

Eurajoen kunta
Henkilöstöraportti
2008



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2008

Henkilöstösuunnittelu Eurajoen kunnassa

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on kunnan strategia, työelämän laadun kehittämisohjelma ja eri hallintokuntien henkilöstöesitykset taloussuunnitelmassa ja talousarviossa. Henkilöstösuunnittelu on jatkuvaa strategiaperusteista työtä, millä ennakoitaan toiminnan muuttumisen vaikutukset henkilöstön rakenteeseen ja osaamiseen. Kunnan tulee huolehtia siitä, että palvelutuotantoa toteuttamassa on juuri oikeanlainen joukko ihmisiä. Henkilöstötyön tehtävänä on yhtenäistää ja kuvata henkilöstöprosessit, jolloin roolit ja vastuut kirkastuvat. Samalla henkilöstösuunnittelu on osa vuotuista toiminnan suunnitteluprosessia.

Henkilöstösuunnittelussa yhdistyy kunnan ja yksilön näkökulma. Henkilöstön kannalta tavoitteena on varmistaa, että jokainen voi tarjolla olevien mahdollisuuksiensa rajoissa työskennellä omia edellytyksiään ja tavoitteitaan vastaavissa tehtävissä.

Pohjaksi henkilöstösuunnittelulle tarvittavat tiedot kootaan kunnan henkilöstöraporttiin. Henkilöstöraportilla kuvataan ja seurataan henkilöstövoimavarojen tilaa. Sen on tarkoitus luoda kuva siitä, miten vahvalla pohjalla organisaation menestyminen on tulevaisuudessa. Henkilöstöraportti sisältää aikasarjoja tärkeimmistä henkilöstöä koskevista tunnusluvusta ja analyysin tilanteesta strategiaan peilaten. Tällä hetkellä henkilöstösuunnittelussa tarvittavat tiedot ovat valitettavan hajallaan ja tietojen kokoaminen vaatii vaivannäköä. Henkilöstötietojärjestelmän kehittämisen tulee olla osa strategian ja kehittämistoimintojen välisenä siltana toimivia toimintaohjelmia.

Kunnanjohtaja Harri Hiitiö

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2008	2
SISÄLLYSLUETTELO	3
HENKILÖSTÖPOLIITTINEN YLEISLINJAUS (TA 2008, s. 16. 4.1)	4
1. JOHDANTO	5
2. HENKILÖSTÖ	
2.1. Henkilöstön määrä 31.12.2008	7
2.2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön vertailu	7
2.3. Henkilöstö hallintokunnittain	8
2.4. Koko- ja osa-aikaisten osuus henkilöstössä	9
2.5. Työllistetyt vuonna 2008	9
2.6. Sukupuolijakauma	9
3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	
3.1. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2008	10
3.2. Vanhuuseläkeiän täytyminen KuEL:n mukaan	11
3.3. Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyneet	11
4. TYÖAIKA	
4.1. Tehty vuosityöaika eli tehty työpanos	13
5. KOULUTUS	
5.1. Työnantajan omana toimintana järjestämä koulutus tai muuten hankkima sisäinen ja ulkoinen koulutus työpäivinä	14
5.2. Työnantajan maksama ammatillinen henkilöstökoulutus työpäivinä	14
5.3. Henkilökoulutukseen käytetyt varat vuonna 2008	14
6. HENKILÖSTÖN TYÖKYKY	
6.1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivien lukumäärä	14
6.2. Sairauspoissaolot hallintokunnittain	14
6.3. Muut poissaolopäivät	15
6.4. Työtapaturmat	16
6.5. Kuntoutukseen osallistuneet v.2008	17
7. YHTEISTOIMINTA	
7.1. Yhteistoimintaorganisaation kokousten lukumäärä ja toiminta	17
7.2. Tyky-toiminta	18
7.3. Henkilöstöruokailu	18
7.4. Työterveyshuolto	18
8. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	
8.1. Henkilöstömenot	19
8.2. Henkilökohtaisen lisän käyttö kunnassa	20
9. YHTEENVETO	

HENKILÖSTÖPOLIITTINEN YLEISLINJAUS (TA 2008, s.16, 4.1.)

Eurajoen kunnan henkilöstöpolitiikan linjana on henkilöstömäärän ja –rakenteen joustava arviointi ja mukauttaminen toimintaympäristön muutoksista johtuvaan kunnan palvelutuotannon kehitykseen sekä henkilökunnan kannustaminen kouluttautumaan ja pätevytyymään tehtäviinsä. Kunnanhallitus on päättänyt vuoden 2007 alusta käyttöön otettavien omaehtoisen koulutuksen periaatteista, joiden mukaan kunta suhtautuu myönteisesti henkilöstön omaehtoiseen koulutukseen ja tukee koulutusta taloudellisesti myöntämällä tukea opintomaksuihin tai muihin opiskelukustannuksiin.

Palkkapolitiikkaa kehitetään nykyistä kannustavammaksi ja tasa-arvolain määräykset otetaan huomioon henkilöstöpolitiikassa.

Viran (tai toimen) tullessa avoimeksi harkitaan tapauskohtaisesti täytetäänkö virka vai jätetäänkö virka toistaiseksi täyttämättä. Samalla harkitaan onko kunnan toimintaympäristö muuttunut niin, että virka voidaan lakkauttaa tai se on tarkoituksenmukaista muuttaa toiseksi.

Avoimiksi julistetut virat ja toimet voidaan täyttää myös sisäisillä siirroilla. Lisäksi tutkitaan kuntaorganisaation ulkopuolelta ostettavien palveluiden mahdollisuus ja edullisuus.

Ikääntyvien työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseen ja turvaamiseen panostetaan.

1. JOHDANTO

Tämä on Eurajoen kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2008.

Henkilöstöraportti sisältää henkilöstöä, henkilöstön työtä ja kehitystä kuvaavaa numeerista ja koettua tietoa. Sen tarkoituksena on muodostaa kiinteä osa menneen vuoden talouden ja toiminnan tarkastelua sekä antaa pohjaa tulevalle suunnittelulle. Se antaa tietoa henkilöstön tilaan liittyvistä asioista keskustelun pohjaksi henkilöstön tilan arvioimiseksi ja henkilöstön voimavarojen ja työolojen seurannan saamiseksi osaksi toiminnan kokonaisarviointia. Päätöksenteko ja muutosten johtaminen edellyttävät jatkuvaa ja järjestelmällistä henkilötietojen seurantaa, vertailua ja kehittämistä.

