72,5 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon.

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 ennalta ehkäisevä toiminta	2020		2021	
<b>Korvausluokka I</b>				
<b>Terveystarkastukset</b>	käynnit kpl		käynnit kpl	
Lääkärit	89		137	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	31		64	
Terveydenhoitajat	41		188	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	85		96	
Fysioterapeutit	9		24	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	22		15	
Psykologit	21		22	
Erikoislääkäri	21		21	
Tutkimukset				
Laboratorio	187		346	
<i>Erityisen sairastamisen vaaran perusteella</i>	74		47	
Kuvantaminen	20		12	
<b>Neuvonta ja ohjaus</b>	Käynnit kpl	Ryhmä/h	Käynnit kpl	Ryhmä/h
Lääkärit	242	65,5	161	52,0
Terveydenhoitajat	43	11,5	31	8,5
Fysioterapeutit	84	2,5	56	1,5
Psykologit	65	4,5	99	9,0
<b>Työpaikkaselvitykset</b>				
Lääkärit		33,5		37,5
Terveydenhoitajat		77,0		141
Fysioterapeutit		39,5		41
Psykologit		22,5		50

Työterveyshuollon sairaanhoito	2020	2021
<b>Korvausluokka II</b>		
<b>Sairaanhoitokäynnit</b>	kpl	kpl
Lääkärit	394	428
Terveydenhoitajat	83	133
Fysioterapeutit	28	25
Psykologit		
Erikoislääkärit	17	13
<b>Tutkimukset</b>		
Kuvantaminen	37	53
Laboratorio	410	512

### 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 5 kertaa. Yt-toimikunnassa käsiteltiin mm. tilinpäätös 2020, talousarvio 2022, henkilöstöraportti 2020, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työsuojelun toimintakertomus 2020. Lisäksi yt-toimikunnassa käsiteltiin kuntien sote- ja pelastustoimen tehtävien ja tietojen siirtoa hyvinvointialueelle, ePassin käyttöönottoa vuoden 2022 alusta alkaen, rekrytointilisän käyttöönotto sekä koronarokotuksia. Lisäksi jokaisessa kokouksessa käsiteltiin työsuojelun asioita ja tiedotettiin sisäilmatyöryhmän asioista.

Paikallisneuvotteluja käytiin paikallisesti jaettavasta järjestelyerästä ja vuorokausilevosta jaksotyössä. Paikallinen virka- ja työehtosopimus vuorokausilevosta jaksotyössä neuvoteltiin paikallisneuvottelussa 24.11.2021 ja kunnanhallituksen henkilöstöjaosto hyväksyi sen kokouksessaan 29.11.2021. Sopimus on voimassa vuoden 2022 loppuun asti.

### Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2018- 2021. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on kullakin kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät. Uusien työsuojeluvaltuutettujen vaali siirtyi vuoden 2022 alkuun.

Työpaikkaselvityksen tavoitteena on toimintasuunnitelman mukainen riskien arviointi kuormitustekijöiden kartoittamiseksi ja terveysriskien ehkäisemiseksi.

#### **Työpaikkaselvitykset:**

- Yläneen yhtenäiskoulu 12.3.2021
- Riihikosken varhaiskasvatus, päiväkotikielto Metsälauha 11.2.2021.
- Riihikosken yhtenäiskoulu, Riihikosken päiväkotikielto ja Riihikotikielto jakelukeittiöt 25.8.2021
- EYK Kyrön koulu, Kyrön päiväkotikielto ja Kotikarpalo jakelukeittiöt 3.9.2021
- Riihikosken yhtenäiskoulu, Riihikosken päiväkotikielto, Kisariihi, Riihikotikielto, EYK Kyrön yksikkö, Kyrön päiväkotikielto ja Kotikarpalo siivouskohteet 15.10.2021

#### **Terveystarkastaja on suorittanut seuraavat tarkastukset**

- Yläneen uusi päiväkotikielto
- Riihikosken yhtenäiskoulun lisätilat, Kisariihi ja Kurkitalon rivitalon huoneisto 13.9.2021
- Elisenvaaran yhtenäiskoulun Kyrön yksikön väistötila 10.5.2021

#### **Työsuojelutarkastuksia:**

- Iloituspalvelut 15.10.2021 (asiakirjatarkastuksena)

Uhka- ja väkivaltatilanteista tehtiin 265 ilmoitusta.

