



EURAJOKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2020

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.”

SISÄLLYSLUETTELO

Kansilehti	2
KUNTASTRATEGIA 2018–2021	5
JOHDANTO	6
Perustietoa raportoinnista	7
merkittävät henkilöstömuutokset vertailuvuosien aikana.....	7
Muutoksia organisaatiotason kirjauksiin vertailuvuosien aikana	7
Raportointitasot vuoden 2020 henkilöstöraportissa.....	8
1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA –RAKENNE	9
1.1. Henkilöstön määrä 31.12.....	9
1.2. Vakinainen henkilöstö	10
1.3. Määräaikaiset palvelussuhteet	11
1.4. Työllistetyt	12
1.5. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	12
1.6. Päätoimisuus.....	14
1.7. Vakinaisen henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä	14
1.8. Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain.....	15
2. TYÖAIKA	16
2.1. Käytössä olevat työaikamuodot.....	16
2.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina laskettuna	17
2.3. Työajan jakautuminen	19
3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	20
3.1. Eläkkeelle siirtyneet.....	21
3.2. eläkkeelle siirtymisen ennuste	21
3.3. Rekrytointi	22
4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	22
4.1. Kehityskeskustelut.....	22
4.2. HENKILÖKOHTAINEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI	22
4.3. KOULUTUSKORVAUS	22
4.4. OMAEHTOISEN KOULUTUKSEN TUKEMINEN.....	23
5. TYÖHYVINVOINTI	23
5.1. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	23
5.2. Tapaturmat	25
5.3. KUNTOOUTUSTUKI JA OSAKUNTOTUSTUKI.....	25
5.4. Kelan osasairauspäiväraha	26
5.5. Työsuojelu.....	26
5.6. TYÖTERVEYSHUOLTO	27

5.7. TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET	28
6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN	28
6.1. Palkkauksen rakenne.....	28
6.2. Henkilöstökulut.....	29
6.3. Koronaepidemiaan liittyvät toimenpiteet vuonna 2020.....	30
6.4. HUOMIONOSOITUKSET	30
7. YHTEISTOIMINTA.....	31

KUNTASTRATEGIA 2018–2021



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 voidaankin määritellä henkilön kyvyksi toimia erilaisissa muuttuvissakin tilanteissa.

Vuosi 2020 oli uuden Eurajoen neljäs toimintavuosi. Henkilöstökulujen osuus kunnan vuoden 2020 tilinpäätöksessä oli 27,4 milj euroa kun ne vuonna 2019 olivat 27,3 milj euroa ja vuonna 2018 olivat 26,4 milj. euroa. Henkilöstökulujen osuus kunnan toimintamenoista oli 39,7 % (38,9 % vuonna 2019 ja 41,0 % vuonna 2018).

Kunta-alalle on ominaista työvoimavaltaisuus. Henkilöstökulujen osuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, tuottaako kunta itse palvelut vai ostetaanko ne ostopalveluna yksityiseltä sektorilta, kuntayhtymältä tai toiselta kunnalta. Vuoden 2021 alusta lukien kunnan henkilöstön lukumäärä väheni sosiaalipalvelujen henkilöstön Kessoteen siirtymisen johdosta. Tämä tulee vaikuttamaan merkittävästi henkilöstöraportin vertailutietoihin jatkossa. Mahdollisilla tulevilla Sote-ratkaisuilla tulee olemaan merkittävä vaikutus kuntien henkilöstömenojen kehitykseen tulevina vuosina. Työvoiman tarpeen ja menokehityksen ennakoitavuus on pitkällä tähtäimellä muuttuvassa yhteiskunnassa entistä haastavampaa.

Eurajoella 21.4.2021

Bella Ahto
Talous- ja hallintojohtaja

PERUSTIETOA RAPORTOINNISTA

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan

Eurajoen ja Luvian kunta yhdistyivät 1.1.2017. Kuntaliitoksen takia henkilöstöraportin vertailuvuosina käytetään vuosia 2017–2019.

MERKITTÄVÄT HENKILÖSTÖMUUTOKSET VERTAILUVUOSIEN AIKANA

Keväällä 2018 liiketoiminnan siirron yhteydessä Palvelukeskus Käenpesän henkilöstö siirtyi Esperi Care Oy:n palvelukseen. Vakinaisia työntekijöitä siirtyi 18 ja määräaikaisia 3.

MUUTOKSIA ORGANISAATIOTASON KIRJAUKSIIN VERTAILUVUOSIEN AIKANA

1.1.2018 siirretty 4 henkilöä sivistyskeskuksen hallinnosta vapaa-aikakeskuksen hallintoon.

RAPORTOINTITASOT VUODEN 2020 HENKILÖSTÖRAPORTISSA

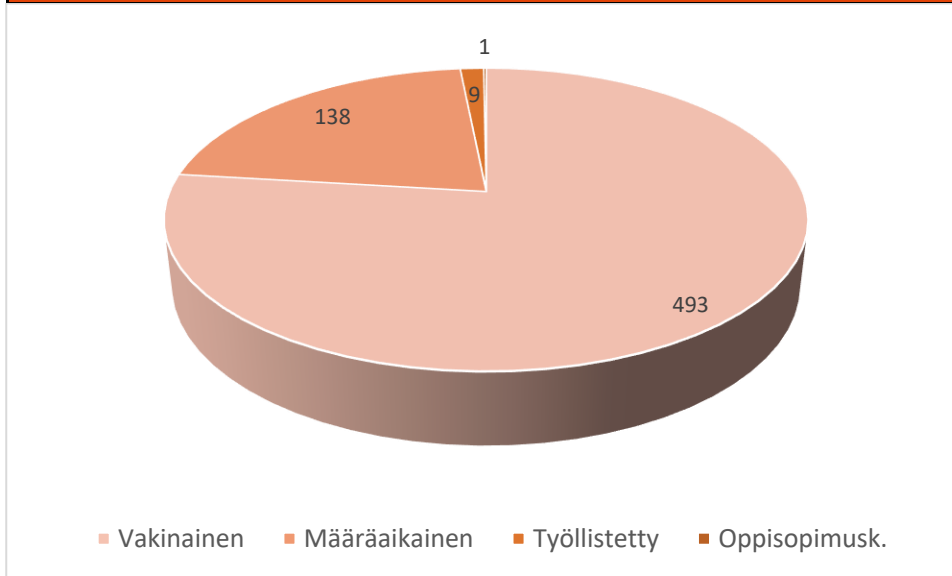
Tukipalvelut		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Kunnanhallitus		Kaavoitus	Kunnanjohtaja
		Päätöksenteko Hallinto-, it-, talous- ja henkilöstöpalvelut	Talous- ja hallintojohtaja
		Elinkeino- ja viestintäpalvelut sekä esimiestyön kehittäminen	Kehitysjohtaja
Sivistyskeskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Sivistyslautakunta		Varhaiskasvatuspalvelut	Varhaiskasvatusjohtaja
Keskuksen johtaja:	Sivistysjohtaja	Perusopetuspalvelut	Sivistysjohtaja
		Lukiokoulutus ja osaamisen kehittäminen	Lukion rehtori
		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
Tekninen keskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Tekninen lautakunta		Vesihuoltopalvelut	Tekninen johtaja
Ympäristölautakunta		Yhdyskuntatekniset palvelut	Alueinsinööri
Keskuksen johtaja	Tekninen johtaja	Kiinteistöjen rakentamis- ja kunnossapitopalvelut	Kunnanrakennusmestari
		Ruoka- ja toimitilapalvelut	Palvelupäällikkö
		Rakennusvalvonta	Rakennustarkastaja
		Ympäristönsuojelu	Rakennustarkastaja
Perusturvakeskus		Palvelualue	Palvelualueen tilivelvollinen viranhaltija
Perusturvalautakunta		Terveystieteiden palvelut	Vanhuspalvelupäällikkö
Keskuksen johtaja:	Perusturvajohtaja	Sairaanhoidon palvelut	Osastonhoitaja
		Sosiaalityö ja perhepalvelut	Sosiaalityön ja perhepalvelun päällikkö/erityispalvelupäällikkö
		Kotihoidon palvelut	Vanhuspalvelupäällikkö
		Asumispalvelut	Vanhuspalvelupäällikkö