Henkilöstöraportti on järjestykseltään viides. Vertailua on suoritettu edellisiin raportteihin jo jonkin verran. Tulevaisuudessa vertailtavuus on helpompaa, kun on tietoa saatavilla useamman vuoden ajalta ja jotka on kerätty samoilla menetelmillä.

Henkilöstöraportin taustalla oleva lainsäädäntö:

Henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista sekä ottaen huomioon yksilönsuoja perustuen **lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta** (232/2005).

Kunnan toiminnassa syntyviin asiakirjoihin ja henkilötietoja sisältäviin rekistereihin sovelletaan ns. **julkisuuslakia** (laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 612/1999). Julkisuuslain ohella sovelletaan kuitenkin yleistä henkilötietojen suojaa sääntelevää lakia, **henkilötietolakia**.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työpaikalla tulee olla työsuojelun toimintaohjelma.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet.

Yksityisyydensuojaa (477/2001) koskevan lain mukaan työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen, mikäli työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Tässä henkilöstöraportissa on tietoja laadittu koko kunnan tasolla, tarpeen mukaan eri hallintokunnat voivat laatia myös omia henkilöstöraporttejaan.

Tämän, järjestyksessään viidennen, henkilöstöraportin tunnusluvuiksi on valittu:

Henkilöstö:

- * henkilöstön määrä 31.12.
- * vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön vertailu v. 2005-2008
- * henkilöstö hallintokunnittain v.2005-2008
- * Koko- ja osa-aikaisten osuus henkilöstössä
- * työllistettyjen määrä
- * rekrytointi
- * sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne:

- * henkilöstön ikäjakauma 31.12.
- * vanhuuseläkeiän täytyminen KVTEL:n mukaan
- * kertomusvuonna eläkkeelle siirtyneet

Työaika: * tehty vuosityöaika eli tehty työpanos

Koulutus:

- * työnantajan omana toimintana järjestämä koulutus tai muuten hankkima sisäinen ja ulkoinen koulutus työpäivinä
- * työnantajan maksama ammatillinen henkilöstökoulutus työpäivinä
- * henkilöstökoulutukseen käytetyt varat

Henkilöstön työkyky:

- * sairauspoissaolojen ja työtaturmien lukumäärä
- * sairauspoissaolot hallintokunnittain
- * muut poissaolopäivät
- * työtaturmat
- * kuntoutukseen osallistuneet

Yhteistoiminta:

- * yhteistoimintaorganisaation kokousten lukumäärä ja toiminta
- * tyky-toiminta
- * henkilöstöruokailu
- * työterveyshuolto

Henkilöstökustannukset:

- * henkilöstömenot
- * henkilökohtaisen lisän käyttö kunnassa

2. HENKILÖSTÖ

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

2.1. Henkilöstön määrä 31.12.2008

Eurajoen kunnan palveluksessa 31.12.2008 oli henkilöstöä seuraavasti:

vakinaista henkilöstöä yhteensä 227, joista

- opettajia 57
- perhepäivähoitajia 36
- tuntipalkkaisia 7
- y-palkkaisia 127

- ❖ naisia 192
- ❖ miehiä 35
- ❖ virkasuhteessa 100
- ❖ työsuhteessa 127

määräaikaista henkilöstöä yhteensä 108, joista

- opettajia 15
- perhepäivähoitajia 16
- tuntipalkkaisia 1
- y-palkkaisia 76, josta 10 työllistettyjä ja 3 oli oppisopimuksella

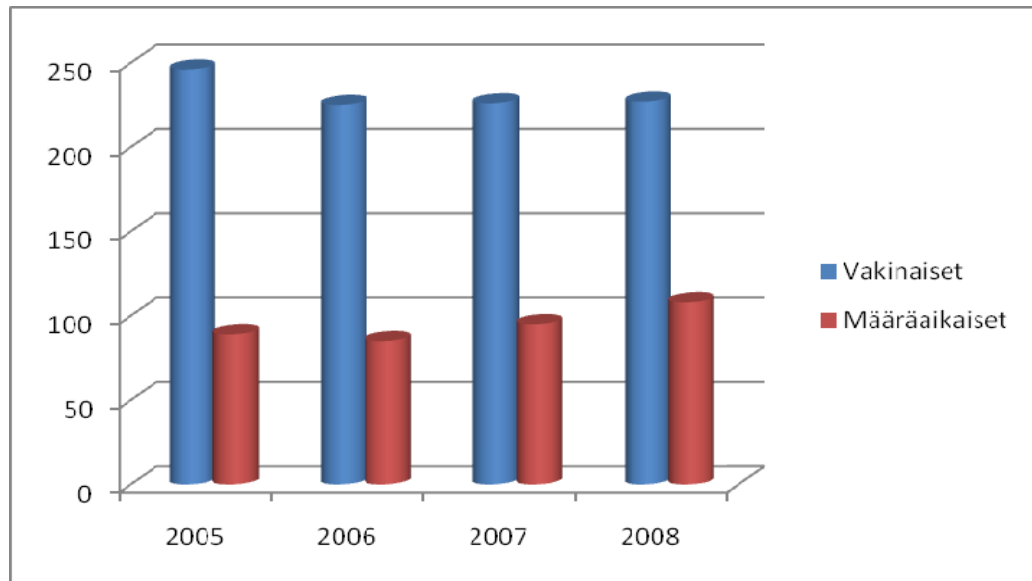
- ❖ naisia 95
- ❖ miehiä 13
- ❖ virkasuhteessa 14
- ❖ työsuhteessa 94

Eli koko henkilöstön määrä 31.12.2008 oli 335 henkilöä.

Määräaikaisten luku sisältää myös vakinaisessa virka- tai työsuhteessa olevien sijaiset, joten yhtä virkaa tai tointa kohden voi olla henkilö sekä vakinaisissa että määräaikaisissa.

