



EURAJOKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI


2018

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.”

SISÄLLYS

henkilöstöraportti.....	1
2018	1
Kansilehti.....	2
	
.....	2
KUNTASTRATEGIA 2018 – 2021	5
JOHDANTO.....	6
Perustietoa raportoinnista.....	7
Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnan siirto Espero Care oy:lle keväällä 2018.....	7
Muutoksia organisaatiotason kirjauksiin	7
Ydin- ja tukiprosessien toimintayksiköistä palvelualueita 1.6.2018 alkaen	7
Raportointitasot vuoden 2018 henkilöstöraportissa.....	7
1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE	9
Henkilöstön määrä 31.12.	9
Määräaikaisuuksien perusteet	10
Määräaikaiset palvelussuhteet	10
Esimiestyö	10
Henkilöstö 31.12.2018	11
Keskusten vakinainen henkilöstö prosentteina koko henkilöstöstä	11
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	12
Ikärakenne	12
Koko henkilöstö ikäryhmittäin	12
Sukupuolirakenne	13
Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä	13
Päätoimisuus	13
Koko- ja osa-aikatyössä olevan henkilöstön määrä (vakinaiset ja määräaikaiset)	13
Vakinaisen henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä	13
Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain	14
2. TYÖAIKA	15
Käytössä olevat työaikamuodot	15
Henkilöstön määrä henkilötyövuosina laskettuna	16
Keskimääräinen henkilöstömäärä ja palkalliset henkilötyövuodet vuosina 2017 ja 2018	17
Henkilötyövuodet palvelussuhteen laadun mukaan	18

Henkilötyövuodet (HTV1 ja HTV2).....	18
Tehty työaika (% teoreettisesta työajasta)	19
3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	20
Eläkkeelle siirtyneet	20
Rekrytointien jakaumat.....	21
täyttölupamenettely	21
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	21
Kehityskeskustelut.....	21
5. TYÖHYVINVOINTI	23
Sairaspoissaolot.....	23
Sairaspoissaolot Henkilötyövuotta kohden laskettuna	23
Sairaslomien pituus	24
Työmatkatapaturmat	24
Kelan tukema kuntoutus.....	24
Työsuojelu	25
Smartum.....	27
HeTeKa	27
6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN.....	27
Palkkauksen rakenne.....	28
Henkilöstökulut	28
Henkilöstöjuhla ja jouluateria.....	30
7. YHTEISTOIMINTA.....	30

KUNTASTRATEGIA 2018 – 2021



Eurajoen kunnan strategia päivitettiin vuonna 2018. Strategiatyöhön osallistuivat oman henkilöstön lisäksi myös luottamushenkilöt.

Valtuustoseminaarin yhteydessä luottamushenkilöille järjestettiin seminaari, jossa esiteltiin strategian nykyinen tilanne ja pienryhmätyöskentelyn avulla osallistettiin luottamushenkilöt päivittämään strategian nykytilaa. Eurajoen kunnan strategiatyötä on tehty säännöllisesti, joten siihen ei tullut suuria muutoksia. Kunnan strategiaa on jalkautettu niin kuntalaisille kuin henkilöstölle. Henkilöstön osalta strategiaa on haluttu tuoda paremmin esille mm. kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Johanna Huhtala
Kehitysjohtaja

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 edistämisessä. 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.

Vuosi 2018 oli uuden Eurajoen toinen toimintavuosi. Henkilöstökulujen osuus kunnan vuoden 2018 tilinpäätöksessä oli 26,4 milj euroa kun ne vuonna 2017 olivat 26,9 milj. euroa. Käenpesän palvelukeskuksen toiminnan yksityistäminen oli suurin yksittäinen tekijä, joka vaikutti henkilöstökulujen muutokseen vähentävästi ja ostopalvelumenoja lisäävästi. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista on 41,0 % (41,5 % vuonna 2017). Kunta-alalle on ominaista työvoimavaltaisuus. Henkilöstökulujen osuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, tuottaako kunta itse palvelut vai ostetaanko ne ostopalveluna yksityiseltä sektorilta, kuntayhtymältä tai toiselta kunnalta. Uuden hallituksen linjauksilla ja mahdollisilla tulevilla Sote-ratkaisuilla voi olla merkittävä vaikutus kuntien henkilöstömenojen kehitykseen tulevana vuosina. Työvoiman tarpeen ja menokehityksen ennakoitavuus on pitkällä tähtäimellä muuttuvassa yhteiskunnassa entistä haastavampaa.

Eurajoella 13.5.2019

Bella Ahto
Talous- ja hallintojohtaja

PERUSTIETOA RAPORTOINNISTA

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan

Eurajoen ja Luvian kunta yhdistyivät 1.1.2017. Kuntaliitoksesta johtuen henkilöstöraportin vertailuvuotena käytetään ainoastaan vuotta 2017.

PALVELUKESKUS KÄENPESÄN LIIKETOIMINNAN SIIRTO ESPERI CARE OY:LLE KEVÄÄLLÄ 2018

Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnan siirrossa henkilöstö siirtyi Esperi Caren palvelukseen 2.2.2019 vanhoina työntekijöinä. Vakinaisia työntekijöitä siirtyi 18 ja määräaikaista 3.

MUUTOKSIA ORGANISAATIOTASON KIRJAUKSIIN

1.1.2018 siirretty 4 henkilöä sivistyskeskuksen hallinnosta vapaa-aikakeskuksen hallintoon.

YDIN- JA TUKIPROSESSIEN TOIMINTAYKSIKÖISTÄ PALVELUALUEITA 1.6.2018 ALKAEN

Kuntaliitoksen yhteydessä Eurajoen kunnan organisaatio- ja talousarviorakenne uudistettiin ns. prosessiorganisaatioksi ja samalla hallintokuntien nimikkeistö muutettiin uutta organisaatiota vastaavaksi. Uusi organisaatio on ollut käytössä vuoden 2017 alusta alkaen ja kokonaisuutena organisaatiomalli on saanut positiivista palautetta. Prosessiorganisaation nimikkeistö koettiin kuitenkin vaikeaselkoiseksi ja saadun palautteen pohjalta johtoryhmä suunnitteli uuden organisaatio- ja talousarviorakenteen nimikkeistön. Kunnanvaltuuston 15.5.2018 § 21 hyväksymä muutos tuli voimaan 1.6.2018 alkaen.