1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA –RAKENNE

1.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.

Eurajoen kunnan palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 641 henkilöä

Taulukko 1. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2020



Pääosa henkilöstöstä, 76,7 prosenttia, työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisten osuus (ml. työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) oli 23,1 prosenttia. Vertailuajankohtana määräaikaisista (148 hlöä) 1 oli oppisopimuskoulutuksessa ja 9 työllistettyä.

Taulukko 2. Henkilöstön määrä vuosina 2017–2020

Palvelukeskus	Vuosi	Vakainainen	Määräaikainen	joista työllistettyjä	ja oppisopimus-koulutuksessa	Yhteensä
Tukipalvelut	2020	16	2			18
	2019	16	1			17
	2018	18	1			19
	2017	17	1			18
Tekninen keskus	2020	79	8	1	1	87
	2019	81	7	1		88
	2018	81	9			90
	2017	80	17	2		97
Sivistyskeskus	2020	249	86	3		335
	2019	250	85	4	1	335
	2018	246	79	5	1	325
	2017	231	79	1	4	310

Vapaa-aikakeskus	2020	20	3	1		23
	2019	19	4			23
	2018	19 *	2	1	1	21
	2017	15	4		1	19
Perusturvakeskus	2020	129	49	2		178
	2019	132	45	3		177
	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

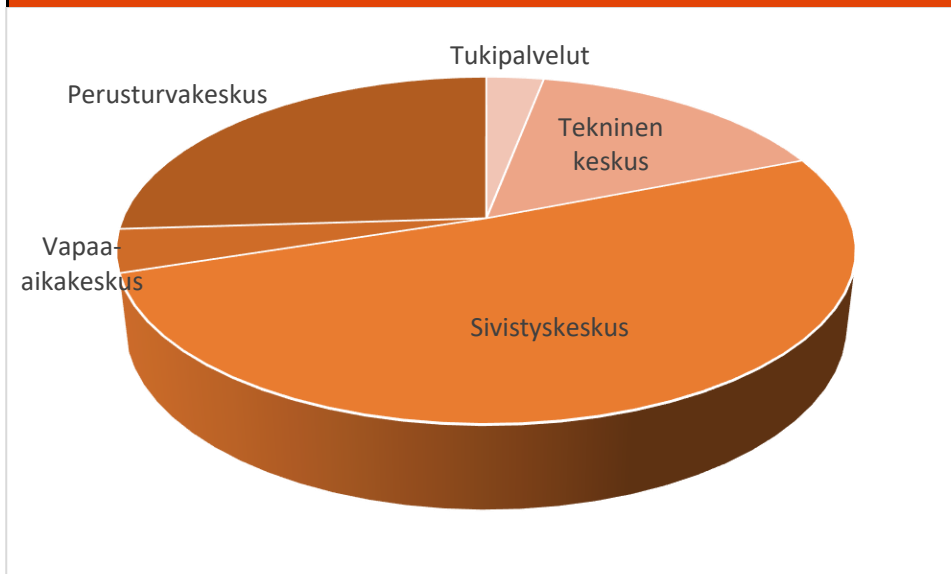
1.2. VAKINAINEN HENKILÖSTÖ

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2017–2020		
Vuosi	Hlö määrä	Muutos%
2017	479	
2018	484	+1,04
2019	498	+2,89
2020	493	-1,00

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni perusturvakeskuksessa (- 3 hlöä), teknisessä keskuksessa (- 2 hlöä) sekä sivistyskeskuksessa (- 1 hlö). Perusturvakeskuksen osalta tähän vaikutti Kessoteen valmistautuminen, tavoitteena oli välttää uusia vakinaisia rekrytointeja vuoden aikana.

Muiden keskusten osalta vakinaisen henkilöstön määrässä ei tapahtunut suuria muutoksia.

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön osuus koko vakinaisesta henkilöstöstä



Vakinaisen henkilökunnan osalta sivistyskeskus on suurin, yli puolet vakituisesta henkilöstöstä toimii sivistyskeskuksen palvelualueilla. Perusturvakeskuksen osuus on 26 prosenttia ja teknisen keskuksen 16 prosenttia. Pienimmät keskuksset ovat vapaa-aikakeskus 4 prosentin osuudella ja tukipalvelut 3 prosentilla.

1.3. MÄÄRÄAIKAISET PALVELUSSUHTEET

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.

Taulukko 5. Määräaikainen henkilöstö vuosina 2017–2020					
Palvelukeskus	2017	2018	2019	2020	% palvelukeskuksen henkilöstöstä (2020)
Tukipalvelut	1	1	1	2	11,1
Tekninen keskus	17	9	7	8	9,2
Sivistyskeskus	79	79	85	86	25,7
Vapaa-aikakeskus	4	2	4	3	13,0
Perusturvakeskus	56	57	45	49	27,5
Yhteensä	157	148	142	148	23,1 % koko henkilöstöstä

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

Taulukko 6. Määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivien ikäjakauma		
Ikäryhmä	Hlö määrä	% määräaik. hlöstöstä
0–19	1	0,7
20–29	40	27,0
30–39	47	31,8
40–49	35	23,6
50–59	20	13,5
60–68	5	3,4
Yhteensä	148	100,0

Määräaikaisissa palvelusuhteissa toimivista 27,7 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, vastaavasti yli 60-vuotiaita oli 3,4 prosenttia kaikista määräaikaisista.

