



EURAJOKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2017

KANSILEHTI



”Eurajoen kunnan logo ammentaa visuaalista ilmettään ja väritystä merellisyydestä. Purje viestii liikkumista eteenpäin muuttuvassa maailmassa. Purje ilmentää samassa kuviossa kahta toimijaa, Eurajokea ja Luviaa, jotka ovat yhdistyneet. Logon Eurajoki-teksti kiinnittyy arvokkaalla muotokielellään paikkakunnan kulttuurihistoriaan ja vahvoihin arvoihin.”

KUNTASTRATEGIA 2017

Vastuullisen henkilöstöjohtamisen kunta

Eurajoen kunnanvaltuuston määrittelemien kunnan strategisten linjausten mukaisesti olemme vastuullisen henkilöjohtamisen kunta.

Eurajoen kunnassa johdetaan, kehitetään ja vapautetaan henkilöstön osaamista ja hyödynnetään sen täysi potentiaali sekä organisaatio- että henkilötasolla. Nykyisessä muutostilanteessa korostuvat johtamisen kehittäminen, kyvykkyyksien hallinta sekä henkilöstösuunnittelu. Henkilöstösuunnittelu edellyttää nykyisten ja tulevien henkilöstötarpeiden analysointia tunnistamalla nykyinen osaaminen ja vertaamalla sitä tulevaisuuden tarpeisiin.

Hyvä ja vastuullinen henkilöstöpolitiikka on kunnalle keskeinen menestystekijä kiristyvässä työvoimakilpailussa. Kunnassa on määritelty vastuullisen henkilöstöjohtamisen periaatteet ja laadittu niiden toteuttamisen tueksi hyvät käytännöt kuvaamaan tavoiteltavaa ja suositeltavaa toimintaa kunnassa. Sisältö käsittää johtamisen, työsuhteiden pysyvyyden ja rekrytoinnin, osaamisen ja ammattitaidon, kannustavuuden, työhyvinvoinnin sekä työnantajakuvan.

Eurajoen kunnan arvojen, tuloksellisuus, oikeudenmukaisuus, vastuunkanto, jatkuva kehittäminen ja avoimuus, tulee näkyä kunnan henkilöstöpolitiikassa, henkilöstösuunnittelussa, esimiestoiminnassa ja henkilöstöön liittyvässä päätöksenteossa.

Henkilöstöjohtamisen pääperiaatteet:

- Oikeat ihmiset oikeassa paikassa.
- Meillä jokainen tietää missä olemme, mihin olemme menossa ja miksi.
- Palkkaus on oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen.
- Kun henkilöstö voi hyvin, kunta voi hyvin.
- Tahto on tietoa tärkeämpi. Motivaatio älyä tärkeämpi. Itsetuntemus kaikkein tärkein. Tietoa ja älyä lainkaan väheksymättä.

JOHDANTO

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä sekä niiden muutoksista. Se on tärkeä suunnittelun ja johtamisen väline päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Henkilöstöraportoinnin on tarkoitus tukea strategista henkilöstöjohtamista. Kunnan strategisessa henkilöstöjohtamisessa korostuu pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu. Strategiatyössä määritellään henkilöstä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Hyvän henkilöstöjohtamisen pääpaino on työsuoritusten tuloksellisuuden optimoinnissa ja työhyvinvoinnin edistämässä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen ja työn organisointi. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi. Henkilöstöraportointi tuottaa runsaasti tietoa, jota voidaan hyödyntää myös työhyvinvoinnin arvioinnissa.

Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on. Laadukkaan palvelutuotannon ja kilpailukykyisten kuntatyöpaikkojen turvaamiseksi on tärkeää kehittää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstövoimavarojen tuntemisen lisäksi on ennakoitava myös muutokset työvoimantarpeessa sekä palvelujen kysynnän muutokset, kuten mm. väestön ikärakenteen muuttuminen. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on kunnan arvokasta omaisuutta, aineetonta pääomaa. Ilman henkilöstöä ja jokaisen henkilön osaamista kunnan palveluja ei voitaisi järjestää ja tuottaa. Osaaminen on tietojen ja taitojen lisäksi myös halua sekä tahtoa käyttää tietoja ja taitoja. Osaaminen voidaanakin määritellä henkilön kyvyksi toimia erilaisissa muuttuvissakin tilanteissa. Tarkasteltaessa Eurajoen vuoden 2017 toimintaa kokonaisuutena, voidaan todeta haasteellista työtä vaatineen kuntaliitoksen toteutuksen jalkauttaminen. Osaavan ja ammattitaitoisen henkilöstön työpanos on ollut erittäin tärkeässä roolissa uuden kunnan toimintamallien ja prosessien toteuttamisessa.

Henkilöstökulut olivat kunnan vuoden 2017 tilinpäätöksessä 26,9 milj. €. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista oli 41,5 %. Kunta-alalle onkin ominaista työvoimavaltaisuus. Henkilöstökulujen osuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, tuottaako kunta itse palvelut vai ostetaanko ne ostopalveluna yksityiseltä sektorilta, kuntayhtymältä tai toiselta kunnalta. Maakuntauudistuksen toteutuessa suuren osan julkisista palveluista toteuttaa täysin uudenlainen organisaatio. Muutoksen vaikutus kuntien rooliin palvelujen tuottajana tulee oleman merkittävä ja jälleen kerran henkilöstön työpanos muutoksen toteuttajana ratkaisevassa asemassa.

Bella Ahto
Talousjohtaja

PERUSTIETOA RAPORTOINNISTA

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Vuoden 2017 henkilöstöraportissa vertailuajankohta on 31.12. ja vertailuvuosi 2017.

Eurajoen ja Luvian kunta yhdistyivät 1.1.2017. Kuntaliitoksesta johtuen ei henkilöstöraportti 2017 sisällä vertailuja aikaisempiin vuosiin.

