



Aura

AURAN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017



Sisällys

1.	Kunnanjohtajan katsaus	2
2.	Henkilöstö Auran kunnassa	3
3.	Henkilöstön suorittama työpanos	4
3.1.	Työaikamuodot.....	4
3.2.	Työmäärä ja poissaolot	5
3.3.	Poissaolot	5
4.	Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne.....	9
5.	Henkilökunnan vaihtuvuus.....	11
6.	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	11
6.1.	Palkat.....	11
6.2.	Työnantajan eläkemaksut	13
7.	Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi	14
7.1.	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen.....	14
7.2.	Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen	15
8.	Työterveyshuolto	16
9.	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	16
9.1.	Yhteistoimintatoimikunta.....	16
9.2.	Työsuojelutoimikunta	17
10.	Henkilöstöraportin käsittely	19



1. Kunnanjohtajan katsaus

Kunnan on työnantajana tunnettava henkilökuntansa rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet. Tällöin pystytään paremmin ennakoimaan sitä, miten on mahdollista myös tulevaisuudessa turvata laadukkaat kunnalliset palvelut ja säilyttää kunnan kilpailukyky. Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa sekä henkilöstön että kunnan kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon pohjaksi.

Henkilöstöraportti kertoo tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstön määrästä, henkilöstön rakenteesta ja henkilöstömenoista. Se sisältää lisäksi tietoa henkilöstön tilasta mm. sairauspoissaoloista, työhyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitoa koskevista toimenpiteistä sekä johtamisesta. Mikäli tieto on ollut saatavilla, on vertailua pyritty tekemään viimeisen 3-5 vuoden ajalta.

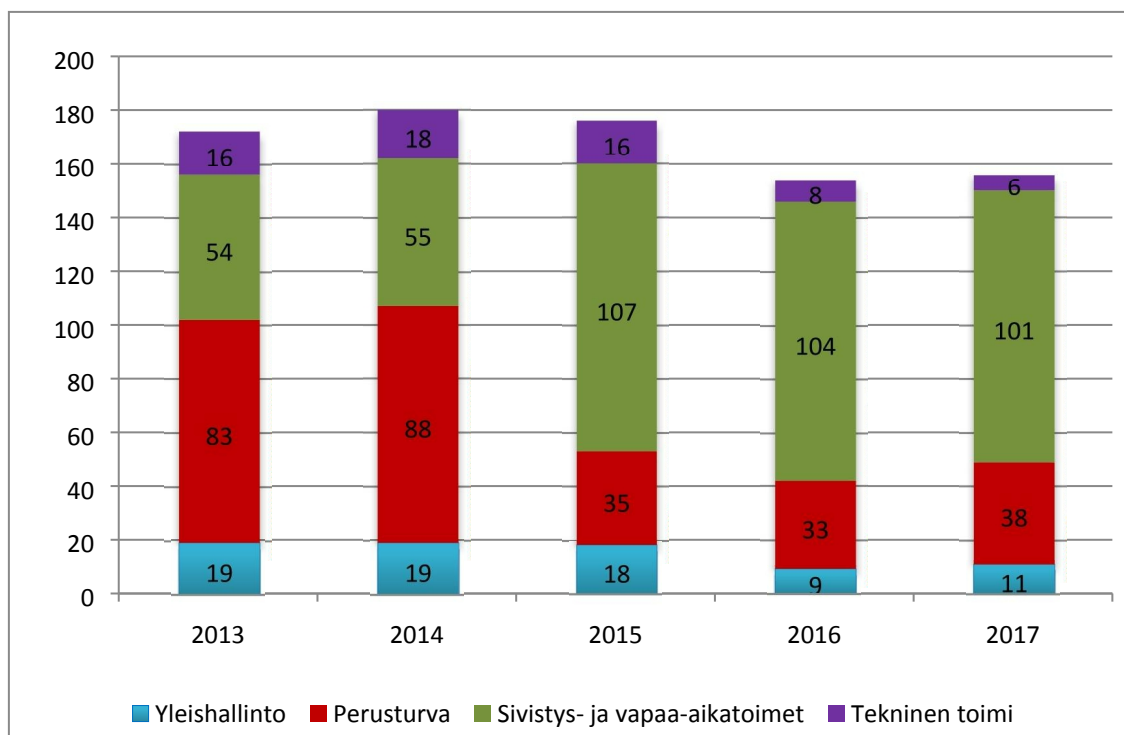
Auran kunnan osalta henkilöstömäärässä ei tapahtunut vuonna 2017 merkittäviä muutoksia. Vuoden 2016 terveysperusteisiin poissaoloihin verrattuna keskimääräiset poissaolopäivät vähenivät hieman. Auran kunnassa alitettiin myös koko kuntasektorin keskimääräiset sairauspoissaolot reilulla neljällä päivällä työntekijää kohden. Vaikka luvuissa on paljon vuosittaista vaihtelua, on kehitys kuitenkin vuonna 2017 ollut kunnan kannalta suotuisa. Auran kunnan kaikkien työntekijöiden keski-ikä oli 44,7 vuotta vuonna 2017. Henkilöstö on jakautunut melko tasaisesti eri ikäryhmiin eikä kunnassa tällä hetkellä ole erityistä painetta henkilöstön eläköitymisestä, vaan eläkkeelle siirtyminen on kuntasektorin keskimääräistä tasoa.

Tulevat vuodet ovat kuntien ja henkilöstön osalta muutoksen aikaa. Joudumme vääjäämättä sopeutumaan muuttuvaan toimintaympäristöön ja uusiin toimintamalleihin. Reagointikyvystä, joustavuudesta ja oppimisesta on tullut kunnille keskeisiä vahvuustekijöitä. Kunnat, jotka kykenevät luomaan uusia toimintamalleja tulevat jatkossakin menestymään. Osana tätä muutosta tullaan vuoden 2018 aikana järjestämään esimiesvalmennusta, jolla vahvistetaan organisaation valmiuksia muutosten, osallistumisen ja hyvinvoinnin johtamisessa. Henkilöstön koulutukseen ja osaavan henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen on jatkossakin kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

Mika Joki
Kunnanjohtaja

2. Henkilöstö Auran kunnassa

Henkilöstömäärässä ei tapahtunut vuonna 2017 merkittäviä muutoksia. Auran kunnalla oli työntekijöitä 31.12.2017 yhteensä 156. Vakinaisessa palvelusuhteessa heistä oli 119 ja määräaikaaisessa palvelusuhteessa 37 henkilöä. Määräaikaaisista palvelusuhteista oli yksi oppisopimussuhteinen ja yksi velvoitetyöllistetty.



Kuvio 1. Henkilöstömäärä toimintayksiköittäin 2013 - 2017

Tarkastelujaksossa merkittävimpiä henkilöstömääriin vaikuttavia muutoksia ovat olleet

- perusturvassa vuonna 2014, jolloin kunnan oma kotipalvelu ja Pöytyän kansanterveystyön kuntayhtymän siihen saakka hoitama kotisairaanhoito yhdistettiin yhtenäiseksi kotihoidoksi ja kotisairaanhoitaja siirtyi Auran kunnan palvelukseen.
- vuoden 2015 alussa varhaiskasvatuksen siirtäminen perusturvasta sivistystoimeen.
- 1.9.2016 alkaen kunnan siivous- ja ruokapalveluhenkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella, vanhoina työntekijöinä Arkea Oy:n palvelukseen. Työntekijöiden työpisteet ja työt jatkuivat siirron jälkeen kuten ennenkin, vaikka palkanmaksaja vaihtui. Muutos kosketti yhteensä 15 työntekijää.

Vuoteen 2016 verrattuna vakinaisen henkilöstön määrä laski yhteensä 6 henkilöllä ja määräaikaaisia henkilöitä oli 8 enemmän. Kunnan työntekijöiden lisäksi Auran kunnan tehtäviä hoidetaan kuntien välisillä sopimuksilla maataloustoimessa, ympäristöterveydenhuollossa, terveydenhuollossa, ympäristönsuojelussa ja atk-tuessa. Aura toimii isäntäkuntana Auranmaan yrityspalveluissa, jossa työskenteli vuoden loppuun asti kaksi henkilöä. Pöytyän kunnan irtisanottua elinkeinotoimen sopimuksen vuoden vaihteessa, päätettiin Auranmaan yrityspalvelujen henkilöstömäärä pudottaa yhteen elinkeinoasiantuntijaan.