Taulukko 7. Määräaikaisuuksien perusteet vertailuajankohtana	
Peruste	Hlönmäärä
Sijaisuus	87
Työntekijän oma pyyntö	0
Avoimen viran hoito	2
Erillinen määräaikainen tehtävä	42
Projektiluonteinen työ	3
Oppisopimus	1
Työllistetty	8
Muu syy	5

Suurin osa määräaikaisista työsuhteista on sijaisuuksia. Sijaisuuksien taustalla ovat usein perhevapaat tai terveysperusteiset poissaolot. Lyhyetkin poissaolot esim. vanhustenhuollossa, varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa edellyttävät sijaisen palkkaamista toiminnan turvaamiseksi.

1.4. TYÖLLISTETYT

Työllistetyt 2018–2020

Taulukko 8. Työllistettyjen määrä		
Vuosi	Työllistetyt	- joista pitkäaikaistyöttömiä
2020	18	3
2019	29	11
2018	27	7

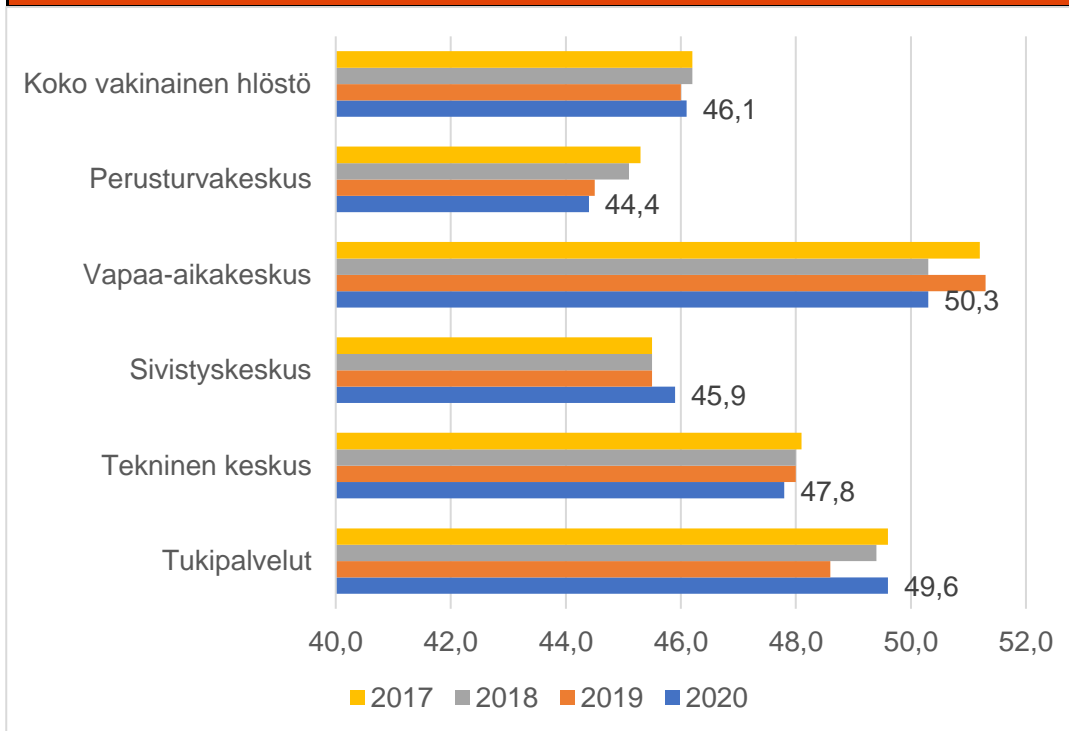
Työllistetyt ovat työ- ja elinkeinoministeriön tukitoimenpiteillä työllistettyjä ja työhön määräajaksi otettuja työttömiä työnhakijoita.

1.5. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä vertailuajankohtajana oli 44,2 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 37,5 vuotta ja vakinaisen 46,1 vuotta.

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2017–2020



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta. Perusturva- ja sivistyskeskusten vakinainen henkilöstö oli keski-ikänsä muita nuorempia, korkein keski-ikä oli vapaa-aikakeskuksessa.

Vakinaisen henkilöstön osalta naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta ja miesten 48,9 vuotta.

Taulukko 10. Koko henkilöstö ikäryhmittäin

Ikäryhmät	Alle 20	20–29	30–39	40–49	50–59	Yli 60
Tukipalvelut	0	0	4	5	6	3
Tekninen keskus	0	5	18	24	27	13
Sivistyskeskus	0	34	95	104	75	27
Vapaa-aikakeskus	0	0	4	8	6	5
Perusturvakeskus	1	29	39	49	50	10
Yhteensä	1	68	160	190	164	58

Koko henkilöstöstä yli 60-vuotiaitten osuus oli 9,0 prosenttia eli 58 henkilöä. Alle 40-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 35,7 prosenttia.

Sukupuolirakenne

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli vertailuajankohtajana 88,4 prosenttia eli 565 henkilöä ja miesten 11,6 eli 76 henkilöä. Naisten osuus henkilöstöstä kasvoi hieman vuodesta 2019, vastaavat luvut olivat tuolloin naisten osalta 86,7 prosenttia ja miesten 13,3 prosenttia.

Taulukko 11. Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä		
	Miesten osuus %	Naisten osuus %
Tukipalvelut	18,8	81,2
Tekninen keskus	22,8	77,2
Sivistyskeskus	12,4	87,6
Vapaa-aikakeskus	15,0	85,0
Perusturvakeskus	6,2	93,8
Koko vakinainen henkilöstö	12,8	87,2

Vakinaisen henkilöstön osalta naisia oli 87,2 prosenttia eli 430 henkilöä ja miehiä 12,8 prosenttia eli 63 henkilöä. Eniten miehiä oli teknisen keskuksessa sekä tukipalveluissa ja vähiten perusturvakeskuksessa.

1.6. PÄÄTOIMISUUS

Taulukko 12. Koko- ja osa-aikatyössä oleva henkilöstö (vak.+määr.aik.)				
	Kokoaikainen	Osa-aikainen (työnantajan vähentämä)	Osa-aikainen (omasta pyynnöstä)	Sivuvirka tai -toimi
Tukipalvelut	16		2	
Tekninen keskus	83	2	2	
Sivistyskeskus	289	29	13	4
Vapaa-aikakeskus	20	2	1	
Perusturvakeskus	147	7	24	

Henkilöstöstä 86 prosenttia toimi vertailuajankohtana kokoaikaisessa palvelusuhteessa.

Osa-aikaisista vajaa puolet (48,4 %) toimi osa-aikaisessa palvelusuhteessa työnantajan aloitteesta. Työnantajan aloitteesta osa-aikaisina toimivat useimmiten kouluissa ja aamu- ja iltapäivätoiminnassa toimivat ohjaajat. Työnantajan aloitteesta osa-aikaisina toimi vakinaisesta henkilöstöstä 2,7 prosenttia.

Omasta aloitteestaan osa-aikaisessa palvelusuhteessa oli 42 henkilöä. Syitä osa-aikaisuuteen omasta pyynnöstä olivat mm. osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke tai osasairausloma.