RAPORTOINTITASOT VUODEN 2018 HENKILÖSTÖRAPORTISSA

Tukipalvelut	Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Kunnanhallitus	Hallinto- ja IT-palvelut	Hallintojohtaja
Aikaisemmat ydinprosessit: Päätöksenteko ja tehokkaat hallintopalvelut, toimiva tietojärjestelmä	Talous- ja henkilöstöpalvelut	Talousjohtaja
Tasapainoisen talouden ja oikein mitoitettun, hyvinvoivan ja osaavan henkilöstöresurssien varmistaminen	Elinkeino- ja viestintäpalvelut, esimiestyön kehittäminen	Kehitysjohtaja

Sivistyskeskus	Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Sivistyslautakunta	Varhaiskasvatuspalvelut	Varhaiskasvatusjohtaja
Keskuksen johtaja: Sivistysjohtaja	Perusopetuspalvelut	Sivistysjohtaja
Aikaisempi ydinprosessi: Lasten ja nuorten kasvun ja oppimisen edistäminen	Lukiokoulutus ja osaamisen edistäminen	Lukion rehtori ja vapaa-ajan palvelupäällikkö
	Kasvun ja vanhemmuuden palvelut	Koulukuraattori

Vapaa-aikakeskus	Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Vapaa-aikalautakunta	Lasten ja perheiden hyvinvointipalvelut	Vapaa-ajan asiakkuuspäällikkö
Keskuksen johtaja: Sivistysjohtaja	Harrastus- ja kulttuuripalvelut	Vapaa-ajan asiakkuuspäällikkö
Aikaisempi ydinprosessi: Osaamisen, harrastamisen ja kulttuurin edistäminen		

Tekninen keskus	Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Tekninen lautakunta	Vesihuoltopalvelut	Tekninen johtaja
Ympäristölautakunta	Yhdyskuntatekniset palvelut	Alueinsinööri
Keskuksen johtaja: Tekninen johtaja	Kiinteistöjen rakentamis- ja kunnossapitopalvelut	Kunnanrakennusmestari
Aikaisempi ydinprosessi: Elinvoiman edistäminen ja kilpailukyky	Ruoka- ja toimitilapalvelut	Palvelupäällikkö
	Rakennusvalvonta	Johtava rakennustarkastaja
	Ympäristönsuojelu	Ympäristöinsinööri

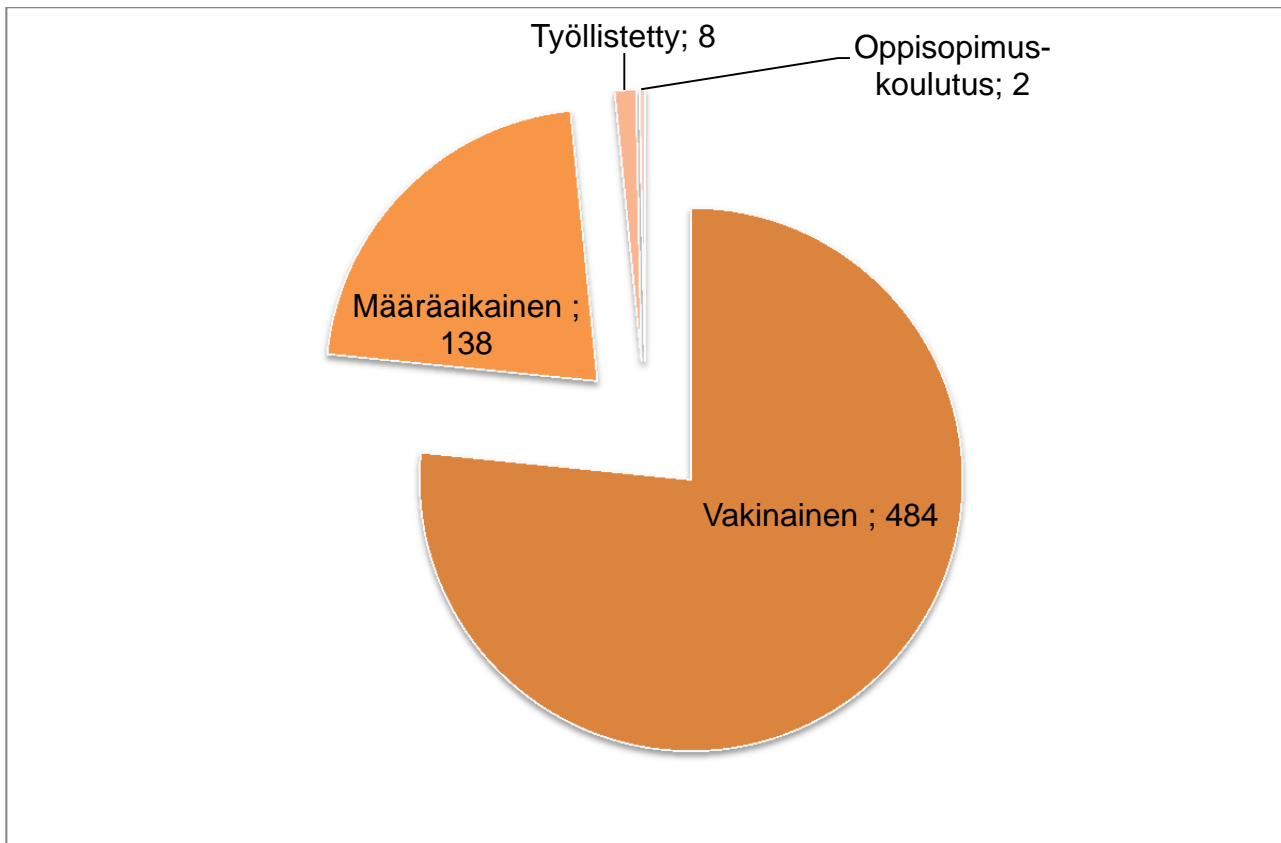
Perusturvakeskus	Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Perusturvalautakunta	Terveystieteiden palvelut	Vanhuspalvelupäällikkö
Keskuksen johtaja: Perusturvajohtaja	Sairaanhoitopalvelut	Osastonhoitaja
Aikaisempi ydinprosessi: Terveystieteiden ja elämäntieteiden edistäminen sekä ikääntyneiden ja toimintarajoitteisten hyvinvoinnin tukeminen	Sosiaalityö ja perhepalvelut	
	- varhainen tuki, lastensuojelu ja aikuissosiaalityö	Sosiaalityön ja perhepalvelun päällikkö
	- erityisryhmien avopalvelut	Erityispalvelupäällikkö
	Kotihoitopalvelut	Vanhustyön asiakkuuspäällikkö
	Asumispalvelut	Vanhustyön asiakkuuspäällikkö

1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 632 henkilöä

Henkilöstö 31.12. (lukumäärä)



Pääosa henkilöstöstä, 76,6 prosenttia, työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 23,4 prosenttia. Vertailuajankohtana määräaikaisista (148 hlöä) 2 oli oppisopimuskoulutuksessa ja 8 työllistettyä.

Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2017 - 2018

2017	2018	Muutos%
479	484	+1,04

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.

Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana	
Sijaisuus	90
Erillinen määräaikainen tehtävä	24
Oppisopimus	2
Työllistetty	8
Muu syy	24

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

Vertailuvuoden aikana kunnassa työskenteli yhteensä 29 työllistettyä, joista 11 oli ns. pitkäaikaistyöllistettyä. Työllistetyt ovat työ- ja elinkeinoministeriön tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

MÄÄRÄAIKAISET PALVELUSSUHTEET

	Määräaikainen henkilöstö vertailuajankohtana		
	2017	2018	% palvelukeskuksen hlöstöstä (2018)
Tukipalvelut	1	1	5,3
Tekninen keskus	17	9	10,0
Sivistyskeskus	79	79	24,3
Vapaa-aikakeskus	4	2	9,5
Perusturvakeskus	56	57	32,2

Henkilöstöraportin vertailuajankohta on 31.joulukuuta. Määräaikaisen henkilöstön määrään vaikuttavat, vertailuajankohtaan ajoittuvat, vuodenvaihteen vapaat. Esimerkiksi perusturvakeskuksen usealla palvelualueella tarvitaan henkilöstöä seitsemänä päivänä viikossa ympäri vuoden.

ESIMIESTYÖ

Vuoden 2018 lopussa esimiehiä oli 41 henkilöä, joista naisia 29 ja miehiä 12.

Vuonna 2018 järjestettiin esimiestyön tukemiseksi 1,5 esimiespäivää. Kevään esimiespäivän aiheina olivat mm. viestintä eri muodoissaan, työterveyshuollon tuki työssä jaksamisessa, organisaationimikkeet ja uusi extranet. Syksyn aiheina olivat tietosuoja, tulorekisteri ja palkkahallinnon vinkit esimiestyöhön.

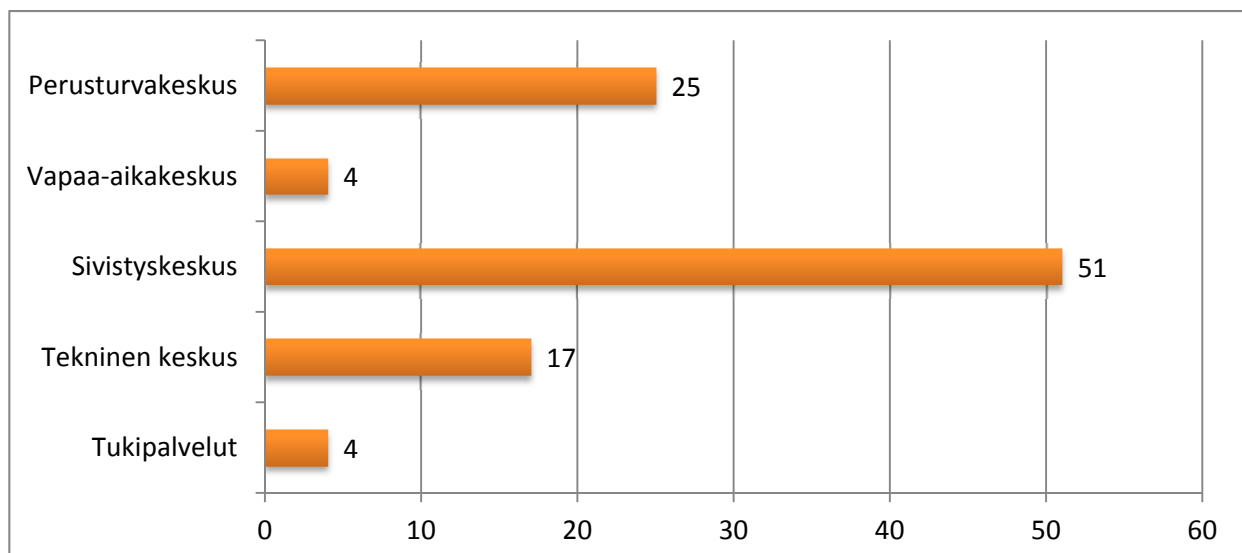
HENKILÖSTÖ 31.12.2018

		Vakinainen	Määräaikainen	-joista työllistettyjä	ja oppisopimus- koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2018	18	1			19
	2017	17	1			18
Tekninen keskus	2018	81	9			90
	2017	80	17	2		98
Sivistyskeskus	2018	246	79	5	1	325
	2017	231	79	1	4	310
Vapaa-aikakeskus	2018	19 *	2	1	1	21
	2017	15	4		1	19
Perusturvakeskus	2018	120**	57	2		177
	2017	136	56	1	3	192

*1.1.2018 kirjaustason muutos: 4 hlöä sivistyskeskuksen hallinnosta vapaa-aikakeskuksen hallintoon.
** 2.2.2018 Käenpesän 18 vakinaisen työntekijän siirto Esperi Care Oy:n palvelukseen

Sivistyskeskus on edelleen henkilömäärältään suurin, vakinaisen henkilöstön osalta kasvua 8,4 prosenttia. Tukipalvelujen henkilömäärä on pienin, vakinaisen henkilöstön osalta kasvua 1 henkilö (talousasiantuntija). Kunnanvaltuusto hyväksyi 6.11.2018 § 54 tukipalveluiden organisaatio- ja talousarviorakenteen päivityksen, jossa talous- ja hallintojohtajan tehtävät yhdistettiin 1.1.2019 alkaen.

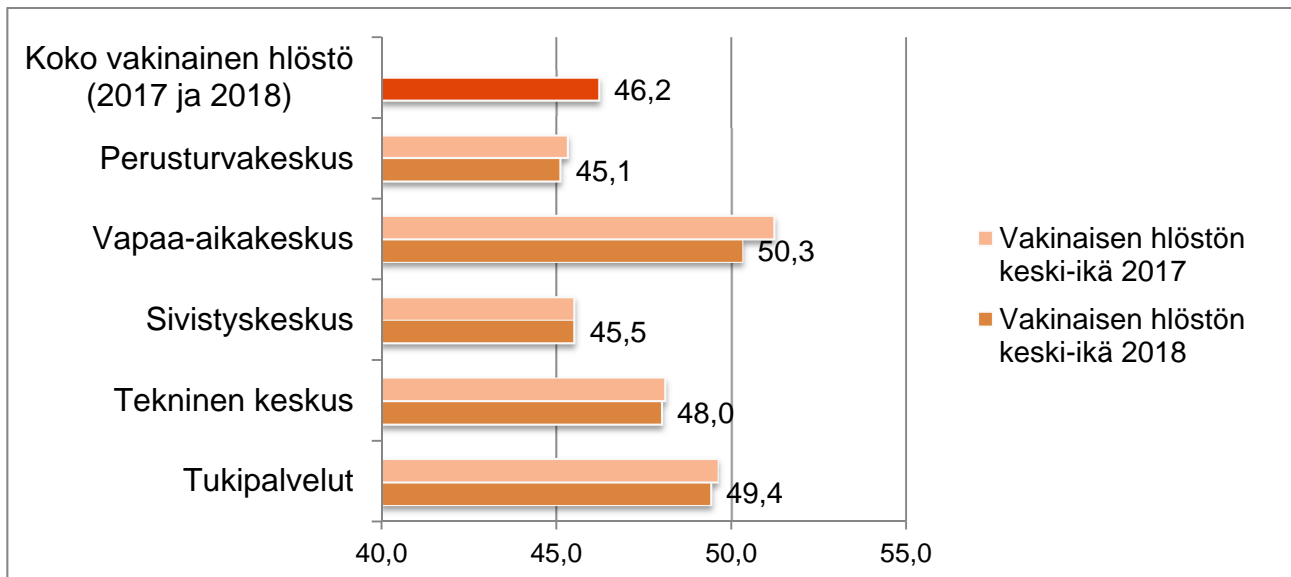
KESKUSTEN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ PROSENTTEINA KOKO HENKILÖSTÖSTÄ



HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

IKÄRAKENNE

Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 44,0 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 37,1 vuotta ja vakinaisen 46,2 vuotta.