Henkilöstön vaihdos- ja muutostilanteissa tehtävät on kartoitettu selvittämällä mahdollisuudet eri toimintavaihtoehtoihin. Kunnanhallitus on jatkanut vuoden 2017 talousarvion täytäntöönpano-ohjeissa vakanssien täyttökieltoa. Se on tarkoittanut, että kunnanhallituksen lupa on tarvittu kaikkien vakituisten tehtävien ja pidempiaikaisten sijaisuuksien täyttämiseen. Täyttölupamenettely on ollut vuoden 2013 alusta alkaen samankaltainen.

Taulukko 1. Kunnan henkilöstö 31.12.2017 jaoteltuna vakituisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin

Toiminta-yksikkö	2013			2014			2015			2016			2017		
	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.	Vak	Mää	Yht.
Yleishallinto	16	3	19	17	2	19	16	2	18	8	1	9	9	2	11
Perusturva	71	12	83	72	16	88	24	11	35	23	10	33	23	15	38
Sivistys- ja vapaa-aikatoimet	45	9	54	45	10	55	89	18	107	86	18	104	82	19	101
Tekninen toimi	14	2	16	15	3	18	15	1	16	8	0	8	5	1	6
Yhteensä	146	26	172	149	31	180	144	32	176	125	29	154	119	37	156

Henkilöstöstä 109 on kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, 42 kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, neljä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä yksi kunnallisen tuntipalkkalaisen henkilöstön sopimuksen piirissä.

3. Henkilöstön suorittama työpanos

3.1. Työaikamuodot

Vuoden 2017 lopussa täyttä työaikaa tekeviä henkilöitä oli 141 ja osa-aikatyössä oli 15 henkilöä. Syitä osa-aikaisuudelle olivat osa-aikainen vakanssi, osittainen hoitovapaa, osa-aikainen eläke, osittainen sairausloma ja sovittu osa-aikaisuus.

Kunnassa on käytössä kaikki yleisten sopimusten mukaiset työaikamuodot. Käytettävän työaikamuodon päättää työnantaja tehtävän työn luonteen perusteella. Työnantajalla on oikeus järjestellä työtehtävien suorittaminen tuottamiensa palveluiden mukaisesti.

Taulukko 2. Henkilöstö jaoteltuna työaikamuotojen perusteella 2017

37,5 h/vko	1
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen	10
Jaksotyö, yötyö työaika aina pääosin 22-6 välillä	2
Opetustyö	41
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk	9
Päivätyössä keskim. 38,75 h/vko	39
Toimistotyöaika (jaksettu tai muu tstotyöaika)	2
Toimistotyöaika 36,75 h/vk	18

3.2. Työmäärä ja poissaolot

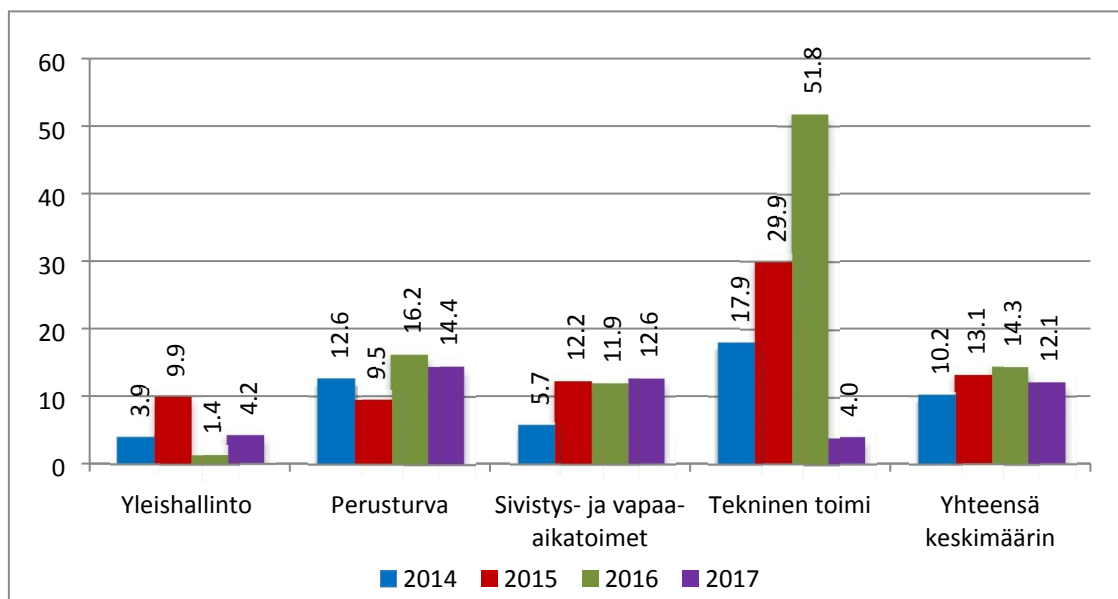
Kunnassa tehty teoreettinen henkilötövuosimäärä oli 152,6 vuotta ja toteutunut henkilötövuosimäärä 140,1. Vuosilomapäiviä kertyy työehtosopimusten mukaan 28, 30 tai 38 työpäivää vuodessa. Vuosilomista kertyi vuonna 2017 yhteensä 11,7 henkilötövuotta. Arkityöpäiviä oli vuoden 2017 aikana 252, viikonloppun päiviä 105 ja arkipyhäpäiviä 8.

3.3. Poissaolot

Henkilöstön poissaoloista suurimman osan muodostavat vuosilomapäivät. Yleisohjeena on, että ansaitut vuosilomapäivät tulee mahdollisuuksien mukaan pitää ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua. Mikäli lomapäiviä jää käyttämättä, niistä myönnetään anomuksesta säästövapaita, joiden pitäminen tulee sopia päätöstä tehtäessä. Vuosilomapäivien määrä ei merkittävästi vaihtelee koko kunnan organisaatiossa. Vuonna 2017 kunnan työntekijät pitivät 4123 vuosilomapäivää (-17,8 % / 2016) ja 247 päivää säästövapaita (-25,8 % / 2016).

Perhevapaita oli vuonna 2017 yhteensä 1 609 päivää (-40,4 % / 2016). Talkoovapaita pidettiin 220 päivää (-19,4 % / 2016). Talkoovapaiden myöntämiseen liittyy se, että vapaan pitäminen ei saa aiheuttaa sijaistarvetta ja vuosilomapäivät on käytetty kokonaan tai lähes kokonaan.

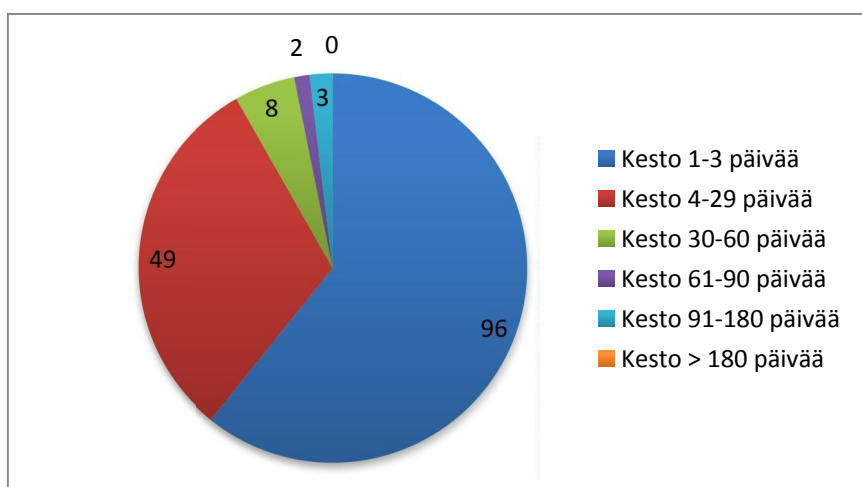
Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä vaihtelee vuosittain. Vuonna 2017 lukema keskimäärin 12,1 päivää henkilöä kohden vuoden lopun henkilöstömäärällä laskettuna. Vuoden 2016 terveysperusteisiin poissaoloihin verrattuna keskimääräiset poissaolopäivät vähenivät siis hieman, keskimäärin poissaolopäiviä oli tuolloin 14,3. Yhteensä sairauspoissaoloja oli vuonna 2017 1 890 työpäivää, joka on 320 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Koko kuntasektorilla vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää työntekijää kohti (Työterveyslaitos 2017).