1.7. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ YLEISIMMISSÄ NIMIKKEISSÄ

Taulukossa on esitetty yleisimmät vakinaisen henkilöstön nimikkeet (vähintään viisi työntekijää). Suurimman henkilöstöryhmän muodostavat perusturvakeskuksen lähihoitajat. 69 työntekijää (+1). Seuraavaksi suurimpia henkilöstöryhmiä ovat sivistyskeskuksen

peruskoulun luokanopettajat 37 työntekijää (- 1), perhepäivähoitajat 32 työntekijää (+ 1).
Suluissa muutokset edelliseen vuoteen.

Taulukko 13. Yleisimmät nimikkeet vuonna 2020 (> 4)	
Tekninen keskus	Vak.hlömäärä
Toimitilahuoltaja	20
Ruokapalvelutyöntekijä	18
Ruokapalvelu-toimitilatyöntekijä	13
Sivistyskeskus	Vak.hlömäärä
Perhepäivähoitaja	32
Peruskoulun luokanopettaja	37
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	29
Koulunk.ohj.-aamu- ja iltapäivätoim.ohj.	25
Varhaiskasvatuksen opettaja	21
Peruskoulun ja lukion yht. lehtori	13
Peruskoulun lehtori	13
Erytysluokan opettaja	9
Lukion ja peruskoulun yht. vanh. lehtori	6
Ryhmäperhepäivähoitaja	5
Luokanopettaja-rehtori	6
Erytysopettaja,peruskoulussa	5
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	6
Kirjastovirkailija	5
Perusturvakeskus	Vak.hlömäärä
Lähihoitaja	69
Sairaanhoitaja	19
Perushoitaja	5

1.8. 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

	Taulukko 14. Henkilöstö sopimusaloittain								
	KVTES			OVTES			TS		
	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä
2018	26	452	478	38	90	128	21	5	26
2019	27	456	483	36	94	130	22	5	27
2020	23	466	489	33	94	127	20	5	25

Suurin osa henkilöstöstä eli 76,3 prosenttia kuului KVTES:n sopimusalaan, heistä 95,3 prosenttia oli naisia. OVTES:n sopimusalaan kuului 19,8 prosenttia henkilöstöstä ja heistä naisia 74,0 prosenttia. Miesvaltaisain oli TS:n sopimusala, koko henkilöstöstä TS:n sopimusalaan kuuluu 3,9 prosenttia henkilöstöstä ja heistä 20,0 prosenttia oli naisia.

2. TYÖAIKA

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: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.

2.1. KÄYTÖSSÄ OLEVAT TYÖAIKAMUODOT

Yleisimmät työaikamuodot vuonna 2020 olivat yleistyöaika (24,6 % henkilöstöstä) ja erilaiset jaksotyöajat (24 % henkilöstöstä). Pienimmän ryhmän muodostivat liitteen 18 henkilöt. Liitteen 18 ryhmään kuuluvat mm. sosiaalityöntekijät, koulupsykologit ja -kuraattorit.

Taulukko 15. Työaikamuodot 2019–2020		
Työaikamuodot	Hlönmäärä	
	2019	2020
37,75 h/vko (VES III luku, liite 18)	9	10
Jaksotyö	155	154
Opetustyö	128	123
Perhepäivähoitajat (KVTES liite 12)	38	36
Yleistyöaika tai päivätyössä keskim. 38,75 h/vko	248	252
Toimistotyöaika 36,75 h/vko	62	66
Yhteensä	640	641

Keväällä 2020 neuvotellun kunnallisen sopimusratkaisun mukaan Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset olivat voimassa 30.8.2020 asti. Syyskuun 2020 alusta työaika väheni 30 minuuttia viikkoa kohden.

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.

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 ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

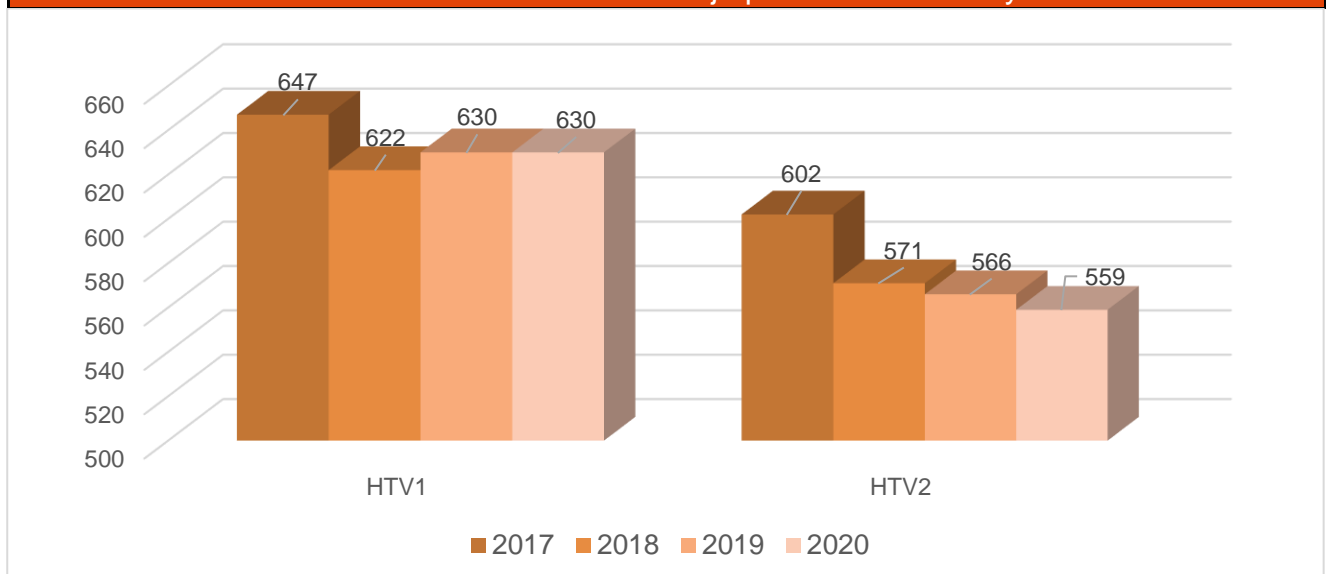
Henkilötyövuosi:

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

Taulukko 16. Keskimääräinen henkilöstömäärä ja palkalliset henkilötyövuodet 2017-2020



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

HTV1=keskimääräinen henkilöstön lukumäärä

HTV2 = HTV1-palkattomat poissaolot = palkalliset henkilötyövuodet

Palkallisten henkilötyövuosien määrässä on havaittavissa pientä edelleen laskua edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 17. HTV1 (keskimääräinen henkilöstön lukumäärä)

	2017	2018	2019	2020	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	20	20	18	18	0
Tekninen keskus	100	96	91	86	-5
Sivistyskeskus	303	312	325	323	-2
Vapaa-aikakeskus	24	24	25	24	-1
Perusturvakeskus	186	164	175	180	5

Taulukko 18. HTV2 (palkalliset henkilötyövuodet)

	2017	2018	2019	2020	Muutos ed. vuoteen
Tukipalvelut	17	17	16	14	-2
Tekninen keskus	95	88	86	81	-5
Sivistyskeskus	281	285	286	283	-3
Vapaa-aikakeskus	24	23	23	24	0
Perusturvakeskus	171	151	158	160	2

Talousarviokäsittelyn yhteydessä hyväksytään vuosittain seuraavan vuoden henkilöstösuunnitelma.

