

# Henkilöstöraportti 2015



Yhteistoimintaelin xx.xx.2016

Kunnanhallitus xx.xx.2016

Valtuusto xx.xx.2016

# 1 Johdanto

*”Henkilöstöraportti on suunnittelun ja johtamisen väline. Raportin perusteella voidaan arvioida, miten kunnan henkilöstöstrategia on toteutunut. Henkilöstöraportti antaa tietoa:*

- *organisaation henkilöstövoimavaroista*
- *henkilöstövoimavarojen käytöstä*
- *henkilöstövoimavaroissa tapahtuneista muutoksista.*

*Henkilöstöraportti on tarkoitettu tukemaan strategista henkilöstöjohtamista. Strategisessa henkilöstöjohtamisessa tarvitaan pitkäjänteistä henkilöstösuunnittelua, jonka lähtökohdiana ovat kunnan visio ja palvelustrategia.*

*Henkilöstöraportoinnissa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joilla arvioidaan vaikuttavan henkilöstön työkykyyn. Vaikka raportissa kuvataan toteutunutta henkilöstötilannetta, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota myös tulevaisuuteen.”<sup>1</sup>*

Tämä henkilöstöraportti on laadittu sopijajärjestöjen vuonna 2004 asettaman yhteisen työryhmän laatiman henkilöstöraporttisuosituksen suuntaviivojen mukaisesti.

---

<sup>1</sup> <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hr/arviointi/raportointi/Sivut/default.aspx>

## 2 Palkkaus

### 2.1 Muutokset palkoissa vuonna 2015

#### TS

Palkantarkistus 1.7.2015 toteutettiin paikallisena järjestelyeränä, jonka suuruus on 0,29 % TS:n palkkasummasta.

#### Tunti-TS

Yleiskorotus 1.7.2015 lukien 0,3 %.

#### OVTES

Yleiskorotus 1.7.2015 lukien.

Viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.7.2015 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,4 prosenttia.

#### KVTES

Palkantarkistus 1.7.2015 lukien.

Sopijaosapuolet sopivat kesän 2015 sopimuskorotuserän käytöstä seuraavaa:

- työaikaluvun jaksotyöaikalukemääräysten uudistamiseen
  - palkkahinnoittelulitteiden (liitteet 1,2, 7 ja 8) uudistamiseen
  - eräiden palkkahinnoittelukohtien peruspalkkojen korottamiseen palkkahinnoittelulitteissä 4 ja 5
  - omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehtojen muutokseen
- Edellä mainittujen muutosten vaikutus keskimäärin 0,3 %

## 3 Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toteuma

### 3.1 Henkilöstön osuus talouden ja toiminnan suuntaviivoissa 2015 -2017 ja talousarvion 2015 käyttötalousoosassa asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen

#### Kunnan organisaatio

- Hallintosääntö uudistetaan 30.5.2015 mennessä. Muita toiminnan ohjaussääntöjä tarkistetaan tarpeen mukaan. Huomioidaan uudistuva kuntalaki.
- Henkilöstön koulutuksella kehitetään uusien mahdollisuuksien ja muuttuvien vaatimusten mukaisia menetelmiä.
- Huomioidaan ydinyoimahankkeen seurauksena erityisesti suunnittelukauden lopulla lisääntyvä monikulttuurinen asiakasrakenne.

*Hallintosäännön uudistamista on lykätty vuoteen 2016.*

#### Henkilöstömitoitus ja henkilöstön kehittämisohjelma

- Ennakoidaan n. 2-3 vuoden aikavälillä tapahtuvat palvelurakenne/-kysyntämuutokset ja henkilöstön poistuma ja suunnitellaan tavoitteellisesti uusia toimintatapoja tuottaa riittävät palvelut optimaalisella henkilöstöllä. Tarkastellaan työprosesseja uudelleen.