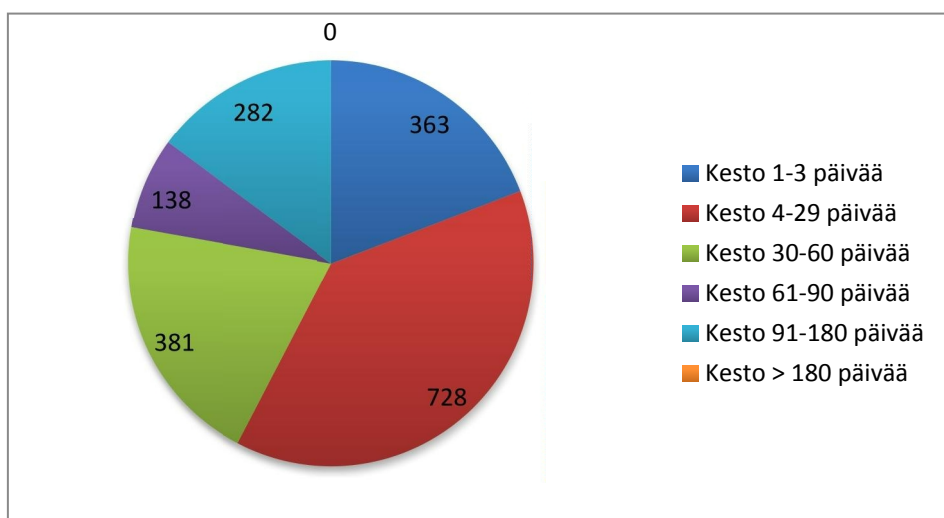
Kuvio 2. Terveysperusteiset keskimääräiset poissaolopäivät toimiyksiköittäin per työntekijä 2014 – 2017

Terveysperusteisten poissaolojen määrät yksiköittäin ja vuosittain vaihtelevat. Yleishallinnon luvuissa vuosina 2014, 2015 ja 1.9.2016 asti ovat mukana ruokapalvelun henkilöstö. Teknisessä toimessa on samoina vuosina mukana siistijät. Teknisen toimen muista poikkeavia lukuja selvittävät yksittäiset pitkät poissaolojaksot.

Vuonna 2017 lukumäärällisesti eniten oli 1 - 3 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, yhteensä 96 kappaletta. Niistä seurasi 363 sairauspoissaolopäivää. 4 - 29 päivää kestäviä poissaoloja oli 49 kappaletta ja niistä kertyi yhteensä 728 sairauspoissaolopäivää. 30 - 60 päivän poissaoloja oli 8 kappaletta ja 381 päivää. Yli 180 päivää kestäneitä sairauslomia ei ollut vuonna 2017.



Kuvio 3. Terveysperusteisten poissaolojen lukumäärät keston mukaan 2017



Kuvio 4. Terveysperusteiset poissaolopäivät keston mukaan 2017

Työterveydenhuollon raporttien mukaan vuonna 2016 sairauslomista 34 % johtui tuki- ja liikuntaelinten, 19,5 % hengitysteiden sairauksista ja 11,1 % mielenterveyden häiriöistä. Vuonna 2017 mielenterveyden häiriöiden osuus oli kasvanut 17 prosenttiin ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat laskeneet 26 prosenttiin. Hengityselinten sairaudet aiheuttivat työkyvyttömyyttä 15 prosentissa sairauslomista. Tuki- ja liikuntaelinten

sairauksien vähenemiseen on selittävänä tekijänä raskaiden fyysisten työtehtävien väheneminen kunnan tehtävistä. Sairauspoissaoloista merkittävin määrä on työntekijöiden ikäryhmässä 60 – 64 –vuotiaat.

Sairauspoissaolojen määrään on kaiken kaikkiaan kiinnitetty erityistä huomiota työterveyshuollon ja työnantajan välisissä neuvotteluissa ja seuranta tältä osin on kehitetty ja tarkennettu. On sovittu käytännöt, joiden mukaan työterveyshuollolle välittyvät tiedot myös muiden terveydenhuollon yksiköiden kirjoittamista sairauslomatoistuksista. Kolmikanta neuvotteluja pidetään hyvin herkästi, kun työntekijällä alkaa toistua tai pitkittyä sairauslomia.

Kelan säännöt edellyttävät työnantajan ilmoitusta työterveyshuoltoon yli 30 päivää kestävässä sairaustapauksissa. 60 päivän jälkeen työnantaja ja työntekijä tekevät sairauspäiväraha hakemuksen Kelalle. Työterveyslääkärin lausunto jäljellä olevasta työkyvystä on sairauspäivärahan maksamisen edellytys 90 sairauspäivärahan maksamisen jälkeen.

On tärkeää tukea työhön paluuta jo hyvissä ajoin. Työsuojelutoimikunnassa on valmisteltu varhaisen tuen mallia, jonka avulla tuetaan työntekijän paluuta työhön pitkän tai useiden lyhyiden sairausjaksojen jälkeen. Käytössä on ollut työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan yhteinen neuvottelu, jonka jälkeen työterveyshuolto selvittää yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa työhön paluun mahdollisuuksia ja tarvittavia tukitoimia.

Taulukko 3. Henkilöstön poissaolot toimialoittain vuosina 2015 - 2017

	Yleishallinto (sis. Ruokapalvelun 31.8.2016 asti)			Perusturva			Sivistys (pl varh.kasvatus)			Varhaiskasvatus			Tekninen toimi (sis. siistijät 31.8.2016 asti)		
	-15	-16	-17	-15	-16	-17	-15	-16	-17	-15	-16	-17	-15	-16	-17
Sair./tapat.	179	95	46	331	550	548	767	579	434	542	692	838	478	294	24
Perhevap.	14	0	0	664	3	407	938	1080	619	1117	1615	583	4	0	0
Lomautus	0	0	0	0	0	0	92	64	57	0	0	0	0	120	59
Toisen t.a.palv.	667	366	184	161	191	0	365	340	153	98	0	0	0	0	0
Talkoovap.	10	0	4	15	11	0	7	53	7	206	205	209	10	4	0
Koulutus	45	40	32	52	58	91	22	62	51	53	23	54	2	3	17
Muut	187	674	2	535	1071	657	885	165	610	320	780	316	181	8	0
Yhteensä	1102	1175	268	1758	1884	1703	3076	2343	1931	2336	3315	2000	675	429	100

Taulukko 4. Henkilöstön poissaolopäivät yhteensä 2014 - 2017

Yhteensä	2014	2015	2016	2017	Muutos% 2016/2017
Sairaus / tapaturma	1836	2297	2210	1890	-14,5
Perhevapaat	3057	2737	2698	1609	-40,4
Lomautus	53	92	184	116	-37,0
Toisen työnantajan palv.	ei tietoa	1291	897	337	-62,4
Talkoovapaa	323	248	273	220	-19,4
Koulutus	138	174	186	245	31,7