Henkilöstösuunnitelma vuodelle 2020 sisälsi

- viran tai toimen lakkauttamisia 2 kpl
- viran tai toimen vakinaistamista 2 kpl
- virkojen tai toimien muutoksia 2 kpl sekä
- uusia virkoja/toimia 1 kpl

Taulukko 19. Henkilöstösuunnitelman 2020 mukaiset virkojen ja toimien muutokset

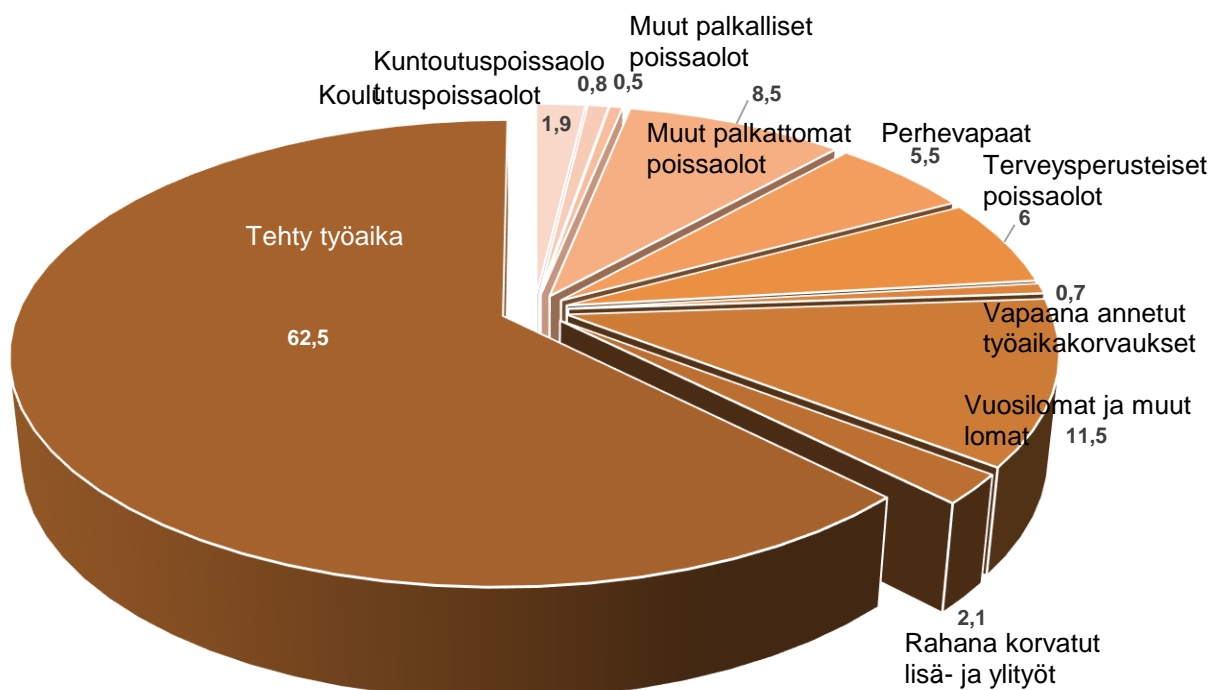
Tukipalvelut	Lakkautettu virka/toimi Palvelusihteerin toimi
Tekninen keskus	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Ruokapalvelut	Ruokapalvelutyöntekijän toimi muutettu ruokapalveluvastaavan toimeksi
Sivistyskeskus	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Alle kouluikäiset	Määräaikaisen avoimen varhaiskasvatuksen opettajan toimen vakinaistaminen

Perusturvakeskus	Lakkautettu virka
Hallinto/ asiakkuusohjaus	Asiakkuuspäällikkö
	Perustetut virat/toimet sekä virkojen ja toimien muutokset
Hallinto/ asiakkuusohjaus	Palveluohjaajan toimen muuttaminen palveluohjaajan viraksi
Erityispalvelut/Toimari	Määräaikaisen henkilökohtaisen avustajan toimen vakinaistaminen erityisavustajan toimeksi
Vanhustyön palvelut/ Kotipalvelu	Lähihoitajan toimi

2.3. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Tehty työaika saadaan vähentämällä teoreettisesta työajasta erilaiset poissaolopäivät.

Taulukko 20. Työajan toteutuminen prosentteina teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta



Taulukko 21. Teoreettisen työajan jakautuminen prosentteina 2017–2020				
	2017	2018	2019	2020
Koulutuspoissaolot	1	1	3	2
Kuntoutuspoissaolot	< 1	< 1	1	<1
Muut palkalliset poissaolot	< 1	< 1	< 1	< 1
Muut palkattomat poissaolot	4	5	7	8
Perhevapaat	3	4	5	5
Terveysperusteinen	4	4	6	6
Vapaana annetut työaikakorvaukset	1	0	1	<1
Vuosiloma ja muut lomat	8	8	11	11
Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	-2	-2	-3	-2
Tehty työaika	81	79	63	63

Tehdyn työajan prosenttiosuus teoreettisesta työajasta pysyi vuoden 2019 tasolla. Koronapandemian vaikutus näkyi laskuna vuoden 2020 koulutuspoissaoloissa.

3. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Taulukko 22. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2020		
	Alkaneet palvelussuhteet	Päättyneet palvelussuhteet
Tukipalvelut	0	0
Tekninen keskus	4	6
Sivistyskeskus	15	16
Vapaa-aikakeskus	2	1
Perusturvakeskus	7	138
Kaikki yhteensä	28	161

Vertailuvuoden aikana kunnan palveluksessa aloitti 28 uutta vakinaista työntekijää ja 161 vakinaisen työntekijän kohdalla palvelussuhde päättyi. Eniten uusia vakinaisia aloitti sivistyskeskuksen toimialalla, yhteensä 15, joista opetushenkilöstössä 6 ja varhaiskasvatuksessa 9 henkilöä.

Taulukko 23. Palvelussuhteen päättymissyyt	
Päättymissy	Kpl
Siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen	126
Irtisanoutuminen	21
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	2
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	11
Kuollut	1

Vuoden 2020 lopussa perusturvan henkilöstö siirtyi kokonaisuudessaan Kessoten palvelukseen vanhoina työntekijöinä.