YDIN- JA TUKIPROSESSIEN TOIMINTAYKSIKÖT

Ydinprosessi	Toimintayksikkö
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	Kunnanjohtaja
	Hallintotoimi
	It-palvelut
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöressurssien varmistaminen	Taloushallinto
	Henkilöstöhallinto
	Palvelussuhdeasiat
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	Elinvoima
	Hallinto, tekninen toimi
	Vesilaitos
	Puistot ja yleiset alueet
	Kiinteistöjen hoito, tuotanto
	Puhtauspalvelut
	Ruokapalvelut
	Hallinto, ympäristötoimi
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	Hallinto, sivistystoimi
	Hallinto, alle kouluikäiset
	Päiväkodit
	Perhepäivähoito
	Ryhmäperhepäivähoito
	Kaharin ap-ip
	Perusopetus
	Erytisopetus
	Esiopetus, peruskoulu
	Aamu- ja iltapäivätoiminta
	Eurajoen lukio
	Työpajatoiminta
	Etsivä nuorisotyö
	Koulupsykologi
Koulukuraattori	

Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen	Liikuntatoiminta
	Liikuntapaikat
	Nuorisotoiminta
	Kulttuuritoiminta
	Kirjasto
Terveysten ja elämäntilanteen edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	Hallinto perusturva
	Asiakkuusohjaus
	Hallinto, vanhustyö
	Hallinto, sosiaalityö
	Hallinto, erityispalvelut
	Eläinlääkintö
	Vuodeosasto Jks.
	Lapsiperheiden kotipalvelu
	SHL -palvelut perhe
	Lastensuojelu yhteiset
	SHL-palvelut aikuissosiaalityö
	Toimintakeskus Toimari
	Kotipalvelu
	Tukipalvelut
	Päivätoiminta
	Kuntoutus
	Intervalli
	Tehostettu palveluasuminen
Pitkäaikainen laitoshoido	

1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE

”Oikeat ihmiset oikeassa paikassa”

1.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 636 henkilöä



Pääosa henkilöstöstä (75,3 prosenttia) työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 24,7 prosenttia. Määräaikaaisista (157 hlöä) 4 oli oppisopimuskoulutuksessa ja 8 työllistettyä.

1.1.1. MÄÄRÄAIKAISUUKSIEN PERUSTEET

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on ensisijainen työsopimuksen muoto. Määräaikainen työsopimus saadaan kuitenkin tehdä silloin kun siihen on perusteltu syy. Perusteltuna syynä voi olla esim. työn luonne, sijaisuus tai muu toimintaan tai tehtävään liittyvä peruste.

Määräaikaisuusperusteet vertailuajankohtana	Lkm
Avoimen viran hoito	7
Erillinen määräaikainen tehtävä	54
Muu syy	6
Oppisopimussuhteinen	4
Projektiluonteinen työ	2
Sijaisuus	75
Työllistetty	8
Työntekijän/viranhaltijan oma pyyntö	1

Suurin osa määräaikaisista työsuhteista on sijaisuuksia. Sijaisuuksien taustalla ovat usein perhevapaat tai terveystieteiset poissaolot. Lyhyetkin poissaolot esim. vanhustenhuollossa, varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa edellyttävät sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen.

Työllistetyt ovat työ- ja elinkeinoministeriön tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

1.1.2. MÄÄRÄAIKAISET PALVELUSSUHTEET YDINPROSESSEITTAIN

Ydinprosessi	Määräaikaisia 31.12.
Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen	79
Terveystieteiden ja elämäntieteiden edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	56
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	17
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	4
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettujen, hyvinvoivien ja osaavien henkilöstöresurssien varmistaminen	1
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	0

1.1.3. ESIMIEHET

Vuoden 2017 lopussa esimiehiä oli 41 henkilöä, joista naisia 29 ja miehiä 12.

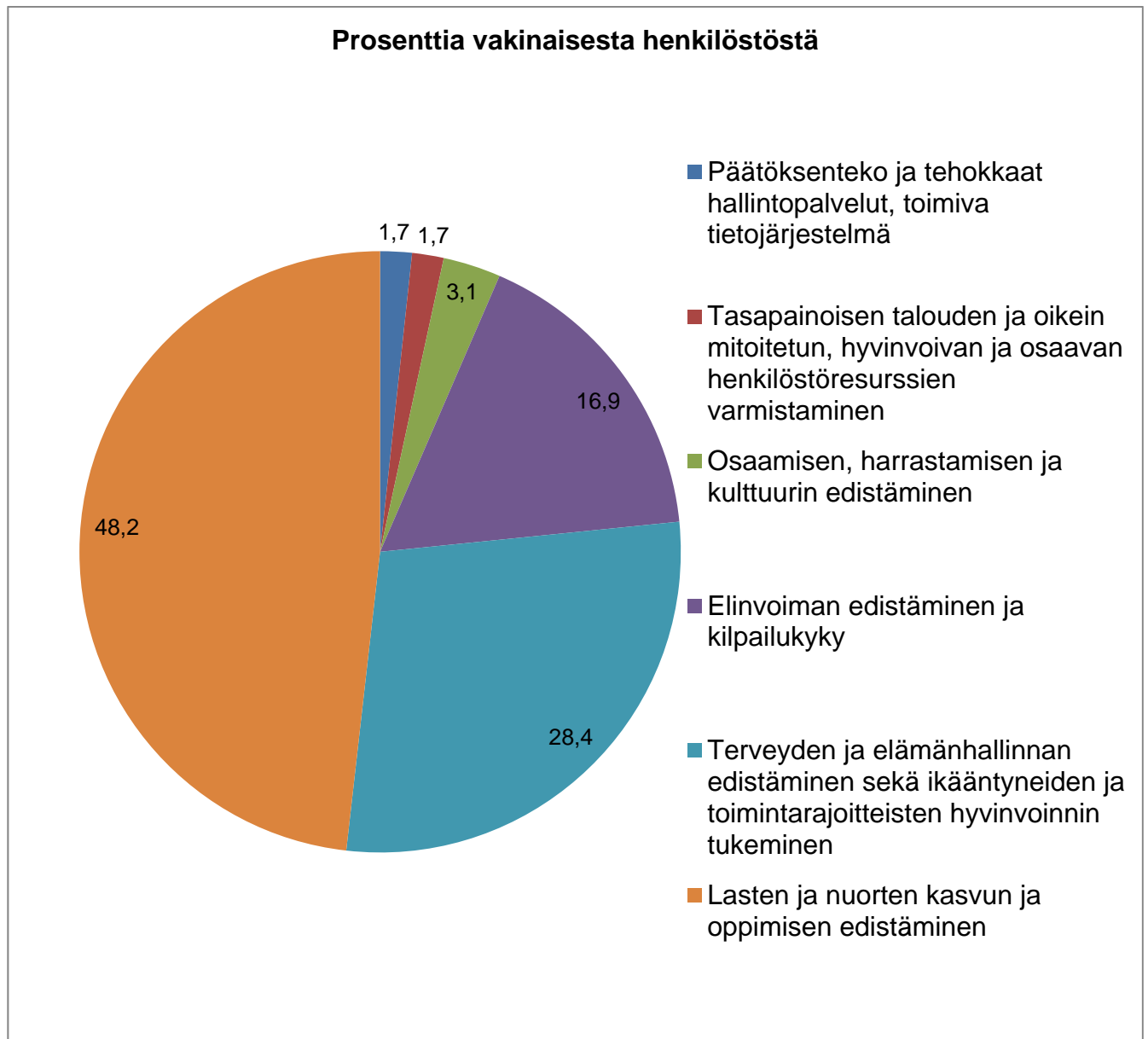
Esimiestyön tukemiseksi järjestettiin vuonna 2017 kaksi esimiespäivää. Kevään esimiespäivän teemoina olivat mm. Kuntaliitos- miten meistä tulee me sekä Työterveyshuollon esittely. Syksyn teemoina olivat ESS7-käyttöönottokoulutus, kuntouttava työtoiminta, kunnan talous sekä Eurajoen kunnan hankintaohjeen ensiesittely.