Muut	2818	2108	2698	1585	-41,3
Yhteensä	8225	8947	9146	6002	-34,4

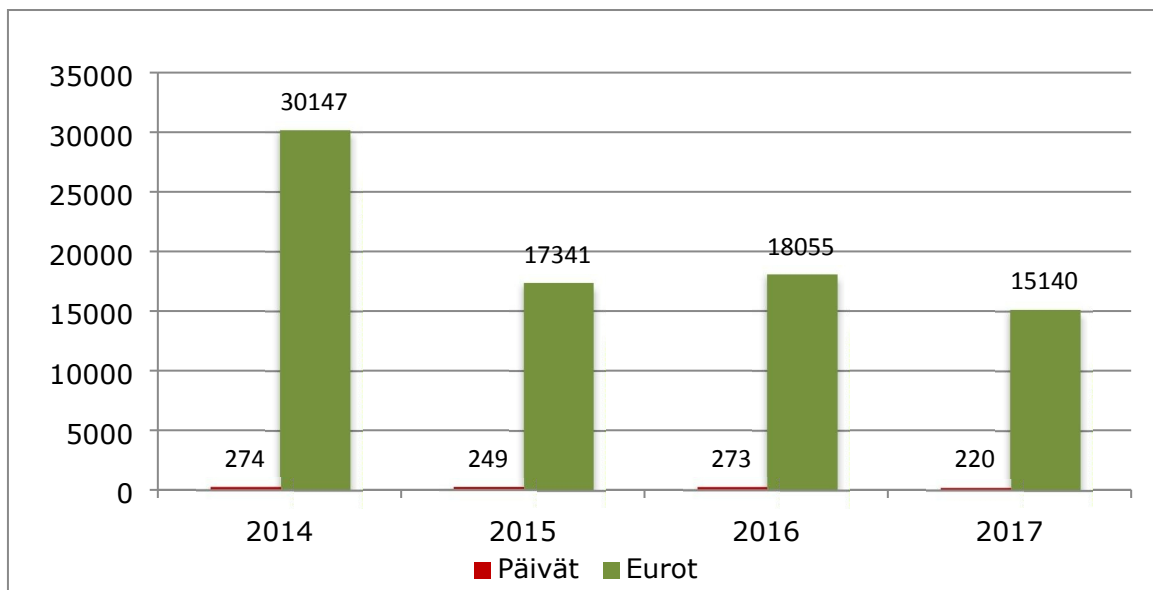
Taulukoissa 3 ja 4 Muut-kohdassa ovat yksityisasiat, perhesyyt, vuorotteluvapaa, merkkipäiväpoissaolot, toisen viran tai toimen hoitaminen sekä kuntoutus. Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana 3 henkilöä yhteensä 418 päivää. Kuntoutuksessa on ollut yksi työntekijä yhteensä 10 päivää. Vuonna 2015 käyttöön otettu uusi ohjelmisto vaikuttaa vuosien 2015 -2017 vertailulukuihin koulutusten osalta, koska aikaisemmin kaikki koulutukset eivät välttämättä ole kirjautuneet henkilöstöjärjestelmään. Koulutuspäivien lukumäärään vaikuttavat vuositasolla eri toimialojen tarpeet kouluttaa henkilöstöä. Esimerkiksi teknisen toimen henkilöstöllä on ollut pieni määrä koulutuspäivä työntekijää kohden, mutta vuosi 2017 muodostaa poikkeuksen, kun uusi ohjelmisto otettiin käyttöön. Lomautuksia on ollut vuosittain koulunkäynninohjaajilla kesälomien aikaan ja lisäksi vuonna 2017 puutarhuri on ollut lomautettuna tammikuussa.

Kunnassa on ollut vuodesta 2009 talkoovapaajärjestelmä, jonka tarkoituksena on suositella työntekijöitä hakemaan palkatonta vapaata, mikäli se on mahdollista hakijan työtehtävät huomioon ottaen. Talkoovapaajärjestelmässä palkka pidätetään vain talkoovapaa-ajanjaksoon sisältyviltä työvuorotaulukon mukaisilta työpäiviltä. Talkoovapaata voidaan myöntää enintään kolme viikkoa (15 päivää) kalenterivuodessa, jos seuraavat ehdot täyttyvät

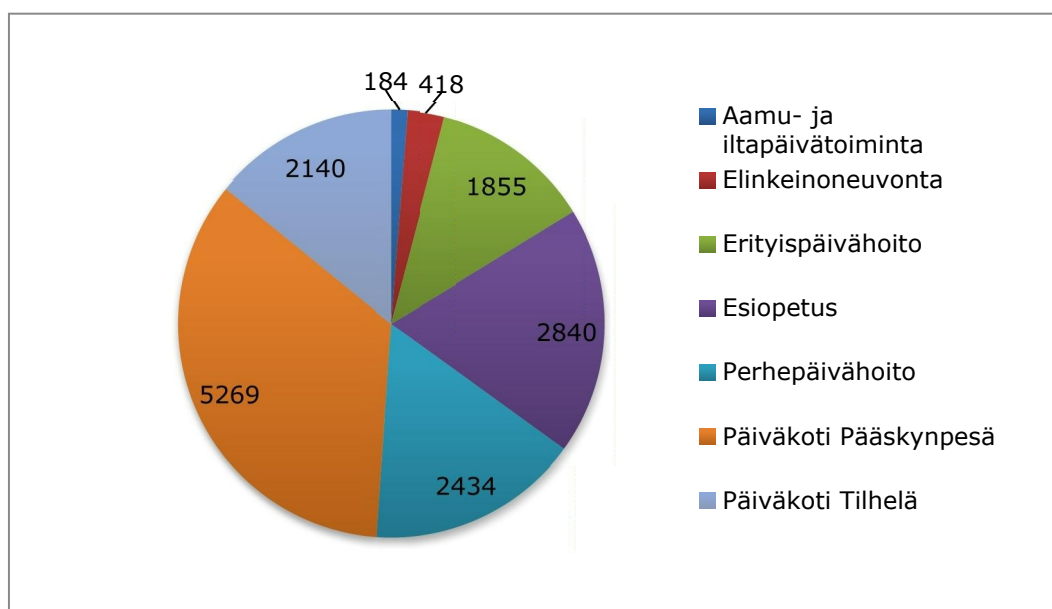
- välttämättömät työjärjestelyt voidaan hoitaa sijaisia palkkaamatta
- talkoovapaan myöntämisestä ei synny muitakaan ylimääräisiä kustannuksia, esimerkiksi poissaolosta aiheutuvia ylityökustannuksia
- talkoovapaan myöntäminen on viraston tai laitoksen toiminnan kannalta mahdollinen.

Aluksi talkoovapaa hyväksyttiin määräaikaisena ajalle 1.5.2009 - 30.4.2011. Kunnanhallitus teki syksyllä 2010 päätöksen, jolla talkoovapaajärjestelmää jatkettiin 1.5.2011 alkaen toistaiseksi.

Talkoovapaita pidettiin 220 päivää vuonna 2017. Laskua vuoteen 2016 verrattuna oli 19,4 prosenttia. Pidetyistä talkoovapaista kertyi säästöjä henkilöstömenoihin yhteensä 15 140 euroa, joka on 16,1 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2016. Talkoovapaajaksoja oli 86 vuonna 2017. Talkoovapaita on pidetty eniten varhaiskasvatuksessa, jossa toiminnalliset syyt ovat mahdollistaneet talkoovapaiden käyttämisen. Vuoden 2017 kesällä vanha sopimus yksityisen päiväkotin kanssa päättyi ja tilalle otettiin palvelusetelimalli. Tällöin kunta ei enää "säästä" osoittamalla heinäkuun ajaksi hoitopaikkaa Touhutaskusta. Oletettavaa on, että talkoovapaiden määrä tulee uuden toimintatavan myötä vähenemään entisestään. Muilla aloilla talkoovapaita ei ole pystytty merkittävässä mittakaavassa käyttämään.



Kuvio 5. Talkoovapaiden päivät ja eurot 2014 - 2017



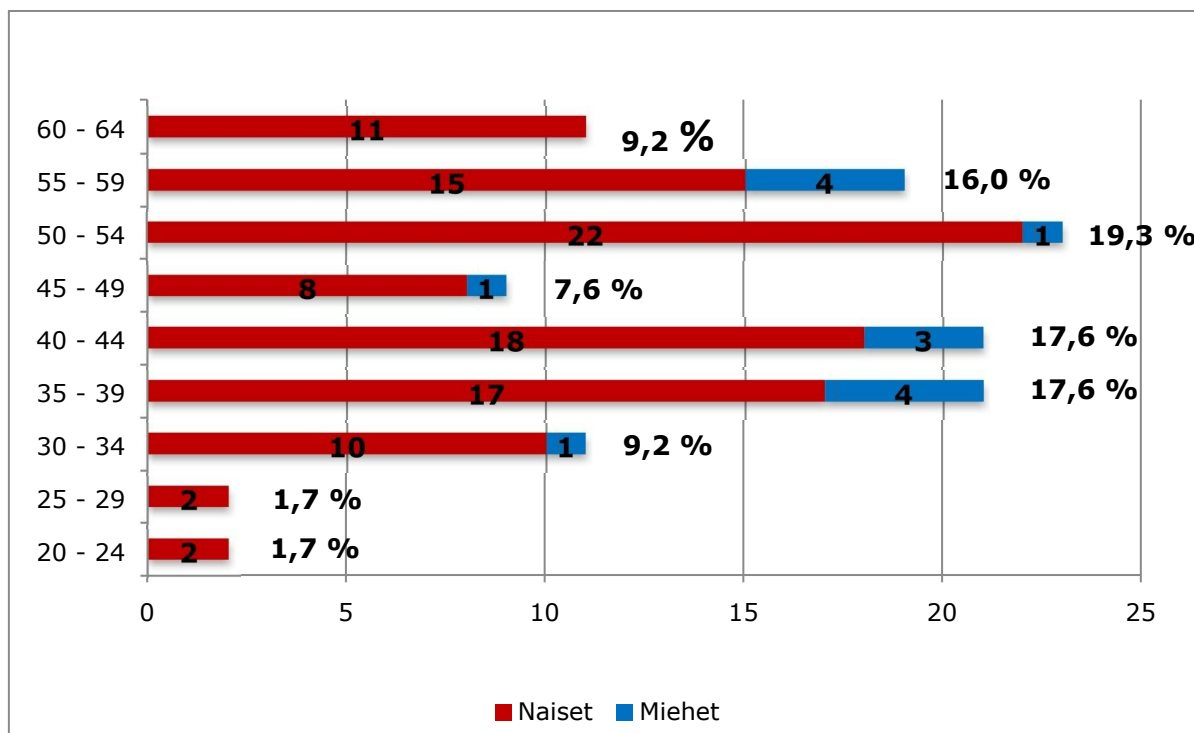
Kuvio 6. Talkoovapaiden säästöt kustannuspaikoittain 2017

4. Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

Koko kuntasektorin työntekijöiden keski-ikä oli 45,8 vuotta lokakuussa 2016 ja naisten osuus työntekijöistä oli 80 prosenttia. Vuoden 2016 lopussa Auran kunnassa vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 45,6 vuotta (43,2/2015), naisten keski-ikä 45,8 vuotta ja miesten keski-ikä 44,1 vuotta. Naisia kunnan työntekijöistä oli 87,2 prosenttia ja miehiä 12,8 prosenttia.