2.2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön vertailu 2005-2008

	2005	2006	2007	2008
Vakinaiset	246	225	226	227
Määräaikaiset	89	85	95	108

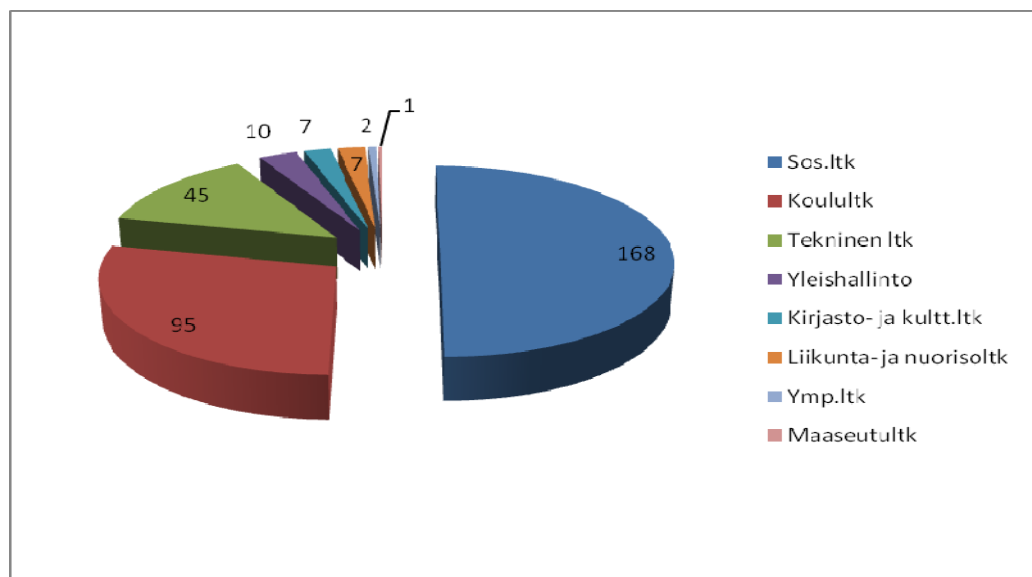


Sosiaalilautakunta on henkilöstöltään suurin, 50,15 % henkilökunnasta. Toiseksi eniten henkilöstöä on koululautakunnan alaisuudessa, 28,36 %.

2.3. Henkilöstö (%) hallintokunnittain vuosina 2005–2008

	2005	2006	2007	2008
Sosiaaliltk	42,12	48,71	49,53	50,15
Koulultk	26,02	27,42	27,73	28,36
Tekninen Itk	15,75	14,84	13,40	13,43
KH/Yleishall.	3,76	4,19	4,05	3,00
Kirjasto- ja kulttuuriltk	1,38	1,94	2,80	2,08
Liikunta- ja nuorisoltk	1,38	1,94	1,56	2,08
Ympäristöltk	0,69	0,65	0,62	0,60
Maaseutultk	8,9	0,32	0,31	0,30

Henkilöstön määrä hallintokunnittain 2008



2.4. Koko- ja osa-aikaisten osuus henkilöstössä v.2008

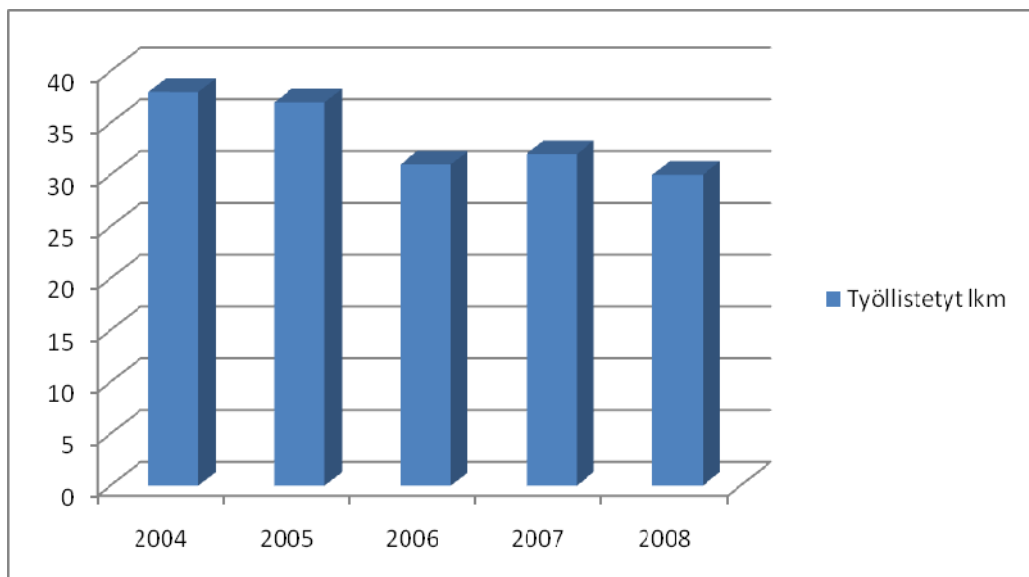
	Kokoaikainen %	Osa-aikainen %
KH/Yleishallinto	100	0
Maaseutultk	100	0
Sos.ltk	84	16
Koulultk	76	24
Kirjasto -ja kultt.ltk	43	57
Liikunta- ja nuorisoltk	71	29
Tekninen ltk	78	22
Ympäristöltk	100	0

2.5. Työllistetyt vuonna 2008

Vuonna 2008 Eurajoella työllistettiin 30 eri henkilöä eripituisia jaksoja yhteensä 218 kuukautta, tämä vastaa 18.1 henkilötyövuotta.