Palvelussuhteensa irtisanoneista yli puolet kuului sivistyskeskukseen, loput pääosin perusturvakeskukseen.

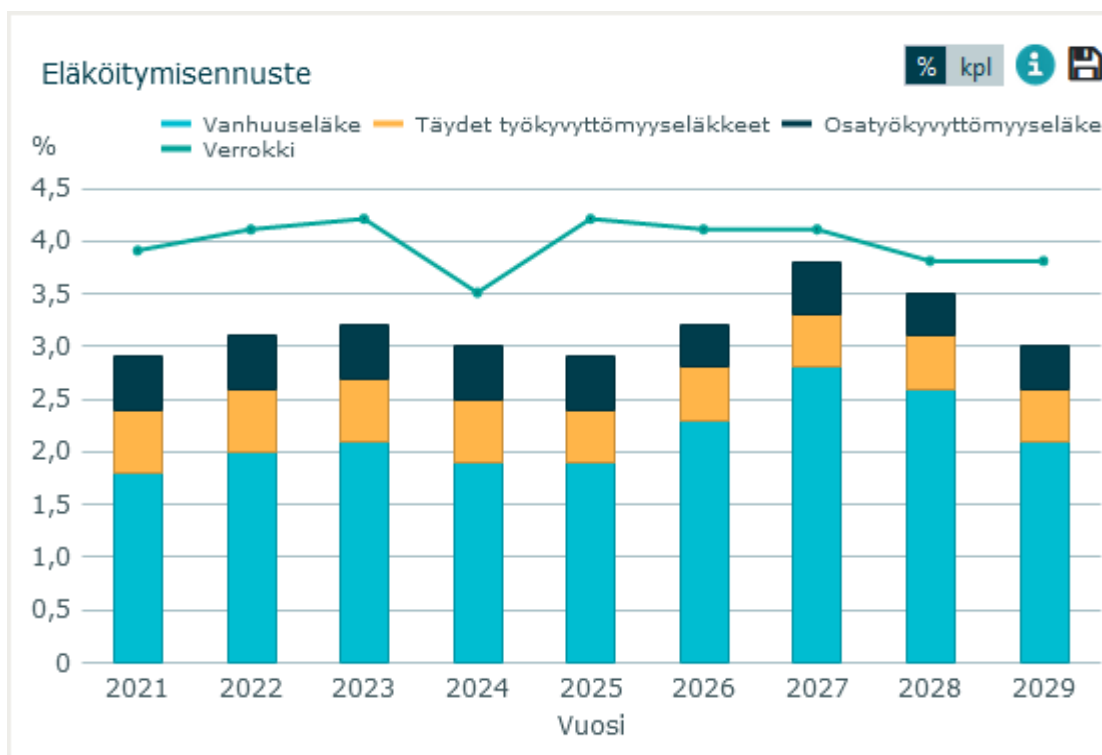
3.1. ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi seurantavuoden aikana 2 työntekijää, heidän keski-ikänsä oli 61,8 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 11 työntekijää keski-ikänsä ollessa 64,7 vuotta. Eniten vanhuuseläkkeelle jääneitä oli teknisessä- ja sivistyskeskuksessa.

3.2. ELÄKKEELLE SIIRTYMISEN ENNUSTE

Taulukko 24. Eläköitymisennuste vuosille 2021–2029 (Keva)



Vuosina 2021 – 2029 eläkkeelle arvioidaan jäävän keskimäärin kolme työntekijää vuotta kohden.

3.3. REKRYTOINTI

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

Täyttölupamenettely

Kunnassa on käytössä täyttölupamenettely vakinaisiin ja kaikkiin yli 6 kuukautta kestäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin. Täyttölupa tehdään Kuntarekryn kautta ja päätöksen tekee kunnanjohtaja.

4. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.1. KEHITYSKESKUSTELUT

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

4.2. HENKILÖKOHTAINEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

Kunnalla on 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 kehittymissuunnitelman tarpeen.

Vuoden 2019 aikana kunnanhallitus päätti, että henkilökohtaisia lisiä myönnetään ainoastaan, mikäli ne perustuvat valtakunnallisiin työehtosopimuksiin.

4.3. 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 2020 koulutuskorvausta haettiin 508 päivältä. Koronapandemian vaikutus näkyi myös henkilöstön mahdollisuuksissa osallistua koulutuksiin. Päivät vähenivät edelliseltä vuodelta n. 300 päivällä.

4.4. OMAEHTOISEN KOULUTUKSEN TUKEMINEN

Eurajoen kunnanhallitus päivitti omaehtoisen koulutuksen periaatteet 14.1.2020. Kouluttautumista tuetaan, yksikön toiminnan niin salliessa, työvuoro- ja työaikajärjestelyin sekä palkallisina vapaapäivinä. Palkallista virkavapaata/työlomaa on mahdollista saada yksi päivä opinto- tai osaamispistettä kohden. Omaehtoisen koulutuksen tuki on osoitettu kunnan vakinaiselle henkilöstölle. Taloudellista suoraa tukea koulutukseen ei enää myönnetä.

Talous- ja hallintojohtaja on myöntänyt vuonna 2020 kolmelle hakijalle omaehtoisen koulutuksen mukaisia palkallisia vapaapäiviä. Vapaapäiviä on myönnetty yhteensä 34 päivää.

5. TYÖHYVINVOINTI

5.1. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

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

Taulukko 25. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäiviä						
Poissaolopäiviä kalenteripäivinä	Tukipalvelut	Tekninen keskus	Sivistyskeskus	Vapaa-aikakeskus	Perusturvakeskus	Yhteensä
1–3 päivää	6	29	148	11	43	237
4–29 päivää	31	405	1719	100	1110	3365
30–60 päivää	68	348	935	33	950	2334
61–90 päivää	0	332	590	0	400	1322
91–180 päivää	0	331	554	103	201	1189
yli 180	268	0	1075	201	0	1544
Yhteensä	373	1445	5021	448	2704	9991

Terveysperusteisia poissaoloja vertailuvuonna kertyi yhteensä 9991 päivää eli 763 päivää vähemmän kuin vuonna 2019. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi keskimäärin 15,6 kalenteripäivää työntekijää kohden. Vastaava luku vuonna 2019 oli 16,8 kalenteripäivää.

Sairaspoissaoloista 31 prosenttia johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista

Kalenteripäivinä laskettuna poissaoloja kertyi eniten sivistyskeskuksessa. Sivistyskeskus on kuitenkin työntekijämäärältään suurin ja työntekijää kohden laskettuna poissaolopäiviä kertyi alle keskimääräisen eli 15,0 päivää/työntekijä.

Taulukko 26. Terveysperusteisten poissaolojen pituudet kalenteripäivinä

Päiviä	2017	2018	2019	2020	Muutos edelliseen vuoteen
1–3 päivää	330	332	338	237	-101
4–29 päivää	1032	3033	2915	3365	450
30–60 päivää	3423	1277	1928	2334	406
61–90 päivää	1091	1070	1318	1322	4
91–180 päivää	1261	1886	2337	1189	-1148
yli 180	1022	1546	1918	1544	-374
Yhteensä	8159	9144	10754	9991	-763

Terveysperusteisten poissaolojen määrä väheni noin 7 prosentilla vuodesta 2019.