---

Pöytyän kunnan työpaikat ovat olleet savuttomia 1.6.2011 lukien.

### Tyky-toiminta

Henkilöstöllä oli mahdollisuus vuonna 2021 saada käyttöönsä 60 euron arvosta/työntekijä Tyky+ kuntoseteleitä, joita voidaan käyttää liikunnan ja kulttuurin maksamiseen. Tyky-seteleitä käytti 210 (2020: 214) työntekijää. Seteleissä oli 10 euron omavastuuosuus. Koronan vaikutus Tyky-seteleiden käyttöön oli huomattava.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosali oli koronasta johtuen pitkiä aikoja suljettuna ja liikuntaryhmien toiminta on ollut pitkään tauolla. Kuntosalilla kävijöitä oli 12 ja käyntejä yhteensä 104. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 5 kunnan työntekijää.

Tyky-ryhmä, joka edustaa koko kunnan henkilöstöä, järjestää yhteistä tyky-toimintaa koko henkilöstölle. Tyky-toimintaa oli vuonna 2021 vaikea järjestää korona-pandemian vuoksi. Elokuvaesityksiä ei pystytty järjestämään suunnitellusti koronasta ja Elisenvaaran yhtenäiskoulun remontin vuoksi. Teatteriesitykset Pöytyän teatterissa myös peruttiin. Tyky-toiminnasta tiedotetaan intranetin kautta.

### Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 37 (2020: 177) päivää. Kuntoutuksessa oli 5 työntekijää.

### Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 7156 e (2020: 7271 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää. 21 työntekijälle myönnettiin yhteensä 42 työpäivää palkkiovapaata (2020: 24 työntekijää, 44 päivää).

Henkilökuntaa muistettiin korona-pandemian lisätöistä 150 euron kertakorvauksella. Kustannus yhteensä oli 72 000 euroa.

Tasavallan presidentti myönsi 6.12.2021 kahdelle kunnan työntekijälle kunniamerkin SVR M I Kr.

### TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

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

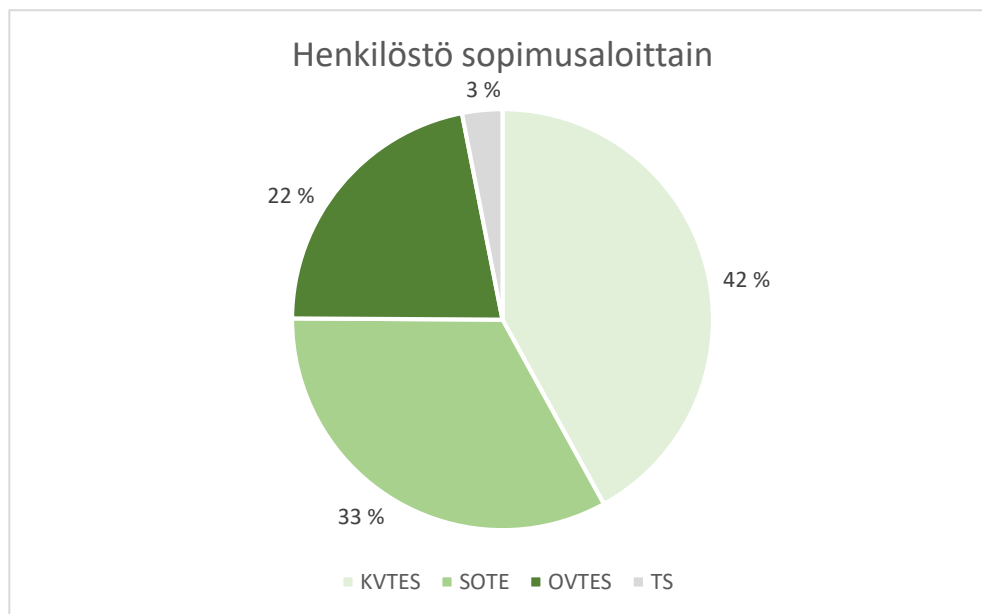
Työvoimakustannukset	2020	2021
Maksetut palkat yhteensä	16 877 858	18 274 185
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut		
palkkaperusteiset	3 577 530	3 947 791
eläkemenoperusteiset	632 462	634 776
Työterveyshuolto (ei huomioitu Kela-korvausta)	207 696	195 944
Koulutuspalveluiden ostot	30 958	38 136
<b>Summa</b>	<b>21 326 504</b>	<b>23 090 832</b>

### Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan eri virka- ja työehtosopimuksia:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES
- SOTE-sopimus
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

2021	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	195	36	231
SOTE	173	9	182
OVTES	102	18	120
TS		17	17
<b>Yhteensä</b>	<b>470</b>	<b>80</b>	<b>550</b>



Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa toteutettiin suuri muutos 1.9.2021 lukien. Uutena sopimuksena otettiin käyttöön Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus SOTE-sopimus. Samanaikaisesti varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin KVTES:sta OVTES:iin.

### Palkkaus

Palkkauksen rakenne vaihtelee sopimusaloittain. Valtaosa kokonaisansioista muodostuu kuitenkin kaikilla sopimusaloilla tehtäväkohtaisesta palkasta. Tehtäväkohtaisen palkan perusteena on tehtävien vaativuus. Henkilökohtaisen lisän maksaminen perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan ja palvelusaikaan sidotut lisät työkokemusvuosiin. Työaikakorvauksia maksetaan säännölliseltä työajalta (esim. ilta-, yö-, lauantai-työkorvaus) sekä lisä – ja ylityöajalta (esim. lisä-, ylityö- ja varallaolokorvaus). Opettajien ylituntipalkkiot tilastoituvat säännöllisen työajan ansioon.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)	KVTES	SOTE	OVTES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	90,5 %	80,9 %	84,7 %	89,6 %
Palvelu aikaan sidotut lisät	4,9 %	3,9 %	11,7 %	7,2 %
Henkilökohtainen lisä	1,1 %	1,0 %	0,4 %	1,9 %
Muut säännöllisen työajan lisät	2,6 %	13,0 %	1,1 %	0,6 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,0 %	1,2 %	2,1 %	0,8 %
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2 548	2891,9	3 514	3 061
Miesten keskiansio e/kk	2 741	3006,0	3968,1	3 061
Naisten keskiansio e/kk	2 516	2884,8	3427,6	0

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

Vuonna 2020 koko kunta-alan keskiansio oli 3 372 euroa. Vuoden 2021 osalta tilastointi on tekemättä. Sopimusaloittain keskiansio vuonna 2020 oli seuraava:

- KVTES 2 990 e
- Opetusala 3 976 e
- Tekniset 3 445 e

Lähde: KT

Vuonna 2021 voimassa olevan työ- ja virkaehtosopimusten (KVTES, TS) mukaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtiin 1.4.2021 yleiskorotus, jonka suuruus oli 1%. Tämän lisäksi jaettiin paikallista järjestelyerää, jonka suuruus oli 0,8% KVTES:n ja TS:n palkkasummasta. Vastaavat korotukset tehtiin myös OVTES:ssä. Kuntatyönantajien mukaan palkkakustannukset nousivat keskimäärin 2,07 prosentti vuoteen 2020 verrattuna.