Vuosi	Työllistetyt lkm
2004	38
2005	37
2006	31
2007	32
2008	30

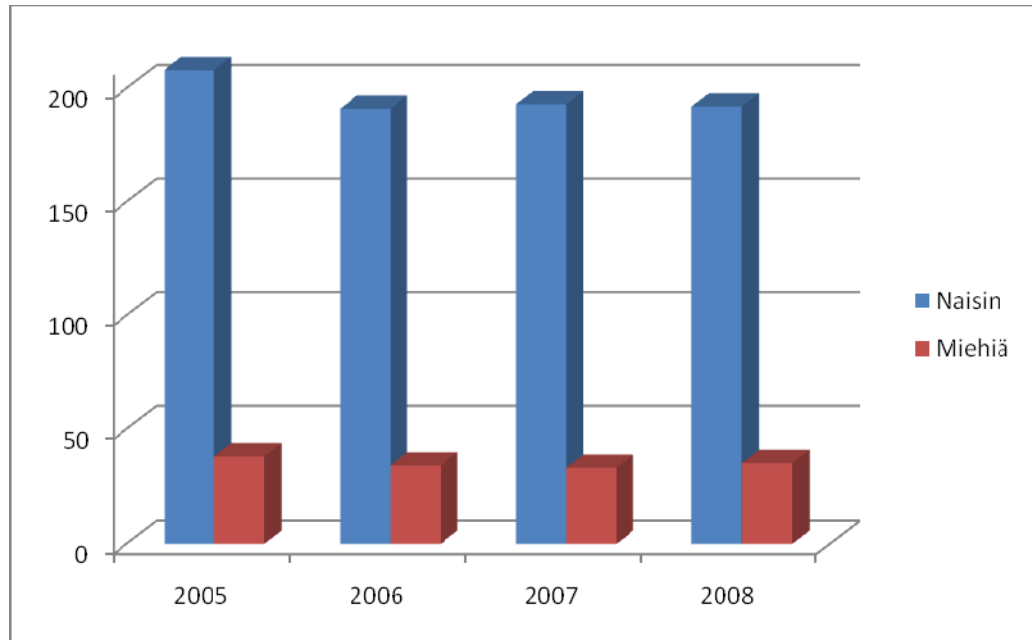
Työllistettyjen määrä v. 2004-2008



2.7. Sukupuolijakauma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 192 ja miehiä 35. Eurajoen kunnan palveluksessa (31.12.2008) olevista 85 %, on naisia.

Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma v.2005–2008

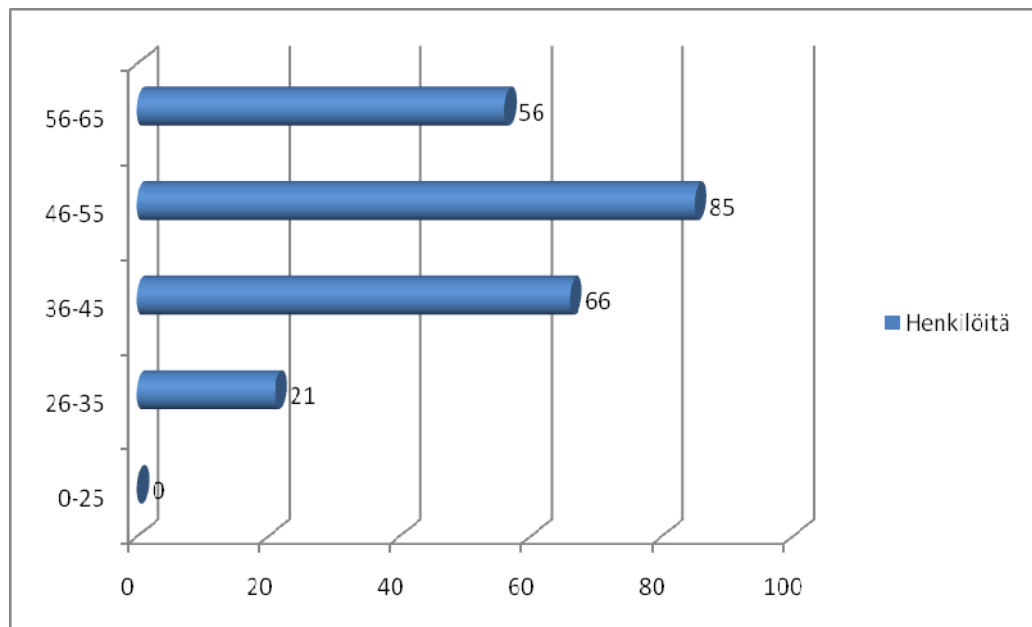


3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

3.1. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2008

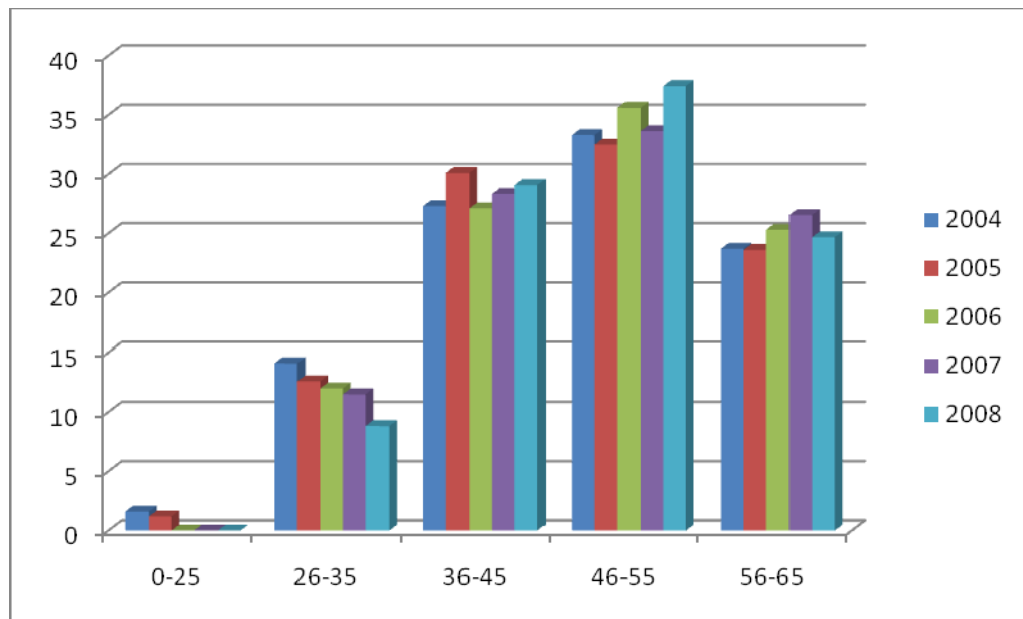
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2008 oli 48 vuotta 8 kk 13 päivää.

Henkilöstö 31.12.2008 ikäryhmittäin jaoteltuina:



Vakituisen henkilöstön ikäjakaumat (%) v. 2004-2008

	2004	2005	2006	2007	2008
0-25	1,6	1,2	0	0	0
26-35	14,1	12,6	12	11,5	8,82
36-45	27,3	30,1	27,1	28,32	29,07
46-55	33,3	32,5	35,6	33,63	37,44
56-65	23,7	23,6	25,3	26,55	24,67



3.2. Vanhuuseläkeiän täytyminen KVTEL:n mukaan vuosina 2009 - 2021

KVTEL:n alaisesta henkilöstöstä eläkkeelle siirtyy vuosina 2009 –2013 33 henkilöä sekä 2014 – 2021 50 henkilöä eli yhteensä 83 henkilöä.