1.1.4. HENKILÖSTÖ YDINPROSESSEITTAIN

Henkilöstö ydinprosesseittain 31.12.	
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	
Vakinaiset	8
Määräaikaiset	0
- joista oppisopimuskoulutuksessa	0
- ja työllistettyjä	0
Yhteensä	8
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöressurssien varmistaminen	
Vakinaiset	8
Määräaikaiset	1
- joista oppisopimuskoulutuksessa	0
- ja työllistettyjä	0
Yhteensä	9
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	
Vakinaiset	81
Määräaikaiset	17
- joista oppisopimuskoulutuksessa	2
- ja työllistettyjä	0
Yhteensä	98
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	
Vakinaiset	231
Määräaikaiset	79
- joista oppisopimuskoulutuksessa	1
- ja työllistettyjä	4
Yhteensä	310
Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen	
Vakinaiset	15
Määräaikaiset	4
- joista oppisopimuskoulutuksessa	0
- ja työllistettyjä	1
Yhteensä	19
Terveiden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	
Vakinaiset	136
Määräaikaiset	56
- joista oppisopimuskoulutuksessa	1
- ja työllistettyjä	3
Yhteensä	192

Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen ydinprosessi on henkilömäärältään suurin, yhteensä 310 henkilöä, pienin taas on päätöksenteon ja tehokkaiden hallintopalveluiden sekä toimivan tietojärjestelmän ydinprosessi jonka alaisuuteen kuuluu 8 henkilöä.

1.1.5. YDINPROSESSIEN HENKILÖSTÖ PROSENTTEINA KOKO HENKILÖSTÖSTÄ



1.2. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

1.2.1. IKÄRAKENNE



Henkilöstön (vakinaiset+määräaikaiset) keski-ikä oli vertailuajankohtana 43,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta. Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 45,9 vuotta ja miesten 48,2 vuotta.

Korkein keski-ikä oli vakinaisen henkilöstön osalta ”Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä”-ydinprosessin alaisuudessa ja alin ”Terveysten ja elämäntilanteen edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen”-ydinprosessin vakinaisella henkilöstöllä.

Määräaikaisen henkilöstön (sis. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) keski-ikä vertailuajankohtana oli 35,8 vuotta, naisten keski-ikä 35,6 vuotta ja miesten 37,4 vuotta.

1.2.2. KOKO HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN YDINPROSESSIEN MUKAAN

Ydinprosessi	Ikäryhmät											Yht
	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 68	
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky		4	3	12	11	8	15	13	21	11		98
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen		12	20	39	43	53	44	43	34	21	1	310
Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen		1	1		1	4	5		4	3		19
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä					1		3	1	1	1	1	8
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöresurssien varmistaminen			2		1		1	1	3	1		9
Terveyden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	3	19	15	17	24	23	28	31	22	9	1	192
Yht	3	36	41	68	81	88	96	89	85	46	3	636

1.2.3. SUKUPUOLIRAKENNE

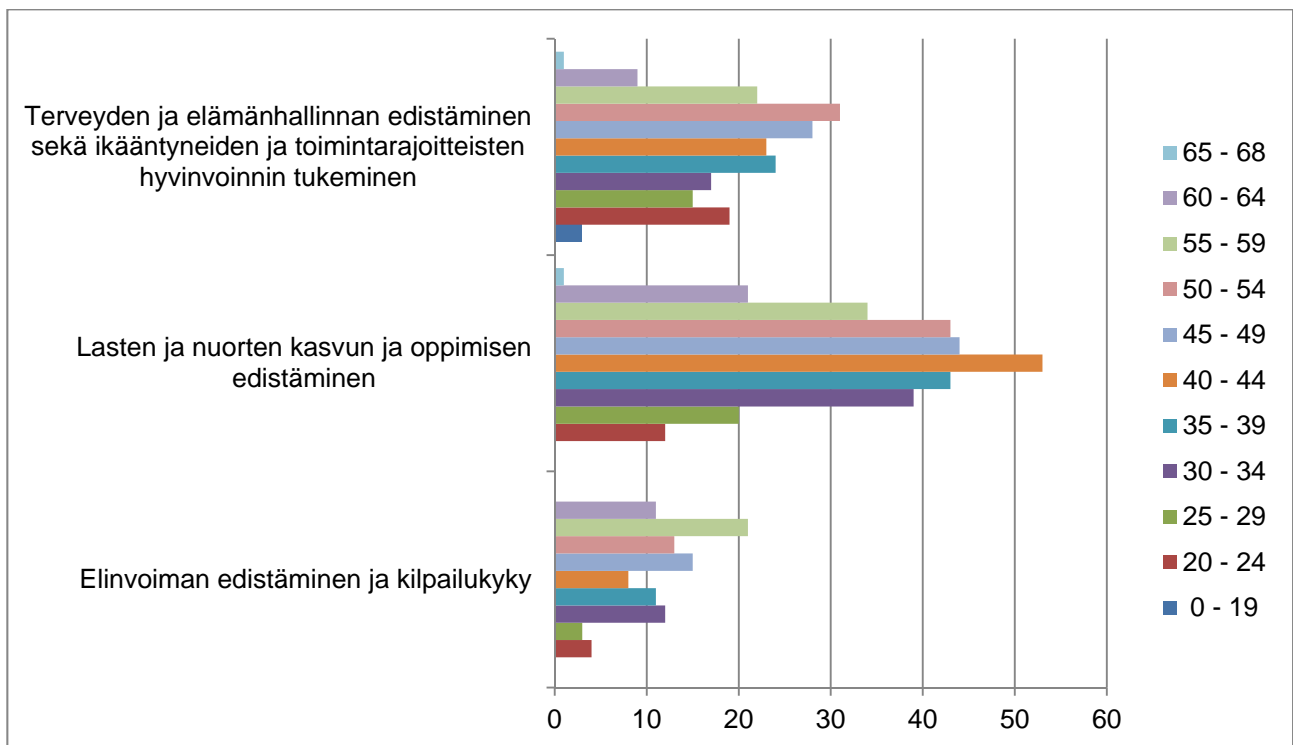
Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 87,1 prosenttia eli 554 ja miesten 12,9 prosenttia eli 82. Vakinaisen henkilöstön osalta naisia oli 86,8 prosenttia (416 hlöä) ja miesten 13,2 prosenttia (63 hlöä).