- Hyödynnetään ns. luonnollisesta poistumasta mahdollisimman suuri osuus ja rajoitetaan sijaisten käyttöä välttämättömyyksiin.
- Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia hyödynnetään yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa.
- Huomioidaan ydinvoimahankkeen aiheuttama lisääntyvä palvelujen kysyntä etenkin teknisessä toimessa ja keskushallinnossa. Hyödynnetään ulkopuoliset projektirahoitukset.
- Keskitetyt palkantarkistuspyynnöt toimitetaan kunnanhallitukselle 31.8 mennessä. Perusteluna se, että palkkausasioita käsitellään kerran vuodessa (pl. TUPO – sopimukset ja niissä määrätty TVA – HSA erät)

## Työllisyysmäärärahat

Tulosalueelle on varattu määrärahat seuraaviin toimintoihin:

- palkkatuella palkattavien palkkausmenoihin
- nuorten kesätyöllistämiseen
- kuntouttava työtoimintaan
- työmarkkinatuen kuntaosuuteen
- kuntakokeilu

Työllisyysmäärärahoihin on varattu määräraha toisen ohjaajan palkkaamiseen kuntouttavaan työtoimintaan ja Kuntakokeiluun.

Tavoitteeksi asetetaan:

- Nuorisotyöttömyyden vähentäminen
- Työmarkkinatuen kuntaosuuden saajien määrän pieneneminen

Palkkatukeen on varattu määräraha, jolla pyritään työllistämään 6 henkilöä (sis. velvoitetyöllistettävät). Palkkatukimäärärahoja käytetään myös työmarkkinatukiudistuksen edellyttämiin aktiivitoimenpiteisiin ja kuntalisiin, jota kunta voi maksaa niille urheiluseuroille/yhdistyksille, jotka työllistävät seuran/yhdistyksen töihin yhdistelmätukeen oikeutettuja pitkäaikaistyöttömiä. Kuntalisen suuruudesta päättää kunnanhallitus.

Nuorten kesätyöllistäminen jatkuu aiemmin periaattein toteutettuna siten, että vuonna 2015 työllistetään 2 ikäluokkaa, 1997–1998 syntyneet. Kuntaan palkataan 2 viikon työsuhteeseen noin 20 koululaista. Lisäksi palkataan 18 vuotta täyttäneitä leikkikenttätoimintaan. Yrityksille ja yksityisille tarjotaan hakemuksesta kesätyöpaikkatukea 85,00 €/viikko. Tukea myönnetään yrittäjille enintään 3 vko/yritys. Alustavan suunnitelmien mukaan n. 60 nuorta työllistyy yritystuen avulla.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään hyvinvointikuntayhtymän aikuissosiaalityön toimesta. Työvoimahallinto maksaa kunnalle toiminnan järjestämisestä korvausta n. 10 € henkilöltä päivässä. Kunta odottaa kuntayhtymän hoitavan asiaa aktiivisesti.

Työmarkkinatuen kuntaosuutta maksetaan yli 300 päivää työttömänä olevista työ-markkinatuella olevista henkilöistä. Ns. passiivisten henkilöiden työmarkkinatukikustannukset jaetaan kunnan ja valtion kesken tasan. Kela laskuttaa kunnilta kustannukset kuukausittain.

Kuntakokeilu on Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän pitkäaikaistyöttömyyden vähentämistä koskeva hanke, jonka työ- ja elinkeinoministeriö on hyväksynyt 31.5.2012 kuntakokeiluhankkeeksi toteutettavaksi ajalla 1.9.2012-31.12.2015.

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus on myöntänyt työllisyyspoliittista avustusta kuntayhtymälle siten, että hyväksytyihin kustannuksiin saadaan 75 %:n avustus. Kokeilun keskeinen lähtökohta on työttömän työllistymiskykyisyyden parantaminen ja vahvistaminen yhteistyössä eri toimijoiden kesken. Kunnan talousarvioon varataan määräraha kunnalle suoraan hankkeesta aiheutuneisiin kustannuksiin, joihin saadaan 75 %:n avustus Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän kautta.

*Tavoitteiksi asetettu nuorisotyöttömyyden vähentäminen ei ole toteutunut. Työmarkkinatuen kuntaosuuden saajien määrän pieneneminen on ilmeisesti toteutunut.*

## Henkilöstötoimikunta

Kunnanhallituksen alainen henkilöstötoimikunta sisältää kustannuspaikat:

- työsuojelu
- työterveydenhuolto



Yhteensä ilman työllistettyjä						
Toimintayks.	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hall.- ja elink.	6	8	9	11	11	15
Sos.- ja terv.	108	0	0	0	0	0
Sivistys	70	108	113	110	114	109
Tekninen	39	41	42	42	43	42
<b>Yhteensä</b>	<b>223</b>	<b>157</b>	<b>164</b>	<b>163</b>	<b>168</b>	<b>166</b>

Taulukossa on tarkastelupäivän henkilöstö (työ- tai virkasuhteessa Pyhäjoen kuntaan 31.12.) sisältäen sekä vakituisen työntekijän että mahdollisen sairausloman tms. sijaisen. Sisältää myös muut tilapäiset työntekijät. Määräaikaisiin sisältyvät kaikki työntekijät, jotka eivät ole vakituksia tai työllistettyjä.