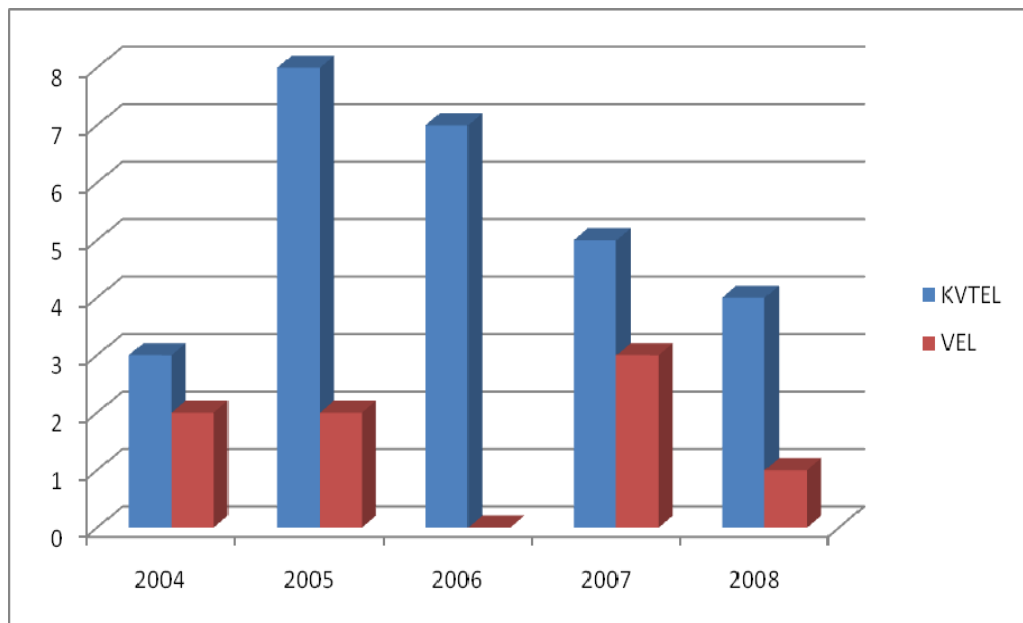
1.1.2005 voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle voi edelleen siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa henkilökohtaisessa eläkeiässä. Vanhuuseläkkeen voi kuitenkin saada myös ennen henkilökohtaista eläkeikänsä, mutta aikaisintaan 63-vuotiaana. Tällöin eläke on pienempi. Eläkettä voi kartuttaa merkittävästi jatkamalla työssä 68-vuotiaaksi saakka.

3.3. Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyneet

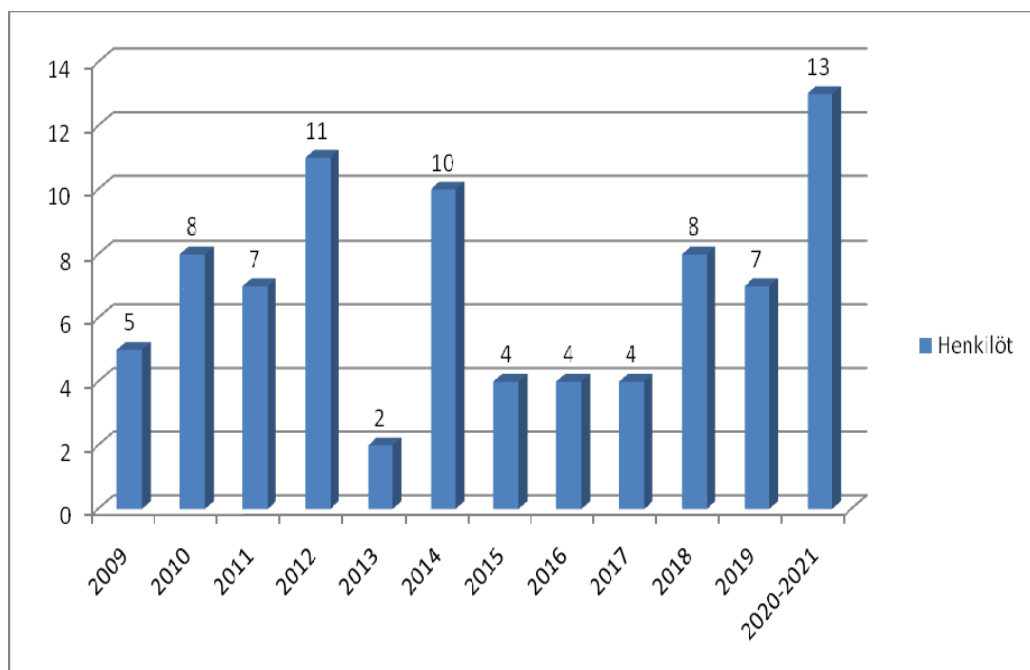
Vuonna 2008 KVTEL:n alaisesta henkilöstöstä jäi eläkkeelle 4 henkilöä. VEL:n alaisesta henkilöstöstä jäi 1 henkilö eläkkeelle vuonna 2008.

	2004	2005	2006	2007	2008
KVTEL	3	8	7	5	4
VEL	2	2	0	3	1

Vuosina 2004-2008 eläkkeelle jääneet



Vuosina 2009 – 2021 KVTEL:n mukaan eläkkeelle jäävät



4.TYÖAIKA

4.1. Tehty vuosityöaika eli tehty työpanos 2008

170 henkilöä (ei opettajat)

Kalenterivuoden päivät (174x365 pv)	62.050 pv
- Lauantait, sunnuntait ja arkipyhät (174x111pv)	18.870 pv
= Teoreettinen säännöllinen työaika	43.180 pv
- vuosilomat	6.460 pv
= säännöllinen vuosityöaika	36.720 pv
- palkalliset ja palkattomat poissaolot	6.303 pv
+ tehdyt ylityöt (ei seurantaa!)	0 pv
= Tehty vuosityöaika työpäivinä	30.417 pv

Tehty vuosityöaika työntekijää kohden laskettuna on 179 pv.