Vuoden 2017 lopussa Auran kunnassa vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 46,0 vuotta, naisten keski-ikä 46,2 vuotta ja miesten keski-ikä 45,1 vuotta. Naisia kunnan vakituisista työntekijöistä oli 88 prosenttia ja miehiä 12 prosenttia.

Vakituisista työntekijöistä 19,3 prosenttia sijoittuu ikäryhmään 50 – 54 vuotta, 17,6 prosenttia ikäryhmään 40 – 44 vuotta ja 17,6 prosenttia ikäryhmään 35 – 39 vuotta.

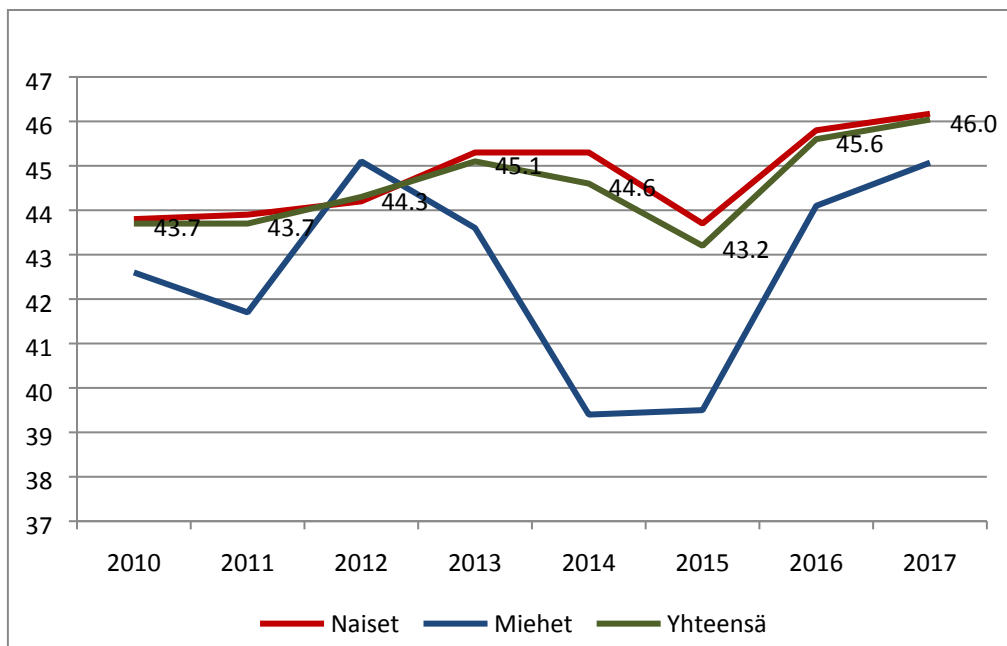


Kuvio 7. Vakituisten henkilöstön jakauma ikäryhmittäin 2017

Henkilöstön naisvaltaisuus näkyy selvästi seuraavassa taulukossa. Henkilöstö on jakautunut melko tasaisesti eri ikäryhmiin. Kunnassa ei ole erityistä painetta henkilöstön eläköitymisestä ja henkilöstön eläkkeelle siirtyminen on kuntasektorin keskimääräistä tasoa.

Taulukko 5. Vakituinen henkilöstö ikäryhmittäin ja sukupuolittain 2014 - 2017

Ikäryhmä	2014			2015			2016			2017		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
20 - 24	1		1	1		1	2		2	2		2
25 - 29	4		4	3		3	3		3	2		2
30 - 34	17	2	19	18	3	21	15	3	18	10	1	11
35 - 39	19	5	24	19	4	23	14	2	16	17	4	21
40 - 44	13	2	15	14	2	16	17	4	21	18	3	21
45 - 49	21	2	23	19	2	21	11	2	13	8	1	9
50 - 54	22	5	27	22	5	27	20	3	23	22	1	23
55 - 59	26	1	27	21	1	22	16	2	18	15	4	19
60 - 64	9		9	10		10	11		11	11		11
Yht.	132	17	149	127	17	144	109	16	125	105	14	119



Kuvio 8. Vakituisten henkilöstön keski-ikä ikävuosittain 2010 - 2017

5. Henkilökunnan vaihtuvuus

Toistaiseksi voimassa olevia palvelusuhteita päättyi vuoden 2017 aikana yhteensä kymmenen ja vastaavasti kolme uutta palvelussuhdetta alkoi. Määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä eli kuntoutustuella oli vuoden lopussa yksi henkilö, samoin osittain varhennetulla eläkkeellä oli yksi henkilö.

Määräaikaisia palvelusuhteita on ollut 139 henkilöllä vuoden aikana. Heille on tehty yhteensä 600 sopimusta, joka on keskimäärin 4,3 sopimusta henkilöä kohden. 31.12.2017 määräaikaisia palvelusuhteita oli 37. Kunnan aiempi käytäntö myöntää harkinnanvaraista virkavapautta toisen työnantajan palvelukseen siirtymisen yhteydessä aiheutti rekrytointeja työyksiköissä. Vuoden 2017 aikana käytännöstä luovuttiin. Toisen työntekijän palvelusta varten voi saada virka- tai työvapaata vain, jos on palaamassa takaisin omaan työhönsä ja toisen työnantajan palvelus kasvattaa osaamista.

6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

6.1. Palkat

Työehtosopimuskausi päättyi 31.1.2017, jonka jälkeen astui voimaan uusi sopimuskausi ajalle 1.2.2017 – 31.1.2018. Uudessa sopimuksessa oli sisään kirjoitettuna Kiky-sopimuksen kiristykset lomarahaleikkauksiin ja työaikaan. Sopimuskaudelle ei sisältynyt lainkaan palkankorotuksia.

Palkat ovat ostopalvelujen jälkeen kunnan suurin menoerä. Vuonna 2016 palkkasumma pieneni 4,6 prosenttia vuoteen 2015 verrattuna, vähennys oli noin 277.000 euroa. Palkkasumman pienenemiseen johtui henkilömäärän pienenemisestä 176 henkilöstö 154 henkilöön. 1.9.2016 siirtyi 15 henkilöä vanhoina työntekijöinä Arkean palvelukseen.