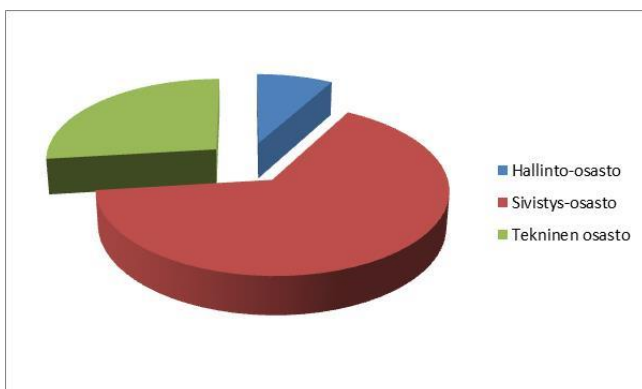
Näissä luvuissa ei ole mukana luottamushenkilöt eikä ennakoperintärekestereihin kuulumattomat työpalvelut.

### Henkilötyövuodet osastoittain vuosina 2010–2015

Vuosi	Hallinto-osasto	Sos. ja terveysosasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2010	7,1	102,9	63,9	34	210,9
2011	7,25	105,9	90,5	41,5	139,25
2012	8,5	-	94	45,25	147,75
2013	10,23	-	97,14	39,87	147,24
2014	9,7	-	102	43,6	155,3
2015	12,7	-	101,7	42,12	156,52

Henkilötyövuosien laskennan perustana on käytetty Status-palkanlaskentaohjelman tuottamia tietoja.

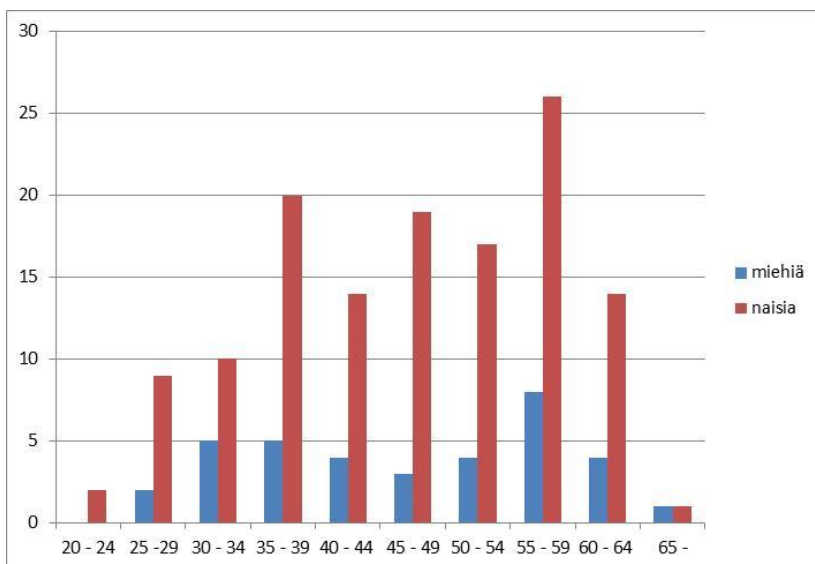
### Henkilötyövuosien suhteellinen jakautuminen osastoittain 2015



### Henkilöstömäärä osastoittain 2010–2015 (31.12.)

Vuosi	Hallinto- osasto	Sos. ja terveys- osasto	Sivistys- osasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2010	7	119	73	43	242
2011	8		114	50	172
2012	9		114	46	169
2013	11		111	49	171
2014	11		117	44	172
2015	15		112	45	173