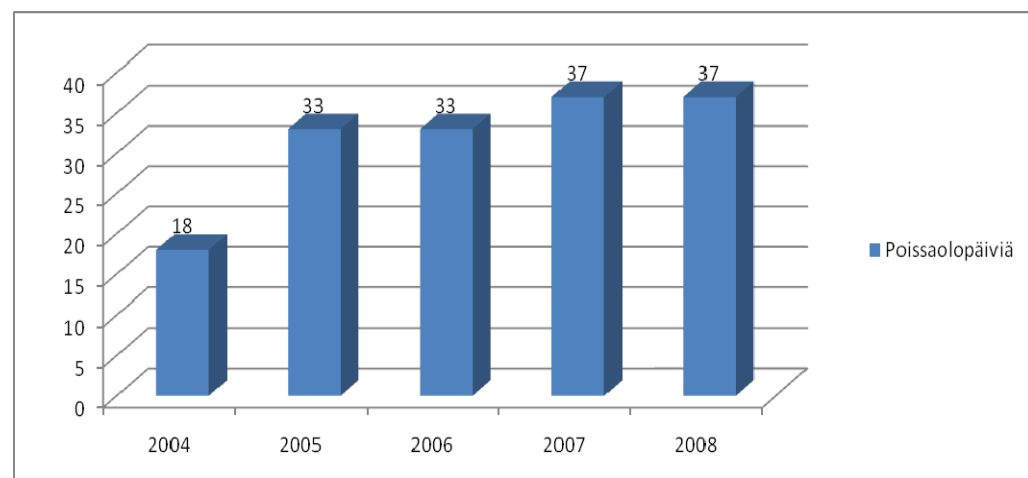
Ns. vanhan työntekijän säännöllinen vuosityöaika

Kalenterivuoden päivät	365 pv
- lauantait, sunnuntait ja arkipyhät	111 pv
- vuosilomat (pitkä loma)	38 pv
= säännöllinen vuosityöaika	216 työpäivää

Joten poissaolopäiviä keskimäärin 38 päivää työntekijää kohden.

	2004 pv	2005 pv	2006 pv	2007 pv	2008 pv
Tehty vuosityöaika/ työntekijä	198	184	181	179	179
Poissaolopäiviä/ työntekijä	18	33	33	37	37

Poissaolopäivät työntekijää kohden vuosina 2005-2008:



5. KOULUTUS

5.1. Työnantajan omana toimintana järjestämä koulutus tai muuten hankkima sisäinen ja ulkoinen koulutus työpäivinä

Eurajoen kunnan järjestämä
 - osallistujia 184 - työpäiviä 356

5.2. Työnantajan maksama ammatillinen henkilöstökoulutus työpäivinä

Työnantajan maksama ammatillinen henkilöstökoulutus:
 - osallistujia 156 - työpäiviä 397

5.3. Henkilöstökoulutukseen käytetyt varat vuonna 2008

	€
Kunnanhallitus ja yhteiset koulutukset	7244
Maaseutulautakunta	211
Sosiaalilautakunta	10842
Koululautakunta	9902
Liikunta- ja nuorisosekä kirj. ja kultt.ltk	495
Tekninen lautakunta	1485
Ympäristölautakunta	855
Yhteensä	31.034

Kunnan panostusta henkilöstönsä kouluttamiseen on arvioitu tarkastelemalla talousarviolille ”opetuspalvelujen ostot” kirjattuja menoja. Koulutus on lisäksi saattanut olla maksutonta.

Koulutukseen on käytetty vuonna 2008 n. 137 euroa vakinaista työntekijää kohden.

6. HENKILÖSTÖN TYÖKYKY

6.1. Sairaus- ja työtapaturmapoissaolopäivien lukumäärä työpäivinä 1.1. - 31.12.2008

Vuonna 2008 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2806 päivää ja tapaturmien vuoksi poissaolopäiviä kertyi 10 tapaturmasta yhteensä 124 päivää.

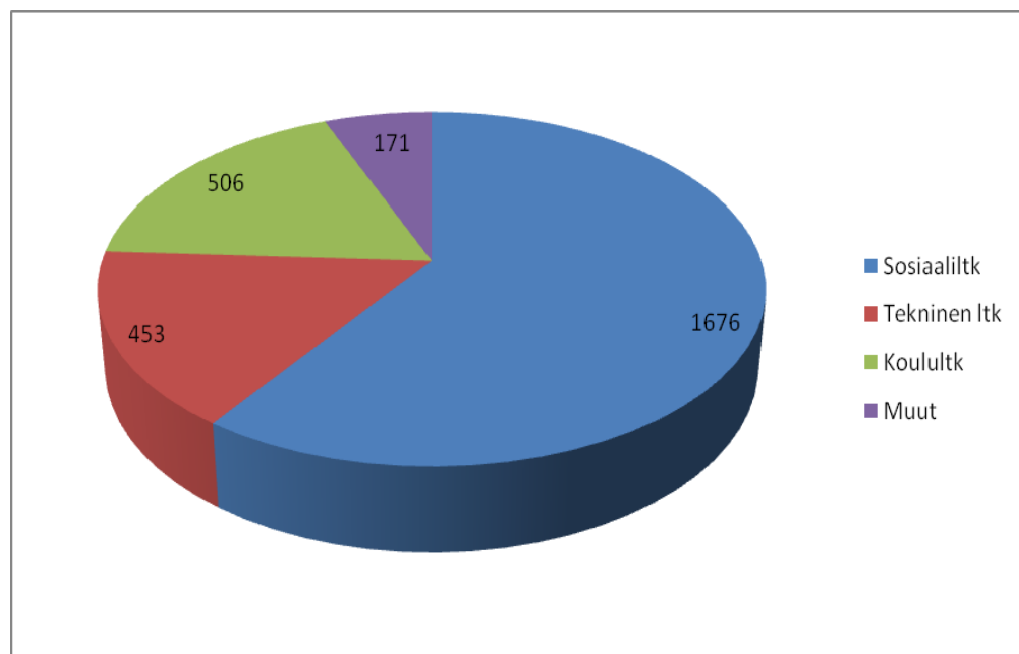
6.2. Sairauspoissaolot hallintokunnittain

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet n. 27,5 %:lla verrattuna vuoteen 2007.

Sairauspoissaoloja työpäivinä 2004-2008					
	2004	2005	2006	2007	2008
Sosiaalilautakunta	1394	1233	1154	1743	1676
Tekninen lautakunta	696	794	1199	649	453
Koululautakunta	471	606	778	900	506
Muut *	801	740	117	577	171
Yhteensä	3362	3373	3248	3869	2803

* Yleishallinto, maaseutultk, kirjasto- ja kultt.ltk sekä liikunta- ja nuorisoltk.

Sairauspoissaolot hallintokunnittain vuonna 2008.