1.2.4. MIESTEN JA NAISTEN OSUUS VAKINAISEN HENKILÖSTÖN OSALTA YDINPROSESSEITTAIN

Ydinprosessi	Miesten osuus %	Naisten osuus %
Terveyden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	5,1	94,9
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöresurssien varmistaminen	12,5	87,5
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	13,4	86,6

Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen	13,6	86,4
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	24,7	75,3
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	25	75

1.2.5. KOLMEN SUURIMMAN YDINPROSESSIN HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITTÄIN KAAVIOKUVANA



Koko henkilöstä yli 60-vuoden ylittäneiden osuus oli 7,7 prosenttia eli yhteensä 49 henkilöä.

1.3. PÄÄTOIMISUUS

1.3.1. KOKO- JA OSA-AIKATYÖSSÄ OLEVAN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ (VAKINAISET JA MÄÄRÄAIKAISET)

Määrä / Koko/osa-aik-sel	Sarakeotsikot				
	Riviotsikot	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen omasta pyynnöstä	Sivuvirka tai -toimi
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	92	3	3		98
Mies	23				23
Nainen	69	3	3		75
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	268	30	9	3	310
Mies	38	6		1	45
Nainen	230	24	9	2	265
Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen	16	2	1		19
Mies	2				2
Nainen	14	2	1		17
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	8				8
Mies	2				2
Nainen	6				6
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöressurssien varmistaminen	8		1		9
Mies			1		1
Nainen	8				8
Terveyden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	173	10	9		192
Mies	8	2			10
Nainen	165	8	9		182
Kaikki yhteensä	565	45	23	3	636

1.3.2. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOKO- JA OSA-AIKAISUUS

Vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikaisia oli yhteensä 38 henkilöä, heistä yli puolet (20 hlöä) oli osa-aikainen omasta pyynnöstään. Työnantajan aloitteesta osa-aikaisia oli eniten ”Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen”-ydinprosessin alla (15 hlöä).

1.3.3. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ YLEISIMMISSÄ NIMIKKEISSÄ

Taulukossa on esitetty yleisimmät (vähintään viisi työntekijää) nimikkeet ydinprosesseittain. Suurimman henkilöstöryhmän muodostavat ”Terveysten ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen”- ydinprosessiin kuuluvat lähihoitajat. Seuraavaksi suurimpia henkilöstöryhmiä ovat ”Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen”- ydinprosessin alaisuuteen kuuluvat peruskoulun luokanopettajat (41) ja perhepäivähoitajat (39).

Määrä / Nimike-sel	Sarakeotsikot		
	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
Riviotsikot			
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky			
Kiinteistönhoitaja	5		5
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä		14	14
Ruokapalvelutyöntekijä	3	24	27
Toimitilahuoltaja		27	27
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen			
Avustaja		8	8
Erytislukon opettaja		7	7
Erytisopettaja, peruskoulussa	3	2	5
Koulunk.ohj.-aamu- ja iltapäivätoim.ohj.	2	28	30
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohj.	2	10	12
Lastenhoitaja		31	31
Lastentarhanopettaja	1	26	27
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. lehtori	2	5	7
Luokanopettaja-rehtori	2	4	6
Perhepäivähoitaja		39	39
Peruskoulun ja lukion yht. lehtori	5	10	15
Peruskoulun lehtori	6	9	15
Peruskoulun luokanopettaja	8	33	41
Ryhmäperhepäivähoitaja		7	7
Tuntiopettaja	5	10	15

Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen			
Kirjastovirkailija		5	5
Terveyden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen			
Lähihoitaja	4	98	102
Perushoitaja		8	8
Sairaanhoitaja		29	29

1.3.4. HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN

Henkilöstö työskentelee seuraavilla sopimusaloilla:

OVTES = Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus,

KVTES = Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus sekä

TS = Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus

Sopimusala	Mies	Nainen	Yhteensä
OVTES	34	84	118
TS	22	3	25
KVTES	27	466	493
Yhteensä	83	553	636

Suurin osa henkilöstöstä eli 77,5 prosenttia kuuluu KVTES:n sopimusalaan, heistä 94,5 prosenttia on naisia. OVTES:n sopimusalaan kuuluu 18,6 prosenttia henkilöstöstä ja heistä naisia 71,2 prosenttia. Miesvaltaisim on TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuuluu 3,9 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 12 prosenttia on naisia.

2. TYÖAIKA

”Meillä jokainen tietää missä olemme, mihin olemme menossa ja miksi”

Henkilöstöön sovellettavia työaikamuotoja ovat:

- **Yleistyöaika**, sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 45 minuuttia viikossa.
- **Toimistotyöaika**, sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 45 minuuttia viikossa.
- **Eräiden asiantuntijoiden työaika**, sovelletaan vain KVTES:ssä luetelluissa tehtävissä. Säännöllinen työaika on enintään 37 tuntia 30 minuuttia viikossa. Vuorokautista työaikaa ei ole määritelty.
- **Jaksotyöaika**, voidaan soveltaa vain työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä. Niissäkin sitä sovelletaan vain sellaisissa tehtävissä, joissa työnantajalla on tarvetta teettää yötyötä tai yli 9 tunnin työvuoroja.
- **Opetustyöaika**, sovelletaan OVTES:n alaiseen henkilöstöön.
- **Perhepäivähoitajien työaika**, sovelletaan omassa kodissa perhepäivähoitajina työskenteleviin.

Työaikamuoto valitaan työaikalain ja työ- ja virkaehtosopimusten rajoissa.

2.1. KÄYTÖSSÄ OLEVAT TYÖAIKAMUODOT

Työaikamuodot	Määrä
37,50 h/vko (VES III luku, 10 §)	9
Jaksotyö, päivätyönluonteinen, muodollinen	14
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen	165
Opetustyö	114
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	39
Päivätyössä keskim. 38,75 h/vko	30
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	63
Yleistyöaika 38,75 h/vko	202
Yhteensä	636

Henkilöstöstä 31,8 prosenttia kuuluu yleistyöajan piiriin. Erilaisissa jaksotöissä työskentelee 28,1 prosenttia henkilöstöstä ja kolmanneksi suurin ryhmä on opetustyötä tekevät (17,9 prosenttia).