Lyhyitä, alle neljän päivän poissaoloja oli 119 henkilöllä, vähennystä edelliseen vuoteen 40 henkilöä. Yli 180 päivän poissaoloja oli kuudella henkilöllä, vähennystä yksi henkilö. Vakinaisesta henkilöstöstä 24 prosentilla ei ollut yhtään terveysterveysta poissaolopäivää vuonna 2020.

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

Huhtikuussa 2020 otettiin käyttöön korvaavan työn malli. Korvaavan työn mallin mukaan työterveyshuolto ottaa, terveysterveysta poissaoloa harkitessaan, kantaa myös työntekijän työkykyyn korvaavissa töissä. Korvaavan työn käyttö on työntekijälle vapaaehtoista. Korvaavan työn käytäntö jäi vuonna 2020 vähäiseksi osin koronapandemiasta johtuvista syistä.

Taulukko 27. Terveysperusteiset poissaolot henkilötyövuotta kohden pv/htv1		
Keskus	Päiviä/HTV1	Muutos ed. vuoteen %
Tukipalvelut	20,7	99,0
Tekninen keskus	16,8	-12,0
Sivistyskeskus	15,5	-16,7
Vapaa-aikakeskus	18,7	-23,7
Perusturvakeskus	15	21,0

Terveysperusteisten poissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden laskettuna kasvoi tukipalveluissa sekä perusturvakeskuksessa. Terveysperusteisten poissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden laskettuna väheni vapaa-aika-, sivistys- ja teknisessä keskuksessa.

Koko henkilöstön osalta poissaoloja kertyi 15,8 päivää henkilötyövuotta kohden, vastaava luku vuonna 2019 oli 17,0.

5.2. TAPATURMAT

Vakuutusyhtiölle ilmoitetut vahingot Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan

Taulukko 28. Ilmoitetut vahingot sattumisvuosittain, kpl				
Tapaturmalaji	2017	2018	2019	2020
Työpaikkatapaturmat	19	25	18	8
Työmatkatapaturmat	0	0	0	0
Ammattitauti-ilmoitukset	0	0	0	2
Yhteensä	19	25	18	10

Taulukko 29. Korvatut tapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, %			
Lukumäärä (%)	Työpaikkatapaturmat	Työmatkatapaturmat	Ammattitautipoissaolot
Lievä (0–9 pv)	75,00	0,00	0,00
Lievähkö (10–29 pv)	18,75	100,00	0,00
Vakava (yli 30 pv)	6,25	0,00	0,00
Yhteensä	100,00	100,00	0,00

5.3. KUNTOUTUSTUKI JA OSAKUNTOTUSTUKI

Vuoden 2020 aikana kuntoutustuella oli 8 työntekijää yhteensä 894 päivää.

Vuonna 2019 kuntoutustukipäiviä oli 1401 viidellä työntekijällä ja vuonna 2018 kolmella työntekijällä yhteensä 1034 päivää.

(Kuntoutustuki = määräaikainen työkyvyttömyyseläke)

5.4. KELAN OSASAIRAUSPÄIVÄRAHA

Osasairauslomalla oli vuoden 2020 aikana 6 työntekijää yhteensä 616 päivää.

Osasairausloma perustuu Kelan myöntämään osasairauspäivärahaan. Osasairausloma on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Työajan tulee vähentyä osasairauslomalla 40–60 prosenttia aiemmasta. Maksimissaan osasairausloma kestää 120 arkipäivää.

5.5. TYÖSUOJELU

Työsuojelun tavoitteena on työtapaturmien 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 2020

– teksti työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Sari Päivömaa

Työsuojelujastoon kuului toimintavuonna työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, sekä varavaltuutetut, osallistui myös varatyösuojelupäällikkö. Työsuojelujasto kokoontui säännöllisesti kerran kuukaudessa, pois lukien kesä-heinäkuu.

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.

Työsuojeluorganisaatio on mm:

- kartoittanut päivitettäviä hallintamalleja ja käynnistänyt päivitystyöt
- kartoittanut riskien ja vaarojen sekä psykososiaalisten riskien arviointien päivitysten ajankohtia
- kartoittanut lakisääteisten työterveyshuollon työpaikkakäyntien kohteet ja tiedottanut esimiehiä
- tapaturma ja läheltä-piti ilmoitusten määrät ovat tulleet jaokselle tiedoksi
- tarvittaessa tiedottanut esimiehiä sekä työntekijöitä sähköpostitse mm. liukkauden torjunnasta, kuormitustekijöistä sekä kemikaalien vaarojen arvioinnista

Tärkeimmät työsuojelutoiminnan tulokset/aikaansaannokset viimeisimmän vuoden toiminnasta:

- työpaikoilla tehty uuden mallin mukaisesti riskien ja vaarojen sekä psykososiaalisten riskien arviointeja yhdessä esimiesten ja henkilöstön kanssa työsuojelujaoston suunnitteleman aikataulutuksen mukaan
- työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet työterveyshuollon lakisääteisiin työpaikkaselvityksiin alkuvuonna
- työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet Avin työsuojeluvastuualueen työsuojelutarkastuksiin osallistuminen alkuvuonna

Työsuojelun toimintaan on vahvasti korona tuonut oman mausteensa. Maaliskuusta lähtien työsuojelua on tehty etänä. Etätöyön takia työsuojeluvaltuutettu ei ole maaliskuusta lähtien kiertänyt työpakoilla lainkaan. Yhteydenotot ovat tapahtuneet puhelimen ja teamsin kautta.

5.6. 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.

Terveystalo Eurajoki vastasi vuoden 2020 aikana henkilöstön lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden sekä yleislääkäritasoisista sairaanhoitopalveluista

Vuoden 2020 työterveyshuollon kustannukset (sis. laskennallisen alv:n):

- korvausluokka I:n osalta 172.392 euroa
- korvausluokka II:n osalta 141.796 (49,6 %)
- yhteensä 314.188 euroa.

5.7. TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET

Savuton työyhteisö

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

Puhti – henkilöstön hyvinvointiohjelma

Puhti – henkilöstön hyvinvointiohjelma tukee henkilöstön hyvinvointia Puhti-tiedottein ja järjestämällä esim. kilpailuja, haasteita, Hyvien tekojen kalentereita sekä taukojumppaa.

Vuonna 2020 tarjottiin henkilöstölle edelleen Smartum liikunta- ja kulttuurietuuksia ja/tai hierontaetuuksia. Myönnetty etuus voi olla maksimissaan 400 euroa kalenterivuodessa, omavastuu on 25 prosenttia.

6. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Kunta-alan palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoi 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 %).