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli sama kuin edellisenä vuonna eli 46,2 vuotta. Perusturva- ja sivistyskeskuksien vakinainen henkilöstö oli keski-ikänsä muita nuorempaa, korkein keski-ikä oli vapaa-aikakeskuksessa.

Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 45,8 vuotta ja miesten 48,7 vuotta.

KOKO HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN

Ikäryhmät	0 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 68	Yht
Tukipalvelut			1	1	3	1	4	2	4	2	1	19
Tekninen keskus		4	1	14	9	9	9	13	17	13	1	90
Sivistyskeskus		9	27	36	45	51	49	47	34	25	2	325
Vapaa-aikakeskus				1	1	5	4	1	4	5		21
Perusturvakeskus	2	17	18	17	22	19	20	29	24	7	2	177
Yht	2	30	47	69	80	85	86	92	83	52	6	632

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 9,2 prosenttia eli 58 henkilöä, vastaavat luvut edellisenä vuonna olivat 7,7 prosenttia ja 49 henkilöä.

SUKUPUOLIRAKENNE

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 86,5 prosenttia eli 547 ja miesten 13,4 prosenttia eli 85. Vakinaisen henkilöstön osalta naisia oli 86,2 prosenttia (417 hölää) ja miesten 13,8 prosenttia (67 hölää).

MIESTEN JA NAISTEN OSUUS VAKINAISESTA HENKILÖSTÖSTÄ

	Miesten osuus %	Naisten osuus %
Tukipalvelut	16,7	83,3
Tekninen keskus	24,7	75,3
Sivistyskeskus	13,4	86,6
Vapaa-aikakeskus	8,6	91,4
Perusturvakeskus	6,7	93,3

PÄÄTOIMISUUS

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

	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen omasta pyynnöstä	Sivuvirka tai -toimi
Tukipalvelut	18		1	
Tekninen keskus	86	2	2	
Sivistyskeskus	275	37	10	3
Vapaa-aikakeskus	20		1	
Perusturvakeskus	164	1	12	

Vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikaisia oli yhteensä 43, heistä noin 60 prosenttia oli osa-aikainen omasta pyynnöstä. Syitä osa-aikaisuuteen omasta pyynnöstä olivat mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke tai osa-sairausloma. Työnantajan aloitteen perusteella osa-aikaisista suurin osa oli sivistyskeskuksen alaisuudessa. (15 henkilöä).

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ YLEISIMMISSÄ NIMIKKEISSÄ

Taulukossa on esitetty yleisimmät vakinaisen henkilöstön nimikkeet (vähintään viisi työntekijää). Suurimman henkilöstöryhmän muodostavat perusturvakeskuksen lähihoitajat (60). Seuraavaksi suurimpia henkilöstöryhmiä ovat sivistyskeskuksen perhepäivähoitajat (36) ja peruskoulun luokanopettajat (35).

Tekninen keskus		Vak.hlömäärä
Toimitilahuoltaja		21
Ruokapalvelutyöntekijä		18
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä		13
Kiinteistönhoitaja		5
Sivistyskeskus		Vak.hlömäärä
Perhepäivähoitaja		36
Peruskoulun luokanopettaja		35
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja		27
Koulunk.ohj.-aamu- ja iltapäivätoim.ohj.		22
Varhaiskasvatuksen opettaja		21
Peruskoulun ja lukion yht. lehtori		15
Peruskoulun lehtori		13
Erytysluokan opettaja		7
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. lehtori		6
Ryhmäperhepäivähoitaja		5
Luokanopettaja-rehtori		5
Perusturvakeskus		Vak.hlömäärä
Lähihoitaja		60
Sairaanhoitaja		17
Perushoitaja		5

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	38	90	128
TS	21	5	26
KVTES	26	452	478

Suurin osa henkilöstöstä eli 75,6 prosenttia kuuluu KVTES:n sopimusalaan, heistä 94,6 prosenttia on naisia. OVTES:n sopimusalaan kuuluu 20,2 prosenttia henkilöstöstä ja heistä naisia 70,3 prosenttia. Miesvaltaisoin on TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuuluu 4,1 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 19,2 prosenttia on naisia.

2. TYÖAIKA

Henkilöstöön sovellettavia työaikamuotoja ovat:

- **Yleistyoaika**, 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:n liitteessä 18 luetelluissa tehtävissä. Säännöllinen työaika on enintään 38 tuntia 15 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.

Säännöllinen vuosityöaika vaihtelee sopimuksen mukaisesta viikkotyöajasta, vuosiloman pituudesta ja kunkin vuoden arkipyhien lukumäärästä riippuen.

Esimerkkinä vuoden 2017 säännölliset vuosityöajat		
	Tuntia	Osuus henkilöstöstä (%)
Yleistyoaika	1 651–1 767	34
Jaksotyöaika	1 580–1 692	29
Toimistotyöaika	1 566–1 676	13
		Kuntatyönantajien sivuilta

KÄYTÖSSÄ OLEVAT TYÖAIKAMUODOT

Työaikamuodot	Määrä	Osuus koko henkilöstöstä
38,25 h/vko (VES III luku, liite 18)	7	1,1
Jaksotyö, päivä- tai vuorotyönluont muodollinen	161	25,5
Opetustyö	124	19,6
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	41	6,5
Päivätyössä keskim. 38,75 h/vko, KVTES liite	28	4,4
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	64	10,1
Yleistyoaika 38,75 h/vko	207	32,8

Henkilöstöstä 32,8 prosenttia kuuluu yleistyöajan piiriin. Erilaisissa jaksotöissä työskentelee 25,5 prosenttia henkilöstöstä ja kolmanneksi suurin ryhmä on opetustyötä tekevät (19,6 prosenttia).