Noin kolmannes naisista työskentelee yleistyöajassa ja kolmannes eri jaksotyön muodoissa. Miehistä runsas kolmannes työskentelee yleistyöajassa ja samoin opetustyöajassa.

Ydinprosessit ja työaikamuodot	Mies	Nainen	Yhteensä
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky			
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen	2	13	15
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	4	5	9
Yleistyöaika 38,75 h/vko	17	57	74
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen			
37,50 h/vko (VES III luku, 10 §)		5	5
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen		4	4
Opetustyö	31	83	114
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)		39	39
Päivätyössä keskim. 38,75 h/vko		30	30
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	5	13	18
Yleistyöaika 38,75 h/vko	9	91	100
Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko		10	10
Yleistyöaika 38,75 h/vko	2	7	9
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	2	6	8
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöressurssien varmistaminen			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	1	8	9
Terveyden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen			
37,50 h/vko (VES III luku, 10 §)	1	3	4
Jaksotyö, päivätyönluonteinen, muodollinen	1	13	14
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen	4	142	146
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	1	8	9
Yleistyöaika 38,75 h/vko	3	16	19

2.2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ HENKILÖTYÖVUOSINA LASKETTUNA

Henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

HTV1 = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 * (osa-aikaprosentti/100)

HTV2= palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100)

2.2.1. HTV1 JA HTV2 KOKO KUNNAN OSALTA

Vuosi	HTV1	HTV2
2017	433,2	401,8

2.2.2. HENKILÖTYÖVUODET (HTV1 JA HTV2) YDINPROSESSIEN MUKAAN JAOTELTUNA

Ydinprosessi	2017	
	HTV1	HTV2
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	69,1	66,2
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	212,2	194,1
Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen	14,8	14,7
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	6,5	5,1
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöresurssien varmistaminen	6,4	5,7
Terveyden ja elämäntalouden edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	124,2	116
Yhteensä	433,2	401,8

2.3. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

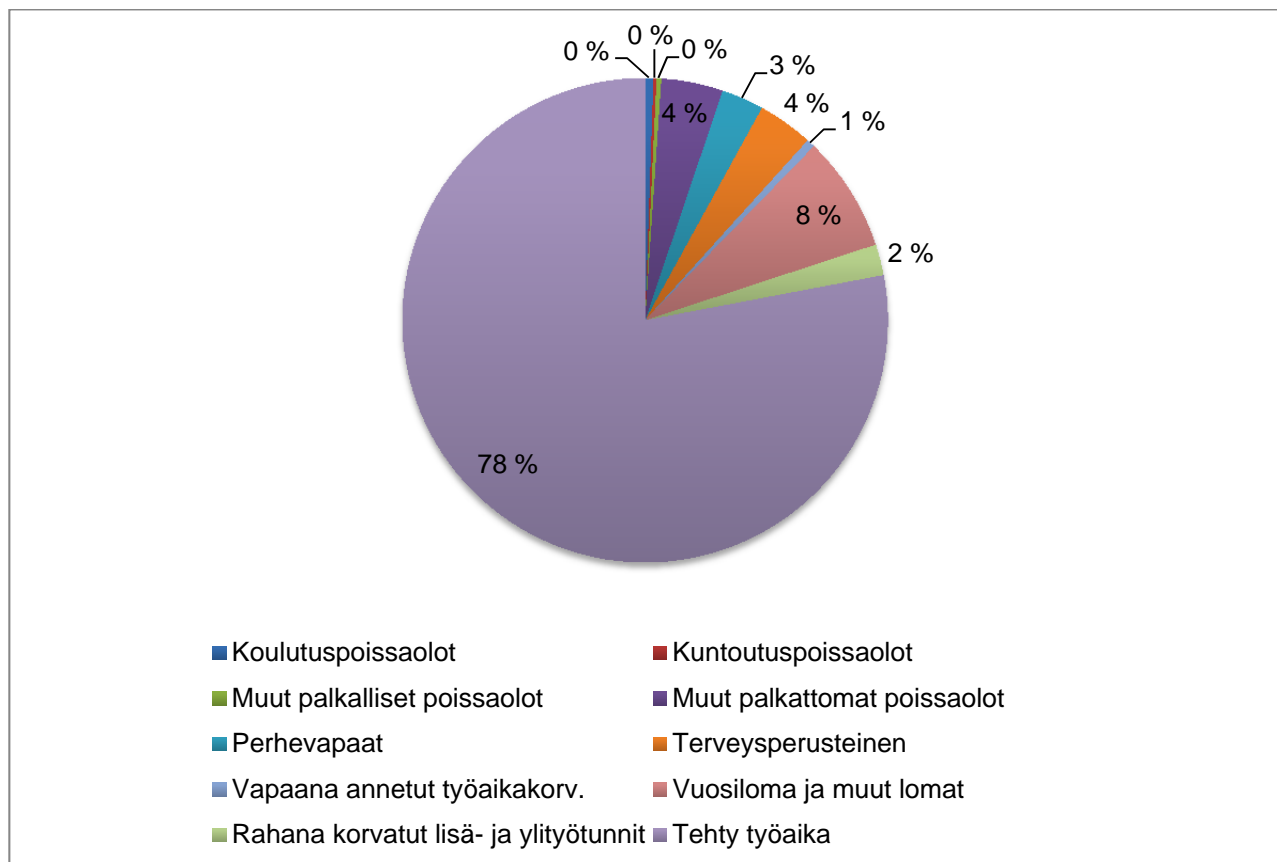
Vuonna 2017 kunnan palveluksessa olleen henkilöstön teoreettinen työaika oli 433,2 vuotta. Vähentämällä tuosta summasta palvelussuhteiden keskeytykset, saadaan vuonna 2017 tehty todellinen työaika eli 337,9 vuotta.

Vuosilomista johtuvien poissaolojen laskennassa ei ole otettu huomioon opettajia, joilla palkkaus perustuu opetusvelvollisuuteen ja lukuvuosien välillä on ns. kesäkeskeytys.