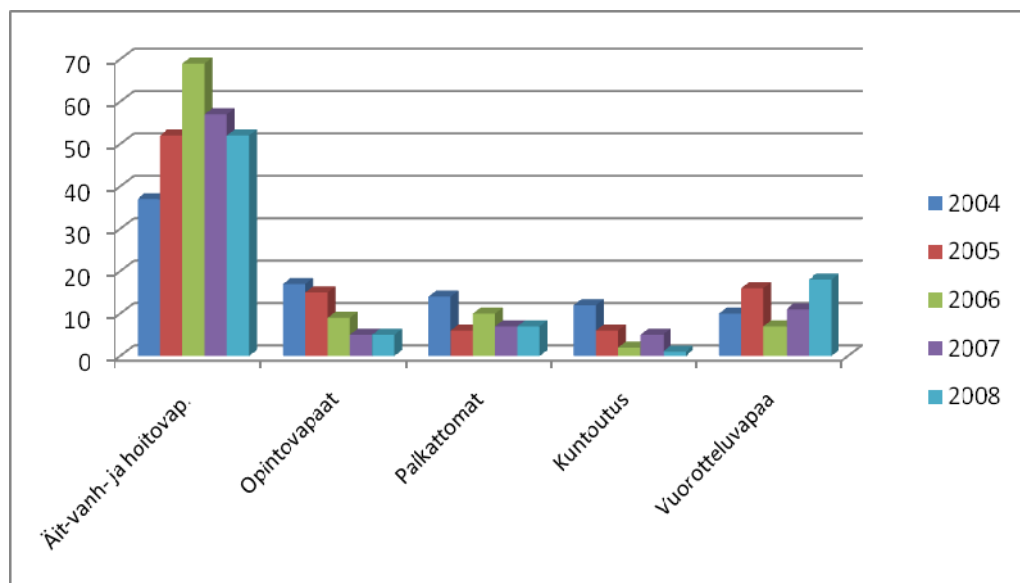
6.3. Muut poissaolopäivät

Muita poissaolopäiviä ajalle 1.1.-31.12.2008 kertyi yhteensä 5516 päivää.

Suurimman yksittäisen ryhmän muodostivat äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaat, joiden osuus muista poissaolopäivistä oli 52 %.

Muut poissaolopäivät 2004-2008:

	2004 %	2005 %	2006 %	2007 %	2008 %
Äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaat	37	52	69	57	52
Opintovapaat	17	15	9	5	5
Palkattomat	14	6	10	7	7
Kuntoutus	12	6	2	5	1
Vuorotteluvapaat	10	16	7	11	18
Muita poissaoloja yht. /työpä	4286	5327	4111	4943	5516



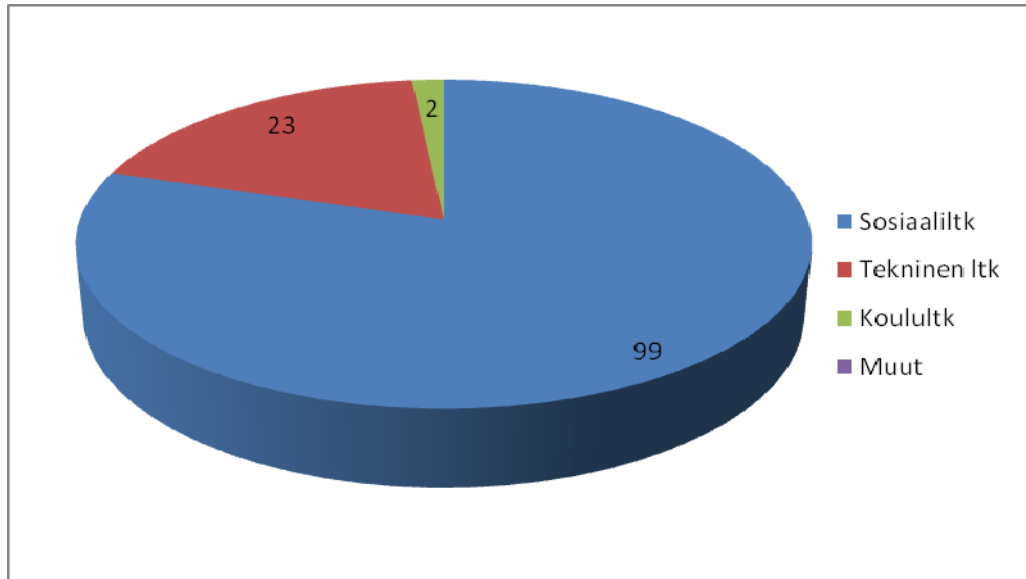
Muut poissaolot ovat lisääntyneet 20 % vuodesta 2007.

6.4. Työtaturmat

Vuoden 2008 työtaturmia sattui 10, Pisimmillään yhdestä ja samasta työtaturmasta on tullut poissaoloa 50 työpäivää, seitsemässä kymmenestä työtaturmasta jäi poissaolopäivien määrä alle 10 työpäivän.

Lakisääteisen tapaturmavakuutukseen perustuen Pohjola on maksanut v. 2008 korvauksia yhteensä 12.956 euroa.

	2004	2005	2006	2007	2008
Työtaturmia	10	7	9	10	10
Kesto työpä	76	240	385	353	124



6.5. Kuntoutukseen osallistuneet vuonna 2008

Eurajoen kunnan henkilöstöstä 4 osallistui vuoden 2008 aikana kuntoutukseen. Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 25 työpäivää.

	2004	2005	2006	2007	2008
Henkilöt lkm	9	5	6	4	4
Kesto työpäiv	136	41	75	112	25

7. YHTEISTOIMINTA

7.1. Yhteistoimintaorganisaation kokousten lukumäärä ja toiminta

Eurajoen kunnanhallitus hyväksyi 16.12.2003 Eurajoen kunnan yhteistyötoiminta-sopimuksen jonka mukaan ”Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja parantaa työelämän laatua antamalla henkilökunnalle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmistelussa. Yhteistoiminta tulee nähdä johtamisen välineenä, jonka avulla kunnan käytettävissä olevat voimavarat voidaan saada mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön.”

Yhteistyötoimikunnan ensimmäinen toimintavuosi oli 2004. Vuonna 2008 yhteistyötoimikunta kokoontui kolme kertaa. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi v.2008 Petri Hautakoski.