6.1. 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> <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 epämuikavilta työajoilta virka- ja työehtosopimusten mukaan – kannustuslisä <ul style="list-style-type: none"> – kunnanhallitus hyväksynyt periaatteet 2010
---	---

6.2. HENKILÖSTÖKULUT

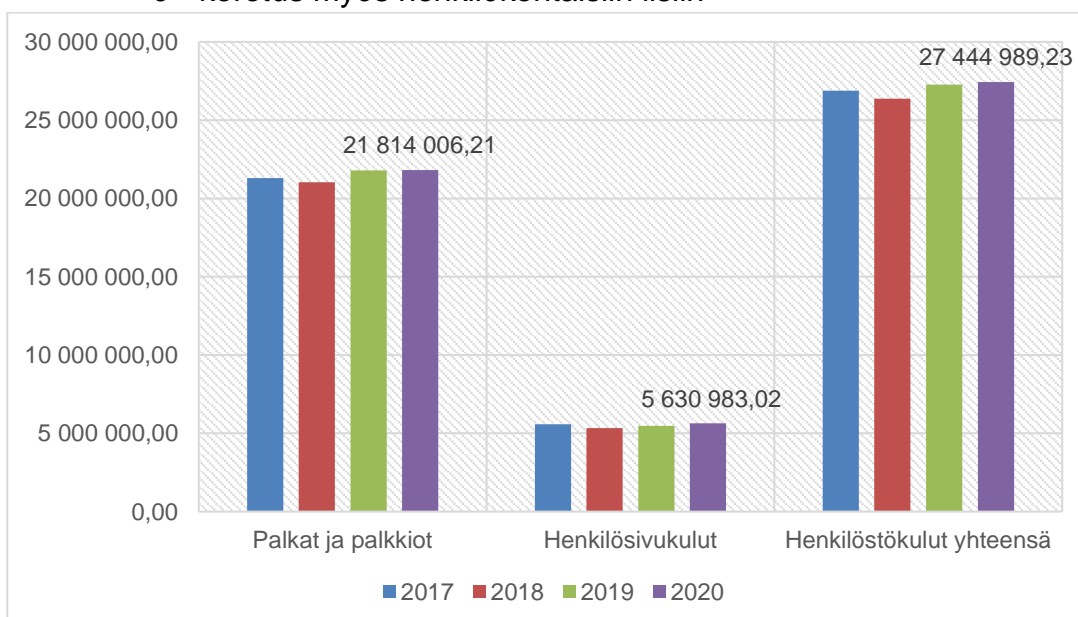
Taulukko 30. Henkilöstökulut 2017–2020					
Yhteensä	2017	2018	2019	2020	Muutos ed. vuoteen %
Palkat ja palkkiot	21 310 527,20	21 028 291,63	21 787 775,58	21 814 006,21	0,1
Henkilösivukulut					
- eläkekulut	4 627 541,33	4 607 274,05	4 753 966,13	4 752 945,04	0
- muut henkilösivukulut	949 168,64	726 499,61	724 542,49	878 037,98	21,2
Henkilöstökulut yhteensä	26 887 237,17	26 362 065,29	27 266 284,20	27 444 989,23	0,7

* Palvelukeskus Käenpesän liiketoiminnasta luopuminen v. 2018

Henkilöstökulut kasvoivat vertailuvuonna 0,7 prosentilla.

Vertailuvuoden aikana tehtiin työsopimusten mukaiset muutokset palkkoihin:

- KVTES
 - yleiskorotus 1.8.2020, korotuksen suuruus 26 euroa, mutta kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
- OVTES
 - yleiskorotus 1.8.2020. Korotuksen suuruus on peruskoulussa ja lukiossa 0,87 prosenttia
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin
- TS
 - yleiskorotus 1.8.2020 , korotuksen suuruus 26 euroa kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia.
 - korotus myös henkilökohtaisiin lisiin



6.3. KORONAEPIDEMIAAN LIITTYVÄT TOIMENPITEET VUONNA 2020

Valtioneuvoston 13.3.2020 antamien linjausten mukaisesti suljettiin mm. kuntien kirjastot, kirjastoautot, harrastustilat ja -paikat, urheilu- ja nuorisotilat, kerhotilat, järjestöjen kokoontumistilat, vanhusten päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta sekä työkeskukset. Lisäksi koulut siirtyivät etäopetukseen.

Linjauksen takia suorat asiakaspalvelutehtävät em. toiminnoissa pääosin loppuivat. Opetushenkilöstö sekä osa muusta henkilöstöstä siirtyi etätyöhön valtioneuvoston ohjeistusten mukaisesti. Vuosilomien pitämistä suositeltiin ja henkilöstölle tehtyjen osaamiskartoitusten avulla pyrittiin varautumaan hoiva- ja vanhustenhuollon mahdolliseen lisätyötarpeeseen.

Etätyötä vuonna 2020 teki n. 230 työntekijää yhteensä n. 16.500 päivää. Eniten työntekijöitä oli etätyössä kevään 2020 aikana.

Kunnanhallitus päätti 7.4.2020 työntekijöitä koskevista toimenpiteistä valtioneuvoston asettaman poikkeustilan aikana. Päätös sisälsi myös johtoryhmälle annetut valtuudet käsittelemään mahdolliset lomautustarpeet ja hallintokuntien johtajille annetut valtuudet lomautuspäätöksistä.

Yhteistoimintamenettelyn jälkeen lomautusilmoituksia annettiin 29.4.2020 yhteensä 83 kappaletta. Lomautusilmoitukset koskivat pääosin varhaiskasvatuksen työntekijöitä, koulunkäynnin ohjaajia sekä puhtaus- ja ruokapalveluiden työntekijöitä.

Toukokuun loppuun mennessä lomautuksia peruttiin 64 henkilön osalta, lisäksi vielä kesäkuun aikana keskeytettiin lomautus kahden henkilön kohdalta.

Lomautusaika oli pääosin 1.6.-5.7.2020 ja koski siis lopulta 19 työntekijää. Lomautuspäiviä kertyi yhteensä 651 päivää ja lopullinen kustannussäästö palkkakustannusten osalta n. 55.750 euroa.

6.4. 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.

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.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuonna 2020:

Lempainen Seppo	puheenjohtaja	kunnanhallituksen edustaja
Ahto Bella	jäsen	talous- ja hallintojohtaja
Hakamaa Anja	jäsen	toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu
Juhola Sirkka-Liisa	jäsen	Super
Juusola Merja	jäsen	JHL
Käkelä Elina	jäsen	Juko
Kuusisto Pekka	jäsen	työsuojelupäällikkö
Lakaniemi Vesa	jäsen	kunnanjohtaja
Piirainen Minna	jäsen	Jyty
Päivömaa Sari	jäsen	työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu
Sundell Jaana	jäsen	Tehy
Tuomisto Katriina	esittelijä, sihteeri	henkilöstöpäällikkö