2.3.1. TEHTY TYÖAIKA (% TEOREETTISESTA TYÖAJASTA)

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	%
Koulutuspoissaolot	< 1
Kuntoutuspoissaolot	< 1
Muut palkalliset poissaolot	< 1
Muut palkattomat poissaolot	4,0
Perhevapaat	3,0
Terveysperusteinen	4,0
Vapaana annetut työaikakorv.	1,0
Vuosiloma ja muut lomat	8,0
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	2,0
Tehty työaika	78,0

2.3.2. TEHTY TYÖAIKA PROSENTTEINA TEOREETTISESTA SÄÄNNÖLLESTÄ VUOSITYÖAJASTA



2.3.3. KIKY

Kilpailukyky sopimukseen liittyen työaika pidennettiin 24 tuntia vuotta kohden. Pidennys otettiin käyttöön helmikuun 2017 aikana työtehtävistä riippuen. Työajan pidennys toteutettiin esim. toimistotyöajassa lisäämällä puolen tunnin pidennys maanantaipäivään.

2.4.. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

2.4.1. ALKANEET PALVELUSSUHTEET

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 46 uutta vakinaista työntekijää.

Ydinprosessi	Alkaneet palvelussuhteet
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	5
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	22
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	1
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöresurssien varmistaminen	2
Terveysten ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	16
Kaikki yhteensä	46

Koulunkäynnin sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajia aloitti uudessa palvelussuhteessa 8, samoin lähihoitajia. Seuraavaksi eniten palkattiin sairaanhoitajia ja peruskoulun luokanopettajia, kolme henkilöä kumpaakin.

2.4.2. PÄÄTTYNEET PALVELUSSUHTEET (ELÄKKEELLE TAI TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE SIIRTYNEET EIVÄT MUKANA)

Vertailuvuoden aikana 15 työntekijää päätti vakinaisen palvelussuhteen.

Ydinprosessi	Päättyneet palvelussuhteet
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	6
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöresurssien varmistaminen	2
Terveysten ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	7
Kaikki yhteensä	15

Lähihoitajan nimikkeeltä irtisanouduttiin eniten, yhteensä 4 työntekijää.

Palvelussuhteen päättymisen syynä oli irtisanoutuminen 13 henkilöllä. Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä kuoli kaksi työntekijää vertailuvuoden aikana.

2.4.3. ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

Vuoden 2017 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63 vuotta 7 kuukautta.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vertailuvuoden aikana yksi työntekijä.

Ydinprosessi	Vanhuuseläkkeelle jääneet	Eläkkeelle jääneiden keski-ikä
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	2	65,4
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	5	63,1
Terveysten ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	2	63,2
Kaikki yhteensä	9	63,6

2.5. REKRYTOINTI

Henkilöstön rekrytointi tehdään sähköisenä rekrytointiprosessina Kuntarekry-ohjelmaa käyttäen. Kuntarekryn lisäksi avoimista työpaikoista ilmoitetaan kunnan ilmoituslehdissä, nettisivuilla ja työvoimahallinnon sivuilla.

2.5.1. REKRYTOINTIEN JAKAUMAT

Yksikkö	Rekrytoinnit	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi	
			Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen
Eurajoki	45	133	124	8	28	106

Vuonna 2017 tehtiin Kuntarekryn kautta yhteensä 45 rekrytointia, joilla haettiin työntekijöitä 133 työtehtävään. Avoimista työpaikoista 28 koski vakinaista työsuhdetta ja loput 106 määräaikaista. Avoimista määräaikaisten työpaikoista suurin osa (92) oli kesätyöpaikkoja.

Hakemuksia avoimiin työtehtäviin tuli kaikkiaan 1197 kappaletta, hakijoita kaikkiaan 923. Yli puolet hakijoista (52,1 %) oli yli 20- mutta alle 40-vuotias.

Hakijamäärä	Alle 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Yli 60
923	173	241	240	176	83	10

3. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

”Tahto on tietoa tärkeämpi.
Motivaatio älyä tärkeämpi.
Itsetuntemus kaikkein tärkein.
Tietoa ja älyä lainkaan väheksymättä.”

Kuntastrategian 2017 mukaan Eurajoen kunta on vastuullisen henkilöstöjohtamisen kunta.

3.1. KEHITYSKESKUSTELUT

Kehityskeskusteluja käydään vuosittain kaikkien vakinaisten työntekijöiden ja pitkien määräaikaisten työntekijöiden kanssa. Kehityskeskustelujen toteumaprosentti on vakiintunut yli 90 prosenttiin. Keskusteluja ei ole käyty aivan uusien työntekijöiden eikä pitkillä vapailla (sairaslomat, perhevapaat, vuorotteluvapaat jne) olevien kanssa.

3.2. HENKILÖKOHTAINEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

Kunnalla on, palkkausjärjestelmän osana, käytössä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä. Arvioinnit on ohjeistettu käymään kehityskeskustelujen yhteydessä.

Henkilökohtainen arviointi on esimiehille hyvä johtamisen väline, jonka avulla hän voi osoittaa perustellusti työntekijälleen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman tarpeen.

Vuoden 2017 aikana ei, kuntaliitoksesta johtuen, otettu käsittelyyn henkilökohtaisten työsuoritusten arviointien perusteella tehtyjä henkilökohtaisen lisän esityksiä.

3.3. KOULUTUSKORVAUS

Koulutuksen korvaamisesta annettuun lakiin perustuen on mahdollista hakea korvausta ammatillista osaamista kehittävästä koulutuksesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus perustuu työnantajan etukäteen laatimaan koulutussuunnitelmaan ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutuskorvauksen voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden ja sen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Vuodelta 2017 koulutuskorvausta haettiin 969 päivältä.

3.4. OMAEHTOISEN KOULUTUKSEN TUKEMINEN

Eurajoen kunnanhallitus on vuonna 2009 hyväksynyt periaatteet omaehtoisen koulutuksen tukemisesta. Tukea myönnetään, vakituiselle henkilöstölle, koulutukseen, joka on työnantajan edun mukaista ja linjassa kunnan strategian kanssa. Tukemisen tavoitteena tulee olla uusi tutkinto tai henkilön ammattipätevyyttä lisäävä koulutuskokonaisuus.

Kunnanhallitus myöntää omaehtoisen koulutuksen tukea opintomaksuihin tai ellei opintomaksuja ole, muihin koulutuskustannuksiin. Lisäksi hallintokunnan johtava viranhaltija voi myöntää työntekijälle koulutusta varten palkallista virkavapautta tai työlomaa yhden päivän yhdeksää opintopistettä kohden.

Vertailuvuonna kunnanhallitus myönsi omaehtoisen koulutuksen tukea neljän henkilön opintomaksuihin, yhteensä 9.413,50 euroa. Lisäksi yhdelle henkilölle myönnettiin 15 prosentin tuki matkakustannuksiin.

4. TYÖHYVINVOINTI

”Kun henkilöstö voi hyvin, kunta voi hyvin.”