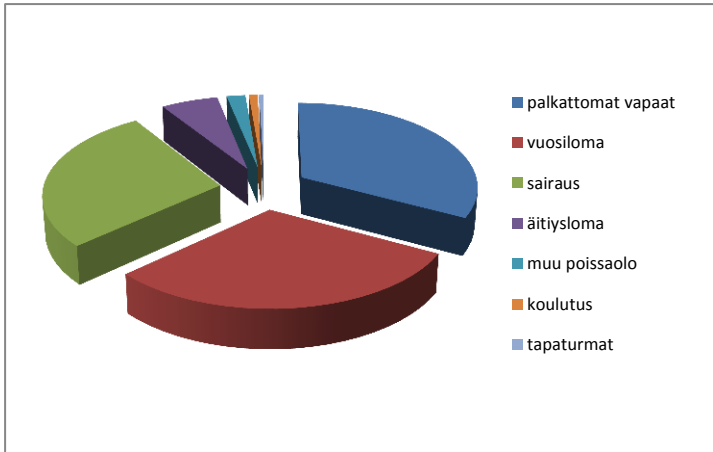
## 4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma



## 5 Henkilöstön tila

### 5.1 Poissaolot

*Poissaolojen syyt*



Tapaturmiin luetaan työtapaturmat ja työmatkatapaturmat. Yksityistapaturmat luetaan tässä tilastoinnissa sairauksiin, koska ne eivät ole lakisääteisen tapaturmavakuutuksen korvauspiirissä.

Palkattomat vapaat sisältävät yksityisasiat, opintovapaat, vuorotteluvapaat, lomautukset, hoitovapaat, vanhempainlomat ja toisen viran hoidot omassa kunnassa tai muualla.

Muu palkallinen vapaa on merkkipäiviä, kuntoutuspäiviä, alle 10v. lapsen sairauden vuoksi poissaoloa, tai ammattiyhdistyskoulutusta.

### ***Sairauspoissaolopäivät osastoittain 2010–2015***

Vuosi	Hallinto- osasto	Sos. ja terveysosasto	Sivistys- osasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2010	8	3 141	463	818	4 430
2011	4		1 066	758	1 828
2012	5		1 279	1171	2 455
2013	84		1 991	1233	3 308
2014	223		1 791	961	2 975
2015	64		2 074	759	2 897

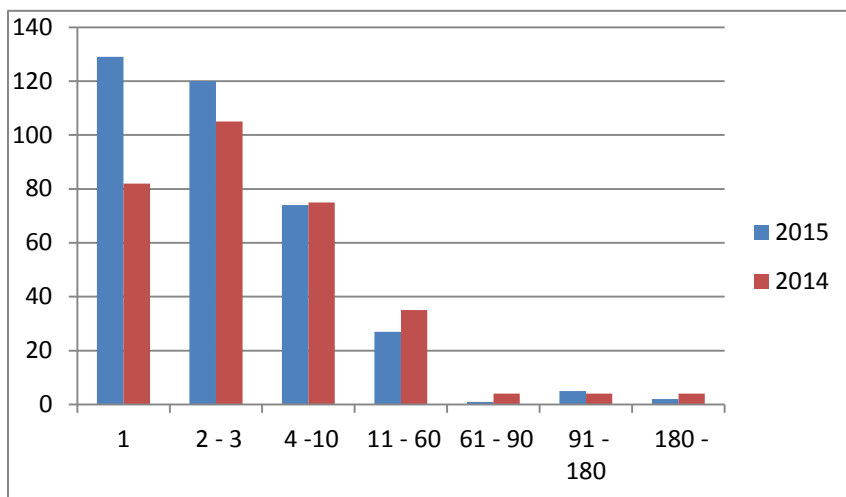
### ***Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi osastoittain 2010–2015***

Vuosi	Hallinto- osasto	Sos. ja terveysosasto	Sivistys- osasto	Tekninen osasto	Kaikki
2010	1,10	29,70	7,20	24,10	21,00
2011	0,55		11,78	18,27	13,13



2012	0,59		13,61	25,88	16,62
2013	8,21		20,50	30,93	22,47
2014	22,99		17,52	22,06	19,14
2015	5,04		20,39	18,02	18,51

*Sairauspoissaolotapaukset pitempään yksittäisinä sairauslomatapauksina vuonna 2015*