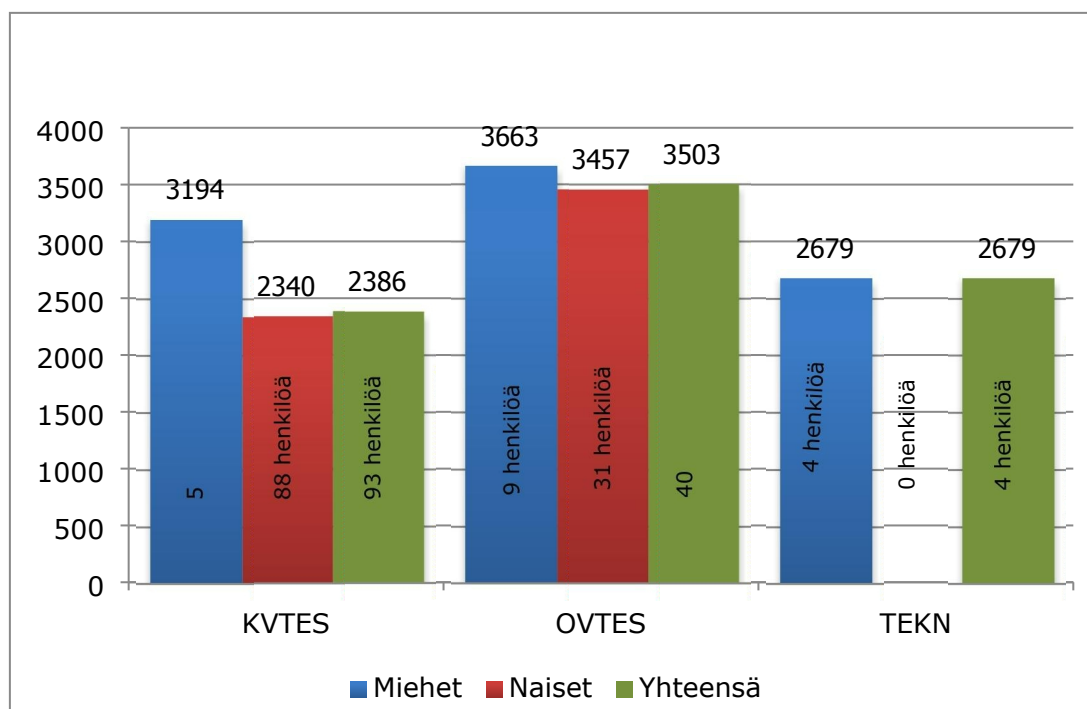
Tämä näkyy sekä 2015 - 2016 että 2016 - 2017 palkkasummien suuruuden muutoksessa. Vuoden 2017 osalta palkkasumman suuruuteen vaikuttaa myös lomarahojen 30 prosentin leikkaus. Vuoden 2017 palkkasumma väheni kokonaisuudessaan vuoteen 2016 verrattuna 6,5 prosenttia eli noin 367 000 euroa.

Taulukko 6. Palkkasumman kehitys verottajan vuosi-ilmoituksen mukaan 2012 – 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Palkat ja palkkiot	5 735 223	5 838 901	5 967 273	5 957 454	5 680 803	5 313 437
Muutos-%	5,8	1,8	2,2	-0,2	-4,6	-6,5

Verottajan vuosi-ilmoituksen palkkasummat eroavat kunnan tuloslaskelman palkkasummasta, koska tuloslaskelmassa palkkoja vähentävät sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset sekä jaksotetut palkat. Toisaalta tuloslaskelman palkoista puuttuvat perhe- ja omaishoitajille maksetut palkkiot.

Keskiansiot eri sopimuksissa vaihtelevat ja lisäksi naisten ja miesten palkoissa on eroja. Keskimääräisissä kuukausiansioissa on huomioitu tehtäväkohtaisen palkan lisäksi palvelusvuosiin perustuvat sopimuskorotukset, henkilökohtaiset lisät ja opettajien kohdalta ylitunnit. Ylityöt ja muut normaalin työajan ylittävistä töistä maksettavat korvaukset eivät ole laskemassa mukana.



Kuvio 9. Keskimääräiset kuukausiansiot eri sopimuksissa 2017

KVTES:n piirissä miesten palkat ovat keskimäärin korkeammat kuin naisilla. Tämä johtuu yksittäisestä palkkasummasta, joka nostaa keskiarvoa pienessä henkilömäärässä. Opettajien sopimukseen kuuluvien palkat ovat korkeammat naisten osalta kuin KVTES:in piirissä olevat naisten palkat. Teknisten sopimuksessa on kunnan palkkalistalla vain miehiä.

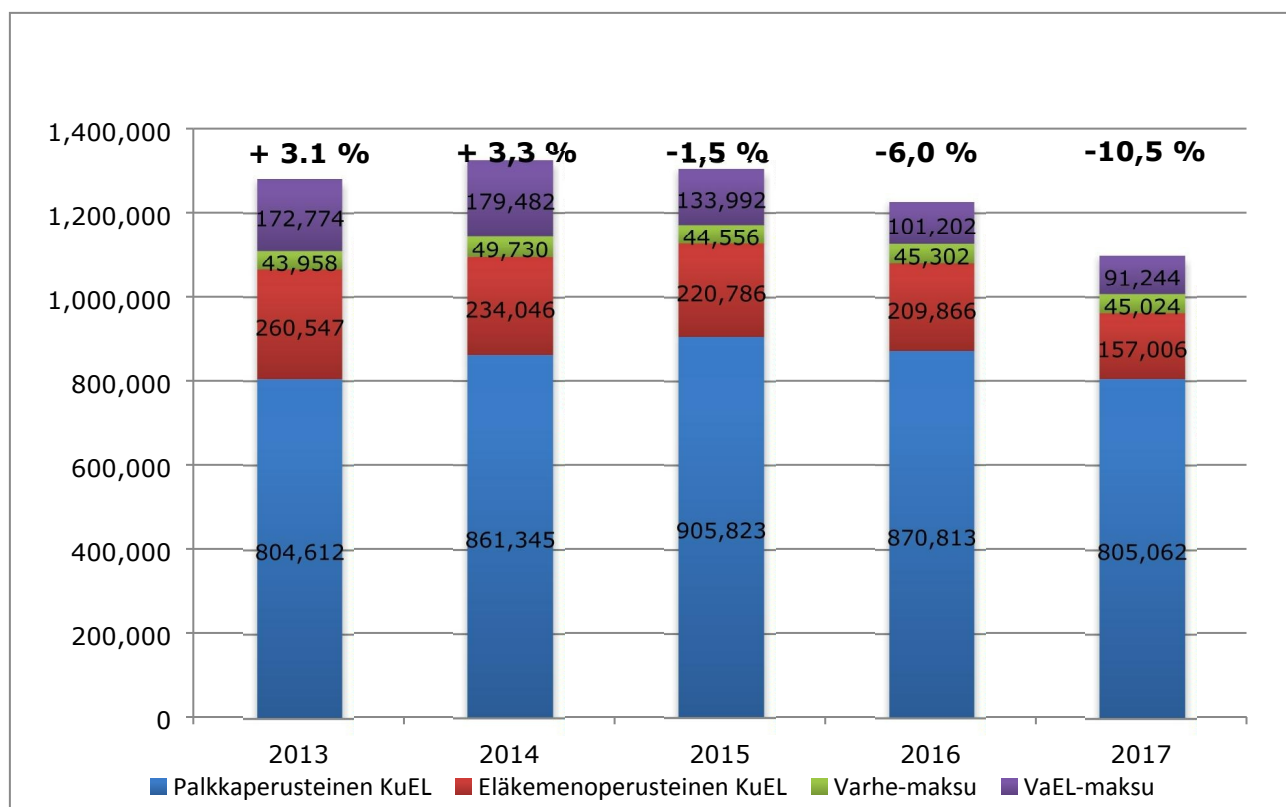
Auran kunnan työntekijöillä keskimääräinen kuukausiansio vuonna 2017 oli 2 721 euroa. Tämä ei poikkea merkittävästi vuoden 2016 keskimääräisestä 2 787 euron

kuukausiansiosta. Vuonna 2016 KVTES:n keskimääräinen kuukausiansio oli 2 430 euroa, OVTES:n 3 650 euroa ja teknisten sopimuksessa 3 011 euroa.

Koko kuntasektorilla vuoden 2016 lokakuun palkkojen mukaan laskettu keskimääräinen kuukausiansio oli 3 137 €, KVTES:n 2 767 €, OVTES:n 3 807 € ja teknisten 3 233 €. Näihin lukuihin on laskettu mukaan yli- ja lisätyöt, joita Auran kunnan luvuissa ei ole huomioitu. (www.kt.fi)

6.2. Työnantajan eläkemaksut

Kunnan eläkemaksu koostuu palkkaperusteisesta maksusta, varhaiseläkemenoon perustuvasta maksusta ja eläkemenoon perustuvasta maksusta. Varhaiseläkeperusteista maksua (varhe-maksu) maksetaan, kun työntekijä jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.



Kuvio 10. Kunnan eläkemaksujen kehitys 2013 - 2017

Kunnan työnantajana maksamissa eläkemaksuissa palkkaperusteinen eläkemaksu aleni 7,6 prosenttia vuoteen 2016 verrattuna ja eläkemaksut yhteensä alenivat 10,5 prosenttia. Henkilöstömäärän väheneminen ja lomarahaleikkaukset vaikuttavat palkkaperusteiseen eläkemaksuun eläkemaksuja pienentävästi.

7. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi

Toiminta- ja työkykyä ylläpitävää toimintaa kunnassa on järjestetty säännöllisesti vuodesta 2000 alkaen. Toimintaa varten on osoitettu talousarviossa vuosittain erillinen määräraha. Henkilöstön hyvinvointiin käytettiin kokonaisuudessaan 41 514 euroa talousarvion kustannuspaikoista tyky-toiminta ja muu henkilöstöhallinto. Lisäksi työyksiköissä on pidetty yksikkökohtaisia pienimuotoisia työhyvinvointitilaisuuksia. Talousarvio ylittyi henkilöstön muistamisen Auran kunnan 100-vuotisjuhlan kunniaksi. Lisäksi valtuusto hyväksyi lisärahoituksen henkilöstön tyky-seteleihin palkkioksi hyvästä vuoden 2016 tuloksesta. Tyky-seteleitä jaettiin keskimäärin 113 eurolla työntekijää kohti. Jaossa oli 160 euroa työntekijää kohden. Etuutta käytti 137 henkilöä. Myös yli puolen vuoden määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät saavat tyky-seteleitä. Koko henkilöstön pikkujoulujuhlaa vietettiin toukokuussa metsästysmaja Kettulinnassa ja siihen osallistui lähes 60 henkilöä.

Kunnan työyksiköihin tehtiin alkuvuonna työilmapiiirikysely. Koulu ei osallistunut kyselyyn, koska sinne tehtiin kysely vuotta aiemmin. Kyselyn tulosten perusteella kilpailutettiin henkilöstölle ja esimiehille koulutusta. Koulutukset toteutetaan vuoden 2018 aikana sekä alkuvuodesta 2019.

Kunnanhallitus on hyväksynyt epäasiallisen kohtelun ja häirinnän toimintamallin sekä asiakkaiden puolelta tulevan epäasiallisen käytöksen toimintamallin. Valmistelussa oli syksyllä varhaisen tuen malli, jonka avulla on helpompi ottaa puheeksi vaikeita asioita, kun hälytysrajat on määritetty. Malli hyväksytään vuoden 2018 alkupuolella.

7.1. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

Kunnan työtehtävissä sopimukset määrittelevät pitkälti koulutustason minimivaatimukset ja kunnan työntekijät ovat varsin hyvin koulutettuja kaikissa työyksiköissä. Kunnan henkilöstö osallistuu lisäksi vuosittain kulloinkin tarpeellista ammattitaitoa ja osaamista täydentäviin kursseihin, seminaareihin ja muihin koulutuksiin. Työttömyysvakuutusrahastolta haetussa koulutuskorvaushakemuksessa koulutuspäiviä oli 152 vuonna 2017. Yhteensä koulutuspäiviä oli 245 eli 2,1 päivää vakinaista henkilöä kohden.

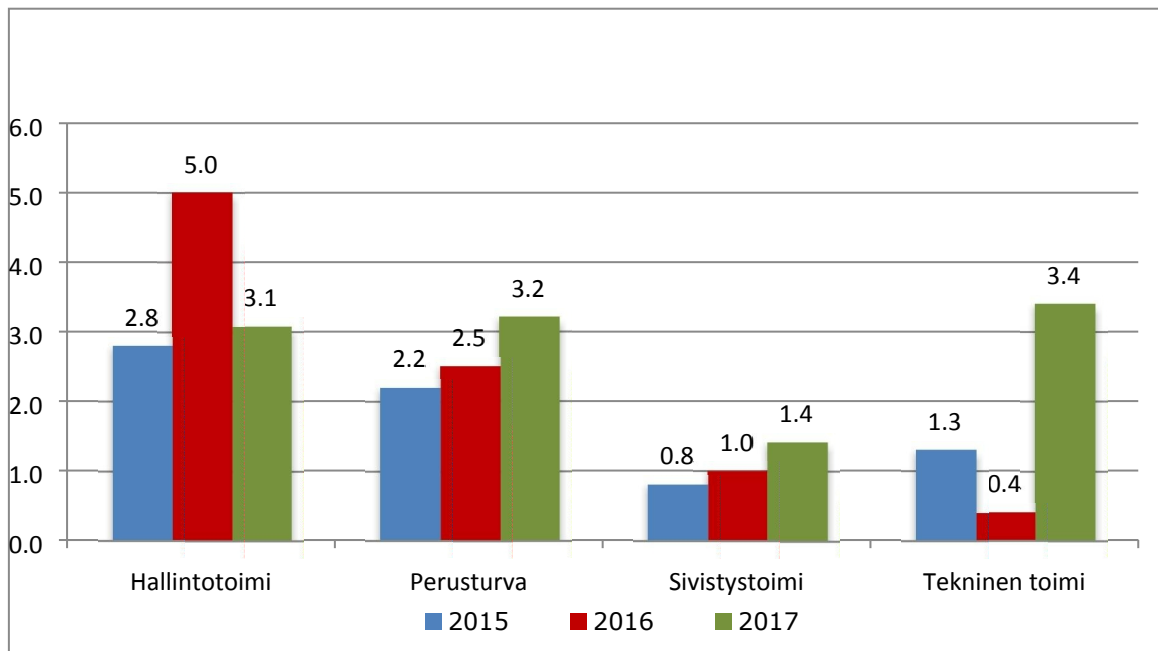
Koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma on hyväksytty vuoden 2015 loppupuolella. Koulutussuunnitelma on sisällytetty osaksi henkilöstösuunnitelmaa. Suunnitelma päivitetään ja käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa.

Vuoden 2016 tilastoissa hallintotoimen luvuissa on mukana työsuojelun ja luottamusmiesten koulutukset, joita oli yhteensä 10 päivää. Lisäksi hallintotoimistoon kirjautuvat luottamushenkilöiden koulutukset, joita lähinnä tulee tarkastuslautakunnalle.

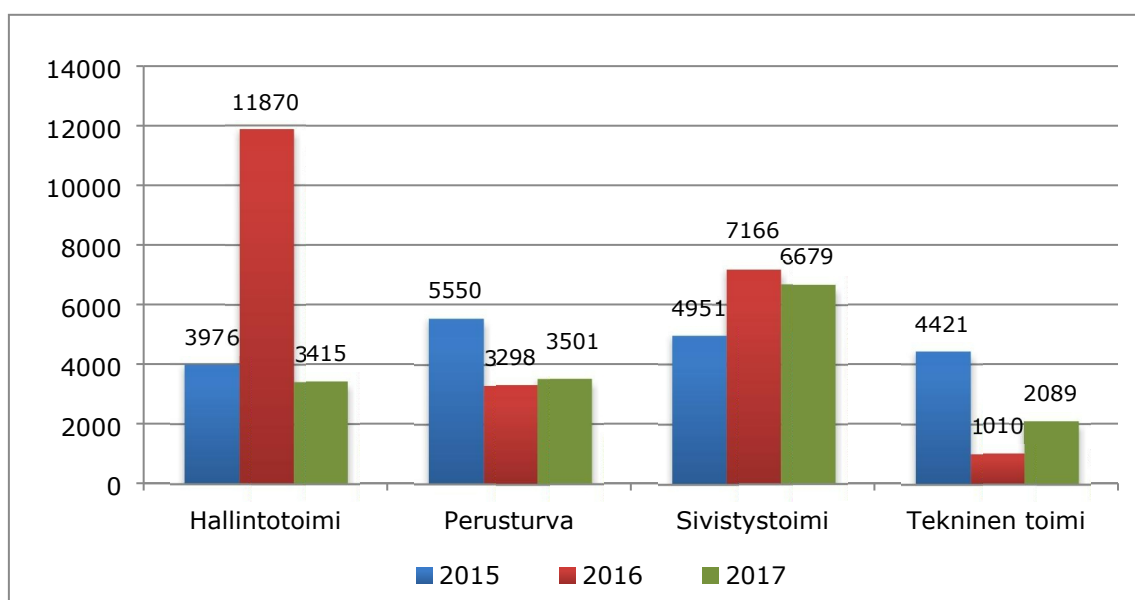
Kuviossa 11 esiin nousee teknisen toimen edellisiä vuosia suurempi koulutuspäivien lukumäärä. Tämä johtuu uuden lupa-ohjelman käyttöönotosta.

Vaikka koulutuspäivien määrä on noussut vuonna 2017, koulutuksen kustannukset ovat alentuneet huomattavasti vuoteen 2016 verrattuna. Vuonna 2016 koulutuksen kustannukset olivat yhteensä 23 344 euroa ja vuonna 2017 15 685 euroa (-32 % / 2016).

Opintovapaita pidettiin vuonna 2017 yhteensä 894 päivää (1267 päivää, 29,4 % / 2016).