4.1. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

4.1.1. SAIRASPOISSAOLOT

Ydinprosessi	Määräaikainen	Oppisopimuss.	Työllistetty	Vakinainen	Kaikki yhteensä
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	242	7		1083	1332
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	1008	5	57	2460	3530
Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen	15			148	163
Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	1			24	25
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöressurssien varmistaminen	5			65	70
Terveyden ja elämäntilanteen edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	610	22	92	2315	3039
Kaikki yhteensä	1881	34	149	6095	8159

Sairaspoissaoloja vertailuvuonna kertyi yhteensä 8159 päivää eli keskimäärin 12,8 kalenteripäivää työntekijää kohden. Vakinaisen henkilöstön osalta vastaava kalenteripäivien määrä oli 12,7 ja määräaikaisten osalta 13,1. Henkilötyövuotta kohden laskettuna sairaspöissaoloja oli keskimäärin 18,8 kalenteripäivää.

4.1.2. SAIRASPOISSAOLOT TARKEMMIN KOLMEN SUURIMMAN YDINPROSESSIN OSALTA

Ydinprosessi	Määräaik.	Oppisopimuss.	Työllistetty	Vakinainen	Kaikki yhteensä
Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	242	7		1083	1332
Puhtauspalvelut	75	7		310	392
Ruokapalvelut	167			637	804
Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	1008	5	57	2460	3530
Perusopetus	473	5		973	1451
Päiväkodit	361		33	953	1347
Terveyden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	610	22	92	2315	3039
Kotipalvelu	101			433	534
Tehostettu palveluasuminen	305		90	614	1009

Ruoka- ja puhtauspalveluiden sairaspöissaolat muodostavat suurimman osan Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky-ydinprosessin sairaspöissaoloista. Ruokapalveluiden osuus yksinään oli 60,4 prosenttia kaikista sairaspöissaoloista, sairaspöissaoloja kertyi kalenteripäivinä laskettuna keskimäärin 19,1 työntekijää kohden. Puhtauspalveluiden vastaava prosentti oli 29,4 eli 12,6 kalenteripäivää työntekijää kohden.

Ydinprosessin Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen osalta perusopetuksen sairaspöissaolat olivat 41,1 prosenttia koko ydinprosessin sairaspöissaoloista. Perusopetuksessa kalenteripäiviä sairaspöissaoloista kertyi 10,2 päivää työntekijää kohden. Päiväkotien osalta vastaava prosentti oli 38,2 ja kalenteripäiviä 18,7 työntekijää kohden.

Terveyden ja elämänhallinnan edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen-ydinprosessin alla eniten sairaspöissaoloja oli Tehostetun palveluasumisen yksikössä (33,2 %). Tehostetun palveluasumisen yksikössä sairaspöissaoloja kertyi 21,0 kalenteripäivää työntekijää kohden. Kotipalvelun sairaspöissaolat olivat 17,6 prosenttia ydinprosessin sairaspöissaoloista, kalenteripäiviä työntekijää kohden oli 12,1 päivää.

4.1.3. SAIRASLOMIEN PITUUS

Sairaspoissaolopäivien kesto päivinä	Sairaspoissaolopäiviä
1 - 3	330
4 - 10	1032
11 - 60	3423
61 - 90	1091
91 - 180	1261
yli 180	1022
Yhteensä	8159

Lyhyitä, alle neljän päivän sairaspöissaoloja oli 169 henkilöllä. Kestoltaan nämä poissaolot olivat keskimäärin 2 päivää.

Yli 180 päivän poissaoloja oli neljällä henkilöllä yhteensä 1022 päivää.

Vakinaisesta henkilöstöstä 132 työntekijällä ei ollut yhtään sairaslomapäivää.

Työssä jaksamisen tukemisessa ja työhyvinvoinnin edistämässä on esimiehillä merkittävä rooli. Kunnassa on käytössä Varhaisen tuen malli. Esimiehet käyvät säännöllisesti keskusteluja työntekijän kanssa, kun malliin kirjatut hälytusehdot täyttyvät. Keskusteluja käydään sekä lyhyiden sairaspöissaolojen määrän että pitkien poissaolojen keston perusteella.

4.2. TYÖTAPATURMAT

Toimintayksikkö	Työtaturmapäiviä
Perhepäivähoito	3
Perusopetus	2
Puhtauspalvelut	4
Ruokapalvelut	3
Tehostettu palveluasuminen	26
Vesilaitos	3
Yhteensä	41

Kuusi henkilöä oli vertailuvuonna pois työtaturman takia, työtaturmapäiviä yhteensä 41.

4.3. TYÖMATKATAPATURMAT

Toimintayksikkö	Työmatkatapaturmapäiviä
Kulttuuritoiminta	25
Päiväkodit	22
Ruokapalvelut	7
Ryhmäperhepäivähoito	3
Tehostettu palveluasuminen	3
Yhteensä	60

Kuusi henkilöä oli vertailuvuonna pois työmatkatapaturman vuoksi, työmatkatapaturmapäiviä yhteensä 60.

4.4. KUNTOUTUSTUKI

Vuoden 2017 aikana kuntoutustuella oli kolme työntekijää, yhteensä 398 kalenteripäivää. (Kuntoutustuki = määräaikainen työkyvyttömyyseläke)

4.5. KELAN TUKEMA KUNTOUTUS

Kelan tukemaan kuntoutukseen osallistui 7 henkilöä, kuntoutuspäiviä yhteensä 69.

4.6. TYÖSUOJELU

Työsuojelun tavoitteena on työtaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy, terveydellisten olojen parantaminen työpaikoilla sekä henkilöstön fyysisen ja psyykkisen terveydentilan parantaminen ja ylläpitäminen. Työsuojelua toteutetaan työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä.

Eurajoen kunnan yhteistoimintasopimuksen mukaisesti yhteistyötoimikunnan työsuojelijaosto valmistelee yhteistyötoimikunnan käsittelyyn tulevat työsuojeluun liittyvät asiat.

Työsuojeluorganisaatiossa jatkoivat vertailuvuonna entisten kuntien työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut (Luvia ja Eurajoki) toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut. Työsuojelupäällikkönä jatkoi entisen Eurajoen kunnan työsuojelupäällikkö.

4.7. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Lisäksi työnantaja voi järjestää yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa.

Työnantaja saa Kelalta korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista.

Kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisesta sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Attendo Eurajoen työterveyshuolto vastaa henkilöstön lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalveluista.