	Mies	Nainen	Yhteensä
Tukipalvelut			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	3	16	19
Tekninen keskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	3	5	8
Yleistyöaika 38,75 h/vko	17	55	72
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen	1	9	10
Sivistyskeskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	4	10	14
Yleistyöaika 38,75 h/vko	8	128	136
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen		6	6
Opetustyö	35	89	124
38,25 h/vko KVTES liite 18		4	4
Perhepäivähoitajat		41	41
Vapaa-aikakeskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	1	13	14
Yleistyöaika 38,75 h/vko	2	5	7
Perusturvakeskus			
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	1	8	9
Yleistyöaika 38,75 h/vko	4	16	20
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen	2	2	4
Jaksotyö, päivätyöluonteinen	3	11	14
38,25 h/vko KVTES liite 18	1	129	130

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.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuosi:

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

= keskimääräinen henkilöstömäärä vuodessa (htv1 sisältää myös palkattomat poissaolot)

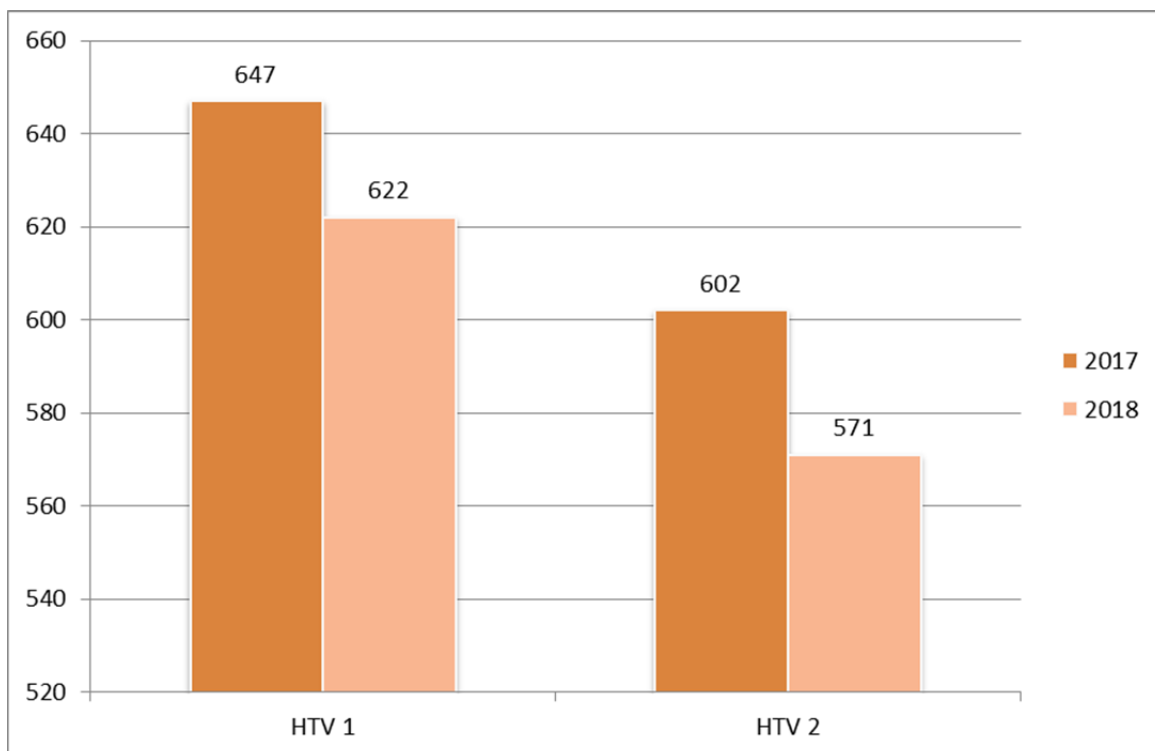
HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) = palkalliset henkilötyövuodet

Vuoden 2018 henkilöstöraporttiin on päivitetty myös vuoden 2017 htv-tiedot vastaamaan nykyistä raportointia.

KESKIMÄÄRÄINEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA PALKALLISET HENKILÖTYÖVUODET VUOSINA 2017 JA 2018

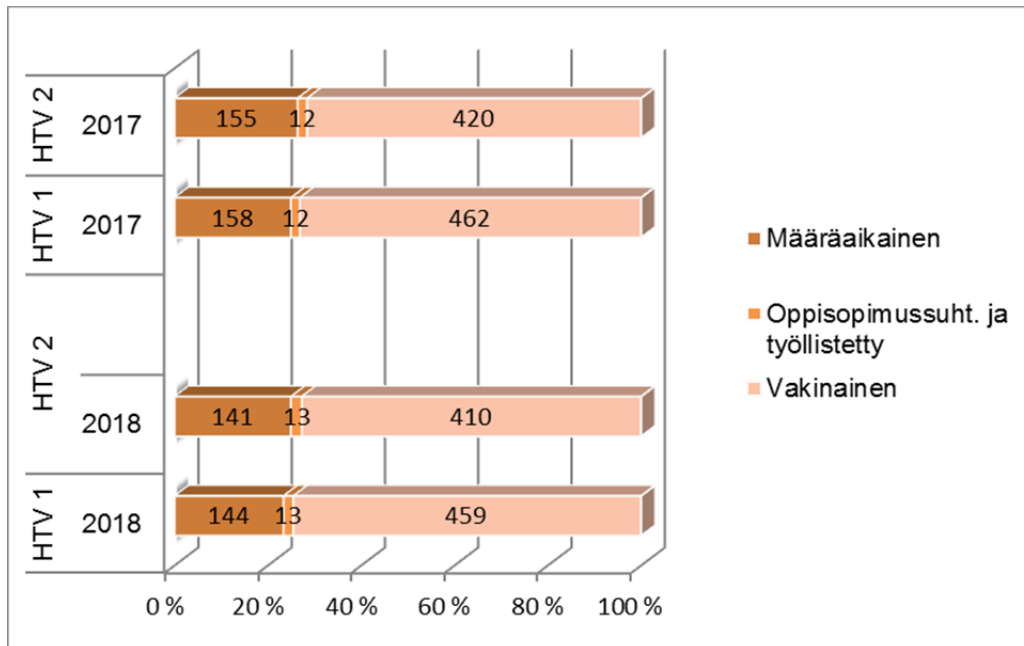
HTV1=keskimääräinen henkilöstön lukumäärä

HTV2 = HTV1-palkattomat poissaolot = palkalliset henkilötyövuodet



Henkilöstömäärässä ja palkallisissa henkilötyövuosissa näkyy Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnan luovutus keväällä 2018.