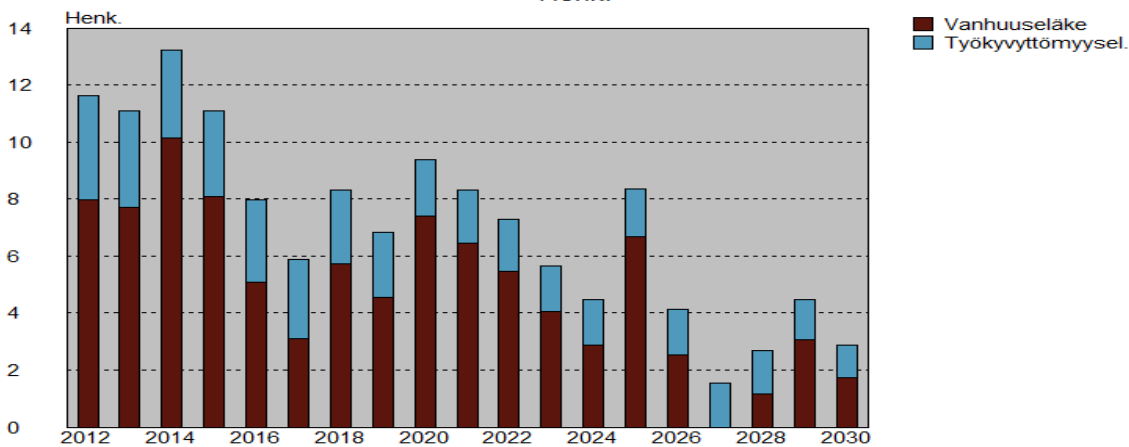
## 5.2 Eläköityminen

Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt kokoaikaiselle eläkkeelle:

v. 2007	5 henkilöä
v. 2008	6 henkilöä
v. 2009	4 henkilöä
v. 2010	7 henkilöä
v. 2011	6 henkilöä
v. 2012	7 henkilöä
v. 2013	5 henkilöä
v. 2014	7 henkilöä
v. 2015	6 henkilöä

## Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Pyhäjoen kunta  
2012-2030  
Henk.



## 6 Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen

Pyhäjoen kunnan henkilöstön työhyvinvointia on tuettu mm. seuraavasti:

Huhtikuussa 2012 otettiin käyttöön Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit. Henkilöstöllä on mahdollisuus lunastaa seteleitä 2 kpl/kk 2,50 euron omavastuulla. Setelit ovat 5 euron arvoisia.

Vuoden 2015 Smartum seteleitä on lunastettu kaikkiaan 2 120 kappaletta. Seteleitä lunasti yhteensä 100 henkilöä, suurin osa heistä maksimimäärän.

Kunnan henkilöstö voi hakea avustusta työryhmien virkistystoimintaan, edun saaminen edellyttää etukäteistä KT-yhteyshenkilön hyväksyntää. Virkistysavustus on suuruudeltaan 10 euroa henkilöä kohden ja enimmillään 500 euroa ryhmää kohden. Vuoden 2015 kaksi ryhmää on käyttänyt tätä mahdollisuutta (teatteri, Nice-Run –tapahtuma) yhteiskustannukset 280 €.

Kunnan työntekijöille on mahdollisuus omatoimiseen liikkumiseen maksutta monitoimitalolla maanantaisin ja torstaisin tunnin ajan, ja myös kuntosali on käytettävissä silloin.

Kunnantalon henkilöstölle järjestettiin koulutuspäivä Isosyötteelle 10.–11.11.2015. Koulutuspäivän keskeisenä teemana oli työhyvinvoinnin ja työyhteisön kehittäminen. Lisäksi käsiteltiin työhyvinvointia edistävästä palkitsemisesta laadittua luonnosta.

## 7 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutuspäiviä vuoden 2014 aikana on kertynyt osastoittain seuraavasti:

Hallinto	39
Sivistys	51
Tekninen	3

Yhteensä	93
----------	----

Pyhäjoen kunta on vuonna 2010 hyväksynyt henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelman, jonka nojalla työntekijän, joka on ollut kunnan palveluksessa vähintään kymmenen vuotta, on mahdollista vuoden aikana enintään viiden päivän ajan osallistua kontaktiopetuksen muotoiseen täydennyskoulutukseen palkallisena, mikäli työnantaja katsoo sen myös työnantajan kannalta hyödylliseksi. Vuoden 2015 aikana tällainen oikeus myönnettiin kolmelle henkilölle.