Eurajoen työterveyshuollon kolme keskeistä tavoitetta on:

1. Työntekijöiden terveyden, työ- ja toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen
2. Terveellinen ja turvallinen työympäristö
3. Muutoksissa jaksamiseen kannustava työyhteisö

Vuoden 2017 työterveyshuollon kustannukset olivat

- korvausluokka I:n osalta 111.588,41 218 euroa eli 49 % kustannuksista
- ja korvausluokka II:n osalta 116.102,60 euroa eli 51 % kustannuksista.

Tavoitteena on saada työterveyshuolto suunnattua enemmän ehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan.

4.8. TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET

4.8.1. SAVUTON TYÖYHTEISÖ

Eurajoen kunta on savuton työyhteisö. Työterveyshuolto ohjaa ja tukee savuttomuuteen pyrkiviä työntekijöitä tavoitteensa saavuttamiseen.

4.8.2. SMARTUM

Eurajoen kunta tarjosi vuonna 2017 työntekijöilleen (6 kk:n työsuhde) Smartumin liikunta- ja kulttuurietuuksia joko setelien tai saldokortin muodossa. Myönnetty etuus voi olla maksimissaan 400 euroa kalenterivuodessa. Työntekijän valintavaihtoehdot ovat joko 400 tai 200 euroa, ja näistä vastaavasti omavastuuosuus on joko 100 tai 50 euroa.

4.8.3. HETEKKA

HeTeKa – henkilöstön terveydenedistämiskampanjan tavoitteena on oman kokemuksen kautta pyrkiä vaikuttamaan terveyttä ja hyvinvointia edistävään päätöksentekoon ja ratkaisuihin.

5. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

”Palkkaus on oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen.”

Kunta-alan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoi da henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja pitää kunta-alan palkat kilpailukykyisinä.

Eurajoen kunnan palkkausjärjestelmän mukaisesti palkkaus perustuu työn vaativuuden arviointiin. Kunnanhallituksen päätösten perusteella meillä myös taataan työntekijälle, että palkka on vähintään 5,7 prosenttia yli työehtosopimuksen mukaisen hinnoittelun alarajan (= ns. Eurajoki-lisä 5 % ja tuottavuuslisä 0,7 %).

5.1. PALKKAUKSEN RAKENNE

<p>Tehtäväkohtainen palkka</p> <ul style="list-style-type: none"> - virka- ja työehtosopimuksen palkkahinnoittelun ja työn vaativuuden arvioinnin perusteella - Eurajoella vähintään 5,7 % yli hinnoittelun alarajan 	<p>Henkilökohtaiset palkanosat</p> <ul style="list-style-type: none"> - palveluaikaan sidotut lisät <ul style="list-style-type: none"> - KVTES:n alalla hlökohtaisen lisän vuosisidonnaiset lisät, opettajilla palvelulisät ja määrävuosikorotukset sekä teknisten sopimuslalla ammattialalisät - henkilökohtainen lisä <ul style="list-style-type: none"> - yhtenäinen arviointijärjestelmä käytössä kaikilla sopimusaloilla - työaikakorvaukset <ul style="list-style-type: none"> - maksetaan epämukavilta työajoilta virka- ja työehtosopimusten mukaan - kannustuslisä <ul style="list-style-type: none"> - kunnanhallitus hyväksynyt periaatteet 2010
---	--

5.2. HENKILÖSTÖKULUT 2017

	2017
Palkat ja palkkiot	21.310.527,20
Henkilösivukulut	
- eläkekulut	4.627.541,33
- muut henkilösivukulut	949.168,64
Henkilöstökulut yhteensä	26.887.237,17

5.3. HUOMIONOSOITUKSET

Kunta muistaa pitkään kunnan palveluksessa olleita seuraavasti:

- 20 vuotta
 - Kuntaliiton hopeinen ansiomerkki ja
 - 300 euron rahalahja tai
 - kolmen päivän palkallinen vapaa

- 30 vuotta
 - Kuntaliiton kultainen ansiomerkki ja
 - 500 euron rahalahja tai
 - viikko palkallista vapaata

- 40 vuotta
 - Kuntaliiton kultainen ansiomerkki ja
 - 700 euron rahalahja tai
 - kaksi viikkoa palkallista vapaata

Lisäksi kunta muistaa työntekijöitä näiden 50- ja 60-vuotispäivinä, eläkkeelle jäädessä ja palveluksesta erotessa.

5.4. HENKILÖSTÖJUHLA JA JOULUATERIA

Uuden kunnan ensimmäistä henkilöstöjuhlaa vietettiin 11.8.2017 Luvian yhtenäiskoululla. Merellisissä tunnelmissa vietettyyn juhlaan osallistui 310 henkilöä.

Henkilöstölle tarjottiin marraskuussa jouluateria Villa Lokarissa, ruokailuun osallistui 524 henkilöä.

6. YHTEISTOIMINTA

”Eurajoki, vastuullisen henkilöstöjohtamisen kunta”

Eurajoen kunnan yhteistyötoimintasopimuksen 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.

Eurajoen kunnassa sovelletaan seuraavia toimintamalleja ja – ohjeistuksia:

- o henkinen jaksaminen
- o toimintamalli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaan
- o toimintamalli työn aiheuttamien haitallisten henkisten kuormitustekijöiden tunnistamiseksi ja hallitsemiseksi
- o työsuojelun toimintaohjelma
- o omaehtoinen koulutus
- o tasa-arvosuunnitelma
- o toimintamalli ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen
- o Savuton työyhteisö 2012
- o toimintamalli kosteus-, home- ja sisäilmaongelmien hallitsemiseksi
- o varhaisen tuen malli

Yhteistyötoimikunnan asialistalla vuonna 2017:

- o Luottamushenkilöiden ja henkilöstön merkkipäivien huomioiminen
- o Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- o Työajan käyttäminen työnantajan määräämiin terveydellisiin tutkimuksiin sekä tarkastuksiin ja lääkärin määräämiin tutkimuksiin
- o Korvaus työterveyshuollon järjestämisestä vuonna 2016 (Eurajoki ja Luvia)
- o Koulutussuunnitelman päivittäminen vuodelle 2017
- o Työsuojeluvaalit 2017
- o Paikallinen sopimus työaikapankin käyttöönotosta, voimaan 1.1.2018
- o Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2018
- o Silmäasema Optiikka Oy:n sekä Synsam Finland Oy:n näönhuoltopalvelusopimukset
- o Täyttölupa- ja rekrytointiohje, voimaan 1.1.2018
- o Eurajoen kunnan etätyöohje, voimaan 1.1.2018
- o Aloite-, kehittävä työyhteisö- ja erinomainen palvelutekopalkkio, voimaan 1.1.2018