HENKILÖTYÖVUODET PALVELUSSUHTEEN LAADUN MUKAAN



HTV1=keskimääräinen henkilöstön lukumäärä

HTV2 = HTV1-palkattomat poissaolot = palkalliset henkilötyövuodet

Määräaikaisten työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä on laskenut (-14), vakinaisen henkilöstön osalta lukumäärä taas on pysynyt henkilötyövuosina laskettuna lähes ennallaan (-3). Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnasta luopuminen vähensi henkilöstömäärä, toisaalta määräaikaista henkilöstöä on henkilöstösuunnitelman mukaisesti vakinaistettu

HENKILÖTYÖVUODET (HTV1 JA HTV2)

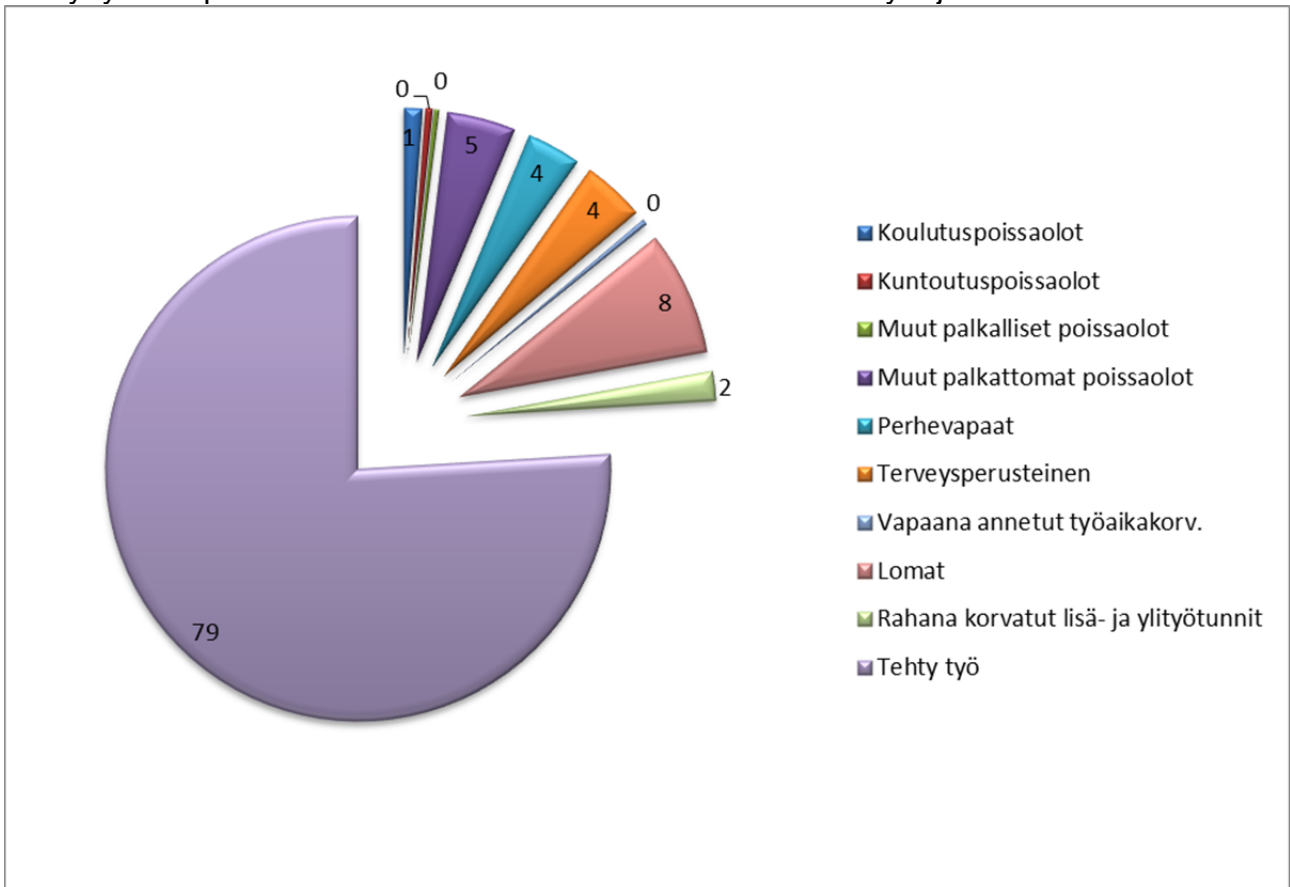
	HTV 1			HTV 2		
	2017	2018	Muutos ed. vuoteen	2017	2018	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	20	20	0,0	17	17	0
Tekninen keskus	100	96	-4,0	95	88	-7
Sivistyskeskus	303	312	9,0	281	285	4
Vapaa-aikakeskus	38	30	-8,0	38	30	-8
Perusturvakeskus	186	164	-22,0	171	151	-20
	HTV1=keskimääräinen henkilöstön lukumäärä					
	HTV2=HTV1-palkattomat poissaolot=palkalliset henkilötyövuodet					

Henkilötyövuosina laskettuna henkilömäärä kasvoi sivistyskeskuksen toimialalla 3 prosentilla. Perusturvakeskuksen henkilömäärän väheneminen selittyy osaltaan Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnasta luopumisella keväällä 2018.

TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Tehty työaika saadaan vähentämällä teoreettisesta työajasta erilaiset poissaolopäivät.

Tehty työaika prosentteina teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta



TEHTY TYÖAIKA (% TEOREETTISESTA TYÖAJASTA)

	2017	2018
Koulutuspoissaolot	1	1
Kuntoutuspoissaolot	< 1	<1
Muut palkalliset poissaolot	< 1	<1
Muut palkattomat poissaolot	4	5
Perhevapaat	3	4
Terveysperusteinen	4	4
Vapaana annetut työaikakorv.	1	0
Lomat	8	8
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	- 2	- 2
Tehty työaika	81	79

Vuonna 2018 kasvoivat perhevapaiden sekä palkattomien poissaolojen määrät yhdellä prosenttiyksiköllä ja näin tehdyn työ kokonaismäärä laski vuodesta 2017 vuoteen 2018 kahdella prosenttiyksiköllä.

3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

ALKANEET JA PÄÄTTYNEET PALVELUSSUHTEET

	Alkaneet palvelussuhteet	Päätyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut	1	1
Tekninen keskus	4	2
Sivistyskeskus	20	8
Vapaa-aikakeskus	1	0
Perusturvakeskus	10	26
Kaikki yhteensä	36	37

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 36 uutta vakinaista työntekijää ja 37 palvelussuhde päättyi. Palvelukeskus Käenpesän henkilökunta on mukana päättyneissä palvelussuhteissa.

Eniten uusia vakinaisia aloitti sivistyskeskuksen toimialalla, opetushenkilöstössä 11 ja varhaiskasvatuksessa 9 henkilöä. Perusturvakeskuksen 10 uudesta työntekijästä 7 aloitti vanhustenhuollossa ja 3 sosiaalityössä.

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä kuoli yksi työntekijä vertailuvuoden aikana.

ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

Vuoden 2018 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi 8 työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62 vuotta 7 kuukautta. Suurin osa eläkkeelle siirtyneistä palveli sivistyskeskuksen toimialalla.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vertailuvuoden aikana yksi työntekijä.