Yhteistyötoimikunta antoi kunnanhallitukselle lausuntonsa mm. Eurajoen kunnan tasa-arvosuunnitelmasta, tulospalkkiosta, henkilökunnan ja luottamushenkilöiden ansiomerkeistä, merkkipäivien muistamisesta ja kunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden nimikkeiden uudistamisesta.

Työsuojelujaosto kokoontui 5 kertaa vuonna 2008.

7.2. Tyky-toiminta

Henkilökunnan työkykyä ylläpitävää toimintaa oli mm. Tyky-jumppa, kuntokorttikampanjalla, uimahallikäyntien tukemisella ja kuntotempauksiin osallistumisen tukemisella (Flikkate Vitonen ja Uuden Vuoden juoksu)

Henkilöstölle suoritettiin maaliskuun 2008 aikana ns. grouptraining-kysely liikuntatottumuksiin ja –toiveihin liittyen.

Kunnan henkilöstöstä kyselyyn vastasi 141 henkilöä (naisia 131 ja miehiä 11). Vastausten perusteella tarjottiin mahdollisuutta osallistua Kuntotaito Oy:n Elämäsi kunto-ohjelman mukaisesti liikuntaryhmiin 8 viikon ajan kaksi kertaa viikossa.

Ryhmävaihtoehtoja oli kolme:

1. Painonhallintaryhmä
2. Fyysisen kunnan ryhmä
3. Kuntouttava ryhmä (niska+ selkä)

Ryhmien aloituspäiviksi sovittiin 9.6 ja 18.8. Ryhmän hinnasta (170 euroa) osallistuja maksoi 70 euroa ja kunta loput. Ryhmiin osallistui kesän ja syksyn aikana 54 henkilöä.

7.3. Henkilöstöruokailu

Työnantaja on järjestänyt työpaikkaruokailun Eurajoen Lounaspalvelun ruokalassa ja Eurajoen kristillisellä opistolla. Ateriasta peritään kulloinkin voimassa oleva verohallituksen vahvistama korvaus.

Työnantaja maksaa kahvirahaa 25 euroa/ vakituinen työntekijä vuoden aikana, lisäksi kunta on tarjonnut työntekijöilleen yhteisen jouluaterian.

7.4. Työterveyshuolto

Rauman kansanterveystyön kuntayhtymä tuotti vuonna 2008 työterveyshuoltopalvelut kunnan henkilöstölle. Työterveyshuolto järjestetään hyväksytyin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

	2004	2005	2006	2007	2008
Kokonaiskustannus,	55 029,79	49 496,60	46 382,84	51 450,14	50601,91
josta					
Kelan korvauksen	27 178,08	24 215,72	22 819,53	25 736,56	25220,15
osuus					

8. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

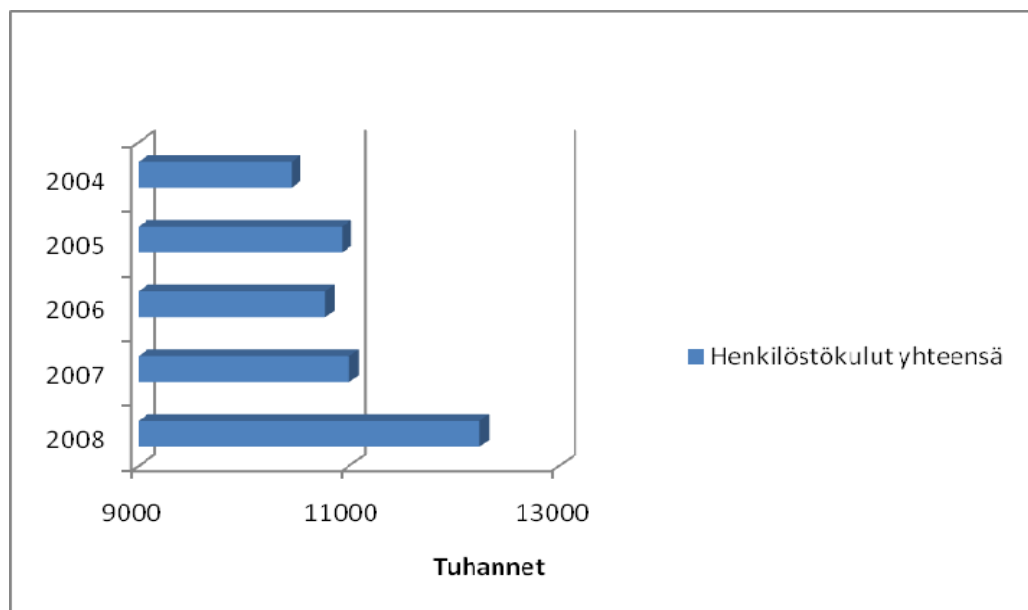
8.1. Henkilöstömenot

Tilikauden palkat, palkkiot, eläkekulut ja muut henkilösivukulut vuonna 2008.

	2008
	€
Palkat ja palkkiot	9.342.018,21
Eläkekulut	2.313.062,86
Muut henkilösivukulut	581.710,87
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	12..236.791,94
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	9.737,33
Yhteensä henkilöstökulut	12.246.529,27

	2007	2006	2005	2004
	€	€	€	€
Palkat ja palkkiot	8.469.767	8.296.518	8 365 320	8 080 464
Eläkekulut	2.035.643	1.985.607	1 998 244	1 870 259
Muut henkilösivukulut	484.172	471.153	491 310	453 478
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	10.989.602	10 753 278	10 854 874	10 404 201
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	18.947	25.739	81 845	51 194
Yhteensä henkilöstökulut	11.008.550	10 779 017	10 936 718	10 455 396

Henkilöstökulut nousivat n. 11 % vuodesta 2007.



8.2. Henkilökohtaisen lisän käyttö kunnassa

Esimiehet ovat suorittaneet henkilökohtaisen työarvioinnin, jonka perusteella henkilökohtaista lisää maksetaan. Vuoden 2008 aikana henkilökohtaista lisää maksettiin 40 henkilölle. Kokonaiskustannukset ovat noin 4300 euroa kuukaudessa.

9. YHTEENVETO

Henkilöstöraportin tarkoituksena on, tilastotietojen yhteenkokoamisen ja luottamusmielille tiedottamisen lisäksi, olla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen apuväline, joka osaltaan edesauttaa henkilöstöpolitiikan tavoitteeseen pääsemisessä.

*Kyky on se mitä pystyt tekemään.
Motivaatio määrää sen mitä teet.
Asenne ratkaisee kuinka hyvin teet sen.
- Lou Holtz-*