## 8 Investoinnit henkilöstöön

### 8.1 Työterveyshuolto

Kunta on järjestänyt työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon palvelut sisältäen lakisääteisen työterveyshuollon sekä sairaanhoidon. Työterveyshuollon palveluntuottaja on Terveystalo Raahen toimipiste. Työterveyshoitaja on käynyt Pyhäjoen terveysasemalla tekemässä terveystarkastuksia.

Lakisääteisen työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisyssä, kuten työtilojen terveellisyydestä huolehtimisessa, uupumissairauksien ja tulehdussairauksien ehkäisemisessä.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2015 olivat 63 336 €, vuonna 2014 61 807 € ja vuonna 2013 olivat 54 954 €.

(Vastaavasti kustannusten KEELA-korvaus vuonna 2015 oli 33 347 €, vuonna 2014 34 636 € ja vuonna 2013 28 955 €)

Vuonna 2014 kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut Mervi Turpeinen, työterveyslääkärinä Veli-Antero Kaakinen, psykologina Riku Repo sekä työfysioterapeutina Riitta Leppänen.

### 8.2 Kuntoutus

1.1.2004 alkaen on tullut voimaan kunnanhallituksen päätös kunnan vakituisten työntekijöiden kuntoutuksen palkallisuudesta. Pyhäjoen kunta myöntää palkallista virka-/työvapaata 6 päivää kuntoutusta varten, kun edellisestä kuntoutuksesta on aikaa vähintään 3 vuotta. Kuntoutuksen tulee olla Kelan tai työterveyshuollon järjestämää. Edulla pyritään henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen.

### 8.3 Työntekijöiden palkitseminen

Pyhäjoen kunta palkitsi 20, 30 ja 40 vuotta yhtäjaksoisesti palvelleita työntekijöitään lahjakortilla. Lahjakortin sai käyttää terveyttä ja kuntoa ylläpitävään toimintaan Pyhäjoella sijaitsevilla hoito- ja hoivapalveluyrityksissä tai Sanissa Kalajoella. Vuonna 2015 lahjakortin sai kuusi pitkän työrupeaman tehnyttä työntekijää. Vuonna 2015 työntekijöitä palkittiin edellisen vuoden hyvästä tuloksesta Smartum-seteleillä 10 kpl/hlö.

Joulukuksi 2015 kunnan palveluksessa olleille työntekijöille sekä luottamushenkilöille annettiin lahjaksi joko kinkku tai juustosalkku sekä tarjottiin monipuolinen jouluaateria.

## 8.4 Henkilöstökustannukset

*Henkilöstökustannukset osastoittain v. 2008–2014*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hallinto- ja elink.	446 971	498 965	759 112	754 924	891 739	894 898	991 908
Sos. Ja terveys	3 696 446	3 870 615					
Sivistys	3 072 671	3 141 934	4 149 282	4 247 145	4 256 198	4 378 956	4 478 485
Tekninen	1 011 404	1 000 301	1 380 274	1 572 064	1 439 470	1 553 053	1 560 225
Keskusvaali- ja tark.ltk	4 332	5 293	4 852	13 052	2 102	4 243	4 532
<b>Yhteensä</b>	<b>8 231 824</b>	<b>8 517 108</b>	<b>6 293 520</b>	<b>6 587 185</b>	<b>6 589 509</b>	<b>6 831 150</b>	<b>7 035 150</b>
Investointipalkat	61 016	109 906	6 692	61 812	85 898	33 854	27 870

Henkilöstökulut ovat tuloslaskelman mukaan (ulk.+ sis.). Kustannukset sisältävät palkat ja palkkiot sivukuluineen, vähennettynä sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvauksilla.

Hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin sisältyvät kaikki ns. yhteisvastuulliset varhe-maksut, kesätyöllistäminen sekä luottamushenkilöistä aiheutuvat henkilöstökulut kunnanvaltuuston sekä kunnanhallituksen sekä sen alaisten toimielimien osalta. Lisäksi ent. sos.- ja terveysosaston eläkemenoperusteiset KuEL-maksut sisältyvät hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin.

Työntekijöiden matkakustannuksia ei näy yllä olevissa luvuissa, ne on maksettu vielä henkilöstökustannusten lisäksi.