Kuvio 11. Koulutuspäivät vakinaista henkilöä kohden 2015 - 2017



Kuvio 12. Koulutuskustannukset toimialoittain 2015 - 2017

7.2. Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen

Kunnanhallituksen hyväksymän ohjeen mukaisesti on huomioitu kunnan luottamushenkilöiden ja palkatun henkilöstön merkkipäiviä ja palvelusvuosia sekä yhdistysten ja seurojen vuosipäiviä ja tapahtumia.

10, 20, 30 ja 40 vuotta kuntaa palvelleita henkilöitä muistetaan kahvituksella ja lahjaesineellä, jonka arvo määräytyy palvelusvuosien mukaan. Muistamisesta vastaa kunnanhallitus kerran vuodessa järjestettävässä kahvitilaisuudessa toukokuussa. Vuonna 2017 muistettiin neljää henkilöä 20-vuotisesta palveluksesta ja kolmea henkilöä 10-vuotisesta palveluksesta. Koko henkilöstöä muistettiin kunnan 100-vuotisen historian vuoksi kunnalle juuri tätä varten suunnitellulla Taivaan kannen –kulkijat korulla joulukuussa.

8. Työterveyshuolto

Kunnan työterveyshuollon palvelut on tuottanut Attendo Oy. 1.7.2017 alkoi nykyisen sopimuksen ensimmäinen optiovuosi. Toinen optiovuosi on mahdollista ottaa käyttöön vuoden 2018 kesällä.

Työterveydenhuollon palvelujen ostamiseen varattiin vuoden 2017 talousarvion käyttösuunnitelmassa määrärahaa yhteensä 54 000 euroa eli 348 euroa henkilöä kohden (155 henkilöä). Työterveyspalvelujen ostoon käytettiin määrärahaa kaikkiaan 67 443 euroa (+38,5 % / 2016), joka on 435 euroa henkilöä kohden. Kelan korvaushakemuksen mukaan kunnan kustannuksia on korvausluokassa I 36 866 eurolla (+79,5 % / 2016) ja korvausluokassa II 27 205 eurolla (+8,2 % / 2016). Korvausluokan I kustannuksista korvattaneen 60 % eli 15 764 euroa (+31,6 % / 2016) ja korvausluokan II kustannuksista 50 % eli 14 319 euroa (+ 19,9 % / 2016). Kustannuksista vähennetään laskennallinen viiden prosentin arvonlisävero.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa päivitettiin alkuvuodesta. Suunnitelmassa panostetaan aiempaa enemmän ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, mikä on ollut Kelankin painotuksena jo vuosia. Työterveyshuollon toiminnasta tulisi olla 60 % lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteitä ja vain 40 % sairaanhoidosta johtuvaa. Auran kunnan työterveyshuollon kustannukset ovat olleet aikaisemmin päinvastoin. Vuoden 2016 alusta on työterveystarkastukset tehty työyksiköissä Aurassa, jotta työntekijöiden ei ole tarvinnut matkustaa työpäivän aikana Riihikoskelle työterveystarkastuksiin.

9. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunnanhallituksen päätöksen mukaan vuoden 2010 alusta kunnassa on ollut erikseen yhteistoimintatoimikunta ja työsuojelutoimikunta aikaisemman yhden toimikunnan sijaan. Molempien toimikuntien toimintakausi päättyi vuoden lopussa. Uudet toimikunnat aloittavat toimintansa vuoden 2018 alusta.

9.1. Yhteistoimintatoimikunta

Yhteistoimintatoimikunnan toimintakausi on neljä vuotta (1.1.2014 – 31.12.2017) ja sen muodostavat pääsopijajärjestöjen ja niiden paikallisyhdistysten nimeämät edustajat sekä kaksi työnantajan edustajaa. Toimikunnan puheenjohtajana toimi Ritva Vainio.

Virkamiesedustajat olivat kunnanjohtaja Mika Joki ja hallintojohtaja Tuija Pelloosmaa. Työntekijöiden edustajina ovat olleet Kaisa Olari, Juko, Silja Aalto, Jyty sekä muina henkilöstön edustajina Ulla Hartikka, Oili Salvi ja Hanna Huhtala.

Syksyllä kunnanhallitus päätti nimetä uuden vuonna 2018 aloittavan toimikunnan puheenjohtajaksi kunnanhallituksen puheenjohtaja Jukka Leinon sekä kunnan virkamiesedustajiksi kunnanjohtajan ja hallintojohtajan. Työntekijäjärjestöjä pyydettiin nimeämään uuteen toimikuntaan omat edustajansa.

Yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiat ovat

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista koskevat asiat.

Muussa lainsäädännössä on säännöksiä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävistä asioista kuten opintovapaalaissa, työterveyshuoltolaissa, laissa yksityisyyden suojasta työelämässä. Virkamieslaissa on otettu mukaan muutosturvaan liittyvät työsopimuslakia vastaavat säännökset, jotka ovat aikaisemmin sisältyneet kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin.

Yhteistoimintatoimikunta kokoontui vuoden 2017 aikana kolme kertaa. Käsiteltävinä asioina ovat olleet

- henkilöstöraportti ja tilinpäätös vuodelta 2016
- talousarvio vuodelle 2018
- taloussuunnitelma vuosille 2018 – 2020
- kunnan reilun pelin säännöt
- vuoden 2018 työhyvinvointi
- vuoden 2017 tyky-toiminta
- työilmapiirikysely
- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- henkilökohtaisen lisän myöntämisperusteet
- työterveyshuollon palvelut ja järjestäminen
- Kela-korvaushakemus vuodelta 2016.

9.2. Työsuojauslutoimikunta

Työsuojelutoimikunnan toimikausi on neljä vuotta (1.1.2014 – 31.12.2017) ja sen muodostavat työnantajan edustaja, työsuojelupäällikkö, kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kolme työsuojeluvaltuutettujen ensimmäistä varajäsentä. Puheenjohtajana on toiminut kunnanjohtaja Mika Joki. Muut jäsenet ovat olleet työsuojelupäällikkö Kari Tuohi ja työsuojeluvaltuutetut Anita Peltonen, Riku Manni, Taina Moisala sekä varavaltuutetut Ulla-Maija Haapalainen, Silja Aalto, Anu Pudas, Markku Uuttu, Sirpa Kunnas ja Laura Lehtonen. Lisäksi läsnäolo-oikeus kokouksissa on ollut Kaisa Olarilla ja Tero Vinterbeckillä. Toimikunta kokoontui vuoden aikana kerran ja käsitteli seuraavia asioita:

- työterveyshuolto 2017 – 2018
- korvaushakemus kelalle työterveyshuollon kustannuksista 2016
- työsuojelun toimintakertomus vuodelta 2016
- työsuojelun talouden toteutumisasiaportti vuosi 2016
- vuoden 2017 käyttösunnitelman hyväksyminen
- työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2017
- työsuojeluhenkilöstön koulutussuunnitelma
- Avi:n, Attendon ja pelastuslaitoksen tarkastukset työhyvinvoinnin kehittäminen
- Auran yhtenäiskoulun työilmapiiri
- työsuojeluvaalit
- reilun pelin säännöt
- työsuojeluvaltuutettujen asiat
- työsuojelupäällikön asiat

Työsopimuslain mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisuutta koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsopimuslain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiaryhmiä ovat

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä työpaikkaselvityksissä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin vaikuttavat asiat
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskevat tilasto- ja muut seurantatiedot
- kohdissa 1–6 tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Kunnan työsuojelupäällikön tehtävät on sisällytetty teknisen toimen rakennusmestarin toimenkuvaan. Syksyllä 2017 tehtävä siirrettiin teknisen johtajan virkatehtäviin, kun rakennusmestari siirtyi johtajan virkaan. Joulukuussa pidettiin työsuojeluvaalit, jossa valittiin työsuojeluvaltuutetuiksi Anita Peltonen, Taina Moisala ja Riku Manni sekä varavaltuutetuiksi Ulla-Maija Haapalainen, Laila Uusitalo, Kirsi Paton, Maija-Liisa Sibakow, Jai Pakkanen ja Tuula Matilainen.

10. Henkilöstöraportin käsittely

Henkilöstöraporttia käsitellään yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnissa, työyksiköissä, tarkastuslautakunnassa, kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Henkilöstöraportti kuvaa kunnan toimintaa henkilöstön näkökulmasta laajemmin kuin tilinpäätöksen yhteydessä esitettävässä toimintakertomuksessa. Henkilöstöraportin tietoja hyödynnetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tekemisessä.