REKRYTOINTI

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

REKRYTOINTIEN JAKAUMAT

Yksikkö	Rekrytoinnit	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi	
			Työsuhde	Virkasuhte	Vakinainen	Määräaikainen
Eurajoki	51	138	101	37	25	113

Vuonna 2018 tehtiin Kuntarekryn kautta yhteensä 51 rekrytointia 138 työpaikkaan. Hakemuksia avoimiin tehtäviin saatiin 1035 kappaletta.

Ikäjakauma

Yksikkö	Hakijamäärä yhteensä	Ikäryhmät					
		Alle 20	20–29	30–39	40–49	50–59	Yli 60
Eurajoen kunta	657	153	172	153	107	65	7

Hakijoista pääosa (n. 73 %) oli alle 40-vuotiaita.

TÄYTTÖLUPAMENETTELY

Vuoden 2018 alussa otettiin käyttöön täyttölupamenettely vakinaisiin ja kaikkiin yli 6 kuukautta kestäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin. Täyttölupa tehdään Kuntarekryn kautta ja päätöksen tekee kunnanjohtaja.

Yksikkö	Täyttöluvat yht.	Hyväksytyt lupahakemukset	Hylätyt lupahakemukset	Täyttölupahakemus ohitettu
Eurajoen kunta	144	127	1	16

Vertailuvuoden aikana hyväksyttiin yhteensä 127 täyttölupahakemusta.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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 pitkällä vapailta (sairaslomat, perhevapaat, vuorotteluvapaat jne) olevien kanssa.

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 2018 aikana kunnanhallitus myönsi henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella lisän 12 henkilölle.

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 2018 koulutuskorvausta haettiin 855 päivältä.

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 kahden henkilön opintomaksuihin, yhteensä 2.400 euroa. Lisäksi yhdelle henkilölle myönnettiin 15 prosentin tuki matkakustannuksiin.

5. TYÖHYVINVOINTI

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

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

SAIRASPOISSAOLOT

Sairaspoissaolopäivien kesto kalenteripäivinä	Tukipalvelut	Tekninen keskus	Sivistyskeskus	Vapaa-aikakeskus	Perusturvakeskus	Yhteensä 2018
1 - 3	20	39	154	12	107	332
4 - 29	18	404	1631	83	897	3033
30 - 60		89	779	31	378	1277
61 - 90		89	524	69	388	1070
91 - 180		359	983	147	397	1886
yli 180			414		1132	1546
Yhteensä	38	980	4485	342	3299	9144

Sairaspoissaoloja vertailuvuonna kertyi yhteensä 9144 päivää eli noin tuhat päivää enemmän kuin vuonna 2017. Sairaspoissaoloja kertyi keskimäärin 14,46 kalenteripäivää työntekijää kohden, vastaava luku vuonna 2018 oli 12,8.

SAIRASPOISSAOLOT HENKILÖTYÖVUOTTA KOHDEN LASKETTUNA

Sairaspoissaolopäivien kesto henkilötyövuotta kohden pv/htv	
Tukipalvelut	1,9
Tekninen keskus	10,2
Sivistyskeskus	13,0
Vapaa-aikakeskus	11,4
Perusturvakeskus	13,2

Sivistys- ja perusturvakeskuksen toimialoilla sairastettiin noin 13 pv henkilötyövuotta kohti. Vähäisintä poissaolo oli tukipalveluissa eli noin 1,9 päivää henkilötyövuotta kohti.

SAIRASLOMIEN PITUUS

Sairaspoissaolopäivien kesto kalenteripäivinä	Sairaspoissaolopäiviä	
	2017	2018
1 - 3	330	332
4 - 29	1032	3033
30 - 60	3423	1277
61 - 90	1091	1070
91 - 180	1261	1886
yli 180	1022	1546
Yhteensä	8159	9144

Lyhyitä, alle neljän päivän sairaspöissaoloja oli 159 henkilöllä. Yli 180 päivän poissaoloja oli seitsemällä henkilöllä yhteensä 1546 päivää.

Vakinaisesta henkilöstöstä 138 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 hälytysehdot täyttyvät. Keskusteluja käydään sekä lyhyiden sairaspöissaolojen määrän että pitkien poissaolojen keston perusteella.

TYÖTAPATURMAT

Työtaturman vuoksi työntekijä oli sairaslomalla kuusi kertaa vertailuvuoden aikana, poissaolopäiviä kertyi yhteensä 81.

TYÖMATKATAPATURMAT

Työmatkataturman vuoksi sairaslomalla oli yksi henkilö, poissaolopäiviä 23.

KUNTOUTUSTUKI

Vuoden 2018 aikana kuntoutustuella oli kolme työntekijää, yhteensä 1034 kalenteripäivää. (Kuntoutustuki = määräaikainen työkyvyttömyyseläke)

KELAN TUKEMA KUNTOUTUS

Kelan tukemaan kuntoutukseen osallistui 2 henkilöä, kuntoutuspäiviä yhteensä 20.

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 työsuojelujasto valmistelee yhteistyötoimikunnan käsittelyyn tulevat työsuojeluun liittyvät asiat.

TYÖSUOJELUJASTON JA TYÖSUOJELUVALTUUTETTUJEN TOIMINTA VUONNA 2018

– teksti työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Sari Päivömaa

Kunnassa aloitti tammikuussa uusi työsuojeluorganisaatio ja työsuojeluvaltuutetut toimintansa.

Työntekijöillä on oma työsuojeluvaltuutettu, jolle on varattu kolme päivää viikossa työaika työsuojelutehtäviin (hänellä on kaksi varavaltuutettua). Toimihenkilöillä on oma työsuojeluvaltuutettu (hänellä on kaksi varavaltuutettua), jolla ei ole ajankäyttöä määritelty.

Työsuojelujastoon kuului toimintavuonna työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, sekä heidän varavaltuutetut.

Työsuojeluorganisaatio on

1. osallistunut hallintamallien päivittämiseen
2. tehnyt yhdessä esimiesten ja työntekijöiden kanssa riskien ja vaarojen, psykososiaalisten riskien arviointeja
3. osallistunut työterveyshuollon lakisääteisiin työpaikkaselvityksiin
4. osallistunut AVIN työsuojeluvastuualueen työsuojelutarkastuksiin
5. tarjonnut työpaikkakohtaisia henkilöstön psykososiaaliseen jaksamiseen painottuneita koulutuksia

Tärkeimmät työsuojelutoiminnan tulokset / aikaansaannokset viimeisimmän vuoden toiminnasta:

1. uudet riskien ja vaarojen, psykososiaalisten riskien kyselylomakkeet Webropoliin
2. uusi malli miten riskien ja vaarojen, psykososiaaliset riskit puretaan-> arviointi, seuranta, henkilöstö mukana
3. uudet hallintamallit (päivitetyt)

4. työhyvinvointikorttikoulutus esimiehille

5. työsuojelun vuosikello

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on v. 2018 painottunut seuraaviin asioihin:

1. organisaation sisäinen yhteistyö 36,5%
2. kehittävät ja korjaavat toimenpiteet 24,3 %
3. työntekijöiden ja esimiesten tukeminen 15,2 %
4. yhteistyö työterveyshuollon kanssa 5,5 %
5. viranomaisyhteistyö 1,2 %

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 2018 työterveyshuollon kustannukset (sis. laskennallisen alv:n):

- korvausluokka I:n osalta 101.721.20 euroa (eli 48,6 % kokonaiskustannuksista)
- korvausluokka II:n osalta 107.704.75 euroa (51,4 %)
- yhteensä 209.425,95 euroa.

TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET

SAVUTON TYÖYHTEISÖ

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

SMARTUM

Eurajoen kunta tarjosi vuonna 2018 työntekijöilleen (6 kk:n työsuhde) Smartumin liikunta- ja kulttuurietuuksia ja/tai Smartum hierontaetuuksia. Myönnetty etuus voi olla maksimissaan 400 euroa kalenterivuodessa, omavastuu on 25 prosenttia.

HETEKA

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

6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

”

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 %).

PALKKAUKSEN RAKENNE

<p>Tehtäväkohtainen palkka – virka- ja työehtosopimuksen palkkahinnoittelun ja työn vaativuuden arvioinnin perusteella</p> <p>– Eurajoella vähintään 5,7 % yli hinnoittelun alarajan</p>	<p>Henkilökohtaiset palkanosat</p> <p>– palveluaikaan sidotut lisät – KVTES:n alalla henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaiset lisät, opettajilla palvelulisät ja määrävuosikorotukset sekä teknisten sopimuslalla ammattialalisät</p> <p>– henkilökohtainen lisä – yhtenäinen arviointijärjestelmä käytössä kaikilla sopimusaloilla</p> <p>– työaikakorvaukset – maksetaan epämukavilta työajoilta virka- ja työehtosopimusten mukaan</p> <p>– kannustuslisä – kunnanhallitus hyväksynyt periaatteet 2010</p>
---	---

HENKILÖSTÖKULUT

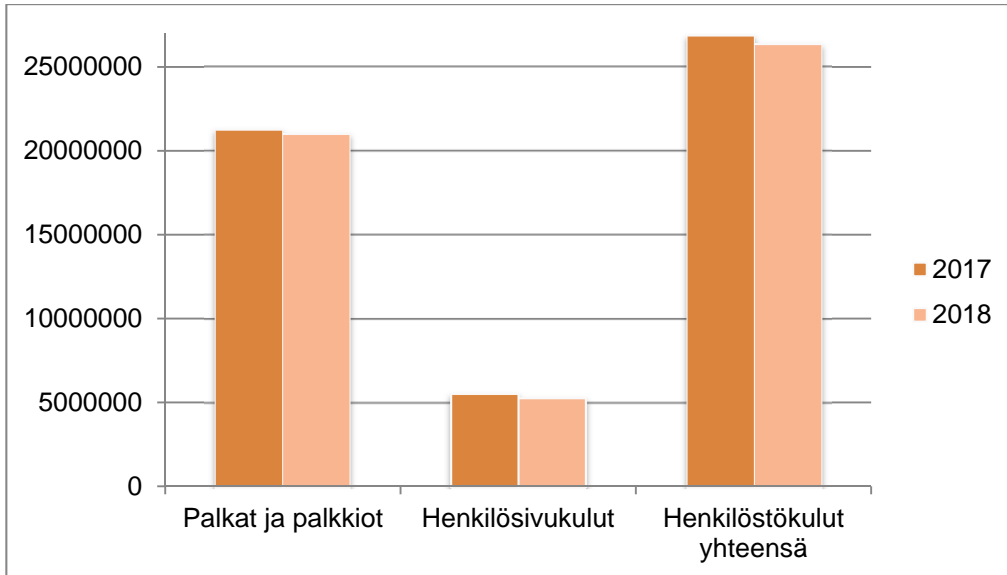
	2017	2018	Muutos ed. vuoteen %
Palkat ja palkkiot	21 310 527,20	21 028 291,63	-1,3
Henkilösivukulut			
- eläkekulut	4 627 541,33	4 607 274,05	-0,4
- muut henkilösivukulut	949 168,64	726 499,61	-23,5
Henkilöstökulut yhteensä	26 887 237,17	26 362 065,29	-2

Henkilöstökulujen kokonaismäärä laski vuodesta 2017 n. 2 prosenttia. Osan kulujen laskusta selittää Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnasta luopuminen.

Vertailuvuoden aikana tehtiin työehtosopimusten mukaiset muutokset palkkoihin:

- KVTES 1.5.2018 alkaen yleiskorotus 26 euroa kuitenkin vähintään 1,25 prosenttia
- KVTES 1.5.2018 alkaen korotus henkilökohtaisiin lisiin 1,25 prosenttia
- OVTES 1.5.2018 alkaen yleiskorotus 1,17 prosenttia
- OVTES 1.5.2018 alkaen korotus henkilökohtaisiin lisiin 1,17 prosenttia
- OVTES 1.12.2018 alkaen keskitetyksi käytetty järjestelyerä (opettajien palkkauksessa vähennettiin vuosisidonnaisten lisien painoarvoa poistamalla 8 vuoden vuosisidonnaisesta lisästä 1 prosenttiyksikkö, samalla korotettiin tehtäväkohtaisia palkkoja 1,0 prosentilla)

- TS 1.5.2018 alkaen yleiskorotus 26 euroa 26 euroa kuitenkin vähintään 1,25 prosenttia
- TS 1.5.2018 alkaen henkilökohtaista lisää korotettiin 1,25 prosenttia



HUOMIOINOSITUKSET

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.

HENKILÖSTÖJUHLA JA JOULUATERIA

Vuoden 2018 henkilöstöjuhlaan perjantaina 31.8.2018 Luvian Yhtenäiskoululla osallistui noin 275 juhlijaa. Tällä kertaa teemana olivat 1920- ja 1930 –luvut sekä kieltolaki.

Henkilöstölle tarjottiin marraskuussa jouluateria Kaffe Kellarissa, ruokailuun osallistui 503 henkilöä.

7. YHTEISTOIMINTA

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 2018:

- o Korvaushakemus työterveyshuollon järjestämisestä vuonna 2017
- o Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2018
- o Koulutussuunnitelma 2018
- o Sähköisen työajanseurannan eli Kellokortin käyttöönotto kirjastoissa
- o Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2019
- o Eurajoen kunnan työntekijöiden aktiivisen tuen malli
- o Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä seksuaalisen häirinnän hallintamalli
- o Asiakasväkivalta ja läheltä piti tilanteet, toimintamalli
- o Eurajoen kunta, savuton työyhteisö
- o Paikallinen sopimus kertaerän maksamisesta 31.12.2018
- o Aloitepalkkiot 2018
- o Kehittävän työyhteisön palkkiot 2018