

MERIKARVIAN KUNTA

HENKILÖSTÖRAPORTTI

31.12.2019



SISÄLLYSLUETTELO

1.	HENKILÖSTÖRAPORTOINTI- JA HALLINTO	3
1.1.	Muutoksia raportointiin vuosina 2018 ja 2019	3
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1.	Henkilötyövuodet	6
2.1.1.	Muut henkilöstöryhmät	6
2.2.	Henkilöstön ikärakenne	7
2.3.	Vuoden 2019 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa	7
3.	TYÖNTEON KESKEYTYKSET	9
3.1.	Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot	10
4.	HENKILÖSTÖMENOT JA HENKILÖSTÖN PALKKATASO	12
4.1.	Palkkausmuutokset 2019	12
4.2.	Palkkakustannusten kehitys	13
4.3.	Keskipalkat	17
5.	TYÖTERVEYSHUOLTO	18
6.	HENKILÖSTÖKOULUTUS	20
7.	YHTEISTOIMINTARYHMÄN TOIMINTA JA TYÖSUOJELU	21
8.	TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA, TYÖHYVINVOINTI JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN	22
8.1.	Ilmapiirikartoitus	22
9.	KATSAUS TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISEEN KUNNASSA	24
9.1.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	24
9.1.1.	Tasa-arvotilanne	25
9.1.2.	Henkilöstön sukupuolirakenne ja sukupuolten välinen palkkatasa-arvo	25
9.1.3.	Tavoitteet ja toimenpiteet	26
9.1.4.	Uralla etenemismahdollisuudet	26
10.	LIITE	27

1. HENKILÖSTÖRAPORTOINTI- JA HALLINTO

Henkilöstöraportin tavoitteena on antaa tietoa henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä sekä muutoksista. Se on tarkoitettu sekä työyhteisöjen johdon että poliittisten päätöntekijöiden käyttöön. Kunnan menestykseen ja toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on palveluksessaan. Pienenevillä resursseilla tulee turvata myös tulevaisuudessa laadukkaat ja riittävät kunnalliset palvelut, sillä myös kunnat joutuvat kilpailemaan osaavasta työvoimasta.

Merikarvian kunnan vuoden 2019 henkilöstöraportti perustuu suurimmalta osin kunnan henkilöstöhallinnon palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmästä keräämiin tilastoihin. Hallintopäällikkö toimii henkilöstöhallinnon tehtäväalueen vastuuhenkilönä ja hänen lisäksi tehtäväalueella toimii jatkossa yksi palkkasihteeri.

1.1. Muutoksia raportointiin vuosina 2018 ja 2019

Vuonna 2018 palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmän päivityksen myötä myös raportointiin tuli merkittäviä muutoksia. Suoraan vanhan raportin tietoihin vertailtavissa olevia tietoja osoittautui olevan hyvin työlästä kerätä uudesta järjestelmästä. Tästä syystä suurin osa taulukoista uudistettiin. Lisäksi raportointia yhdenmukaistettiin kirjanpidon kanssa siten, että henkilöstö jaettiin tehtäväalueisiin kustannuspaikoittain osasto-tilikartan mukaan. Aikaisemmin henkilöstöhallinnossa oli täysin oma erillinen jaottelunsa.

Vuonna 2019 kirjanpitolautekunnan kuntajaoston yleisohje kunnan ja kuntayhtymän tilinpäätöksen liitetiedoista muuttui henkilöstöä koskevien tietojen osalta siten, että os aikaisen henkilöstön määrä tulee muuttaa kokoaikaisiksi osa-aikojen suhteessa. Näin ollen esimerkiksi 50-prosenttista työaikaa tekevä henkilö on raportilla 0,5.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Merikarvian kunnan palveluksessa oli 31.12.2019 yhteensä 141 henkilöä. Lukuun sisältyvät kaikki pää- ja sivutoimisessa palvelussuhteessa kuntaan vuoden viimeisenä päivänä olleet henkilöt: vakituiset, määräaikaiset, oppisopimussuhteiset ja työllistetyt. Vastaava luku vuonna 2017 oli 145 ja 2018 149. Raportoinnin ulkopuolelle jäävät luottamustoimihenkilöt ja työkorvausta saavat yrittäjät, jotka eivät ole palvelussuhteessa kuntaan sekä kansalaisopiston tuntiopettajat.

Taulukossa 1 ovat mukana kaikki työntekijät. Osa-aikainen henkilöstö on ilmoitettu kokoaikaisina osa-aikojen suhteessa. Taulukko numero 2 kuvaa henkilöiden määrää riippumatta henkilön työaikaprocentista (huom. luku 1.1. raportoinnin muutokset). Taulukossa 2 ei ole mukana työllistämistuella palkattuja eikä sivutoimisia työntekijöitä

Taulukko 1 Henkilöstön määrä 31.12.2018 ja 31.12.2019

	Vakituiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Määräaik. %-osuus
31.12.2019	109,6	12,3	9,4	6,0	137,3	8,9 %
31.12.2018	112,1	15,7	8,4	5,2	141,4	11,1 %

Taulukko 2 Henkilöiden määrä 2014 - 2019

	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	määräaikaisia
31.12.2019	111	22	133	16,54 %
31.12.2018	115	26	141	18,44 %
31.12.2017	116	17	133	12,78 %
31.12.2016	115	16	131	12,21 %
31.12.2015	114	21	135	15,56 %
31.12.2014	117	20	137	14,60 %

Koko vuoden 2019 aikana kunnan palveluksessa oli 331 henkilöä. Vastaava luku vuonna 2018 oli 363 ja vuonna 2017 354 henkilöä. Palvelussuhteita näillä henkilöillä oli vuonna 2019 1156 kappaletta. Vastaava luku vuonna 2018 oli 1032 ja vuonna 2017 955 palvelussuhdetta. Lukuihin sisältyvät kaikki palvelussuhteet yhden päivän määräaikaaisuuksista ja kesätyöntekijöistä vakituisiin virka- ja työsuhteisiin.

Seuraavalla sivulla olevissa taulukoissa on tilastoitu henkilöstön määrä tehtäväalueittain henkilön pääasiallisen kustannuspaikan mukaan sekä koko- ja osa-aikaisten määrät ja osa-aikaisuuden syyt. Taulukoissa on mukana kaikki 31.12. palvelussuhteessa kuntaan olleet henkilöt, mutta ei työllistettyjä.

Taulukko 3 Henkilöstön määrä tehtäväalueittain 31.12.2019 ja 31.12.2018
pääasiallisen kustannuspaikan mukaan

	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä		% -osuus	
tilanne 31.12.	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Kaikki yhteensä	109,6	112,1	21,7	24,1	131,3	136,2		
Yleinen hallinto yhteensä	9	7	1	3	10	10	7,6 %	7,3 %
Kunnanhallituksen tehtävät	1	1	0	0	1	1	0,8 %	0,7 %
Hallintopalvelut	3	2	0	1	3	3	2,3 %	2,2 %
Talous- ja henkilöstöpalvelut	4	4	0	0	4	4	3,0 %	2,9 %
Työllistämispalvelut	1	0	0	2	1	2	0,8 %	1,5 %
Kehittämispalvelut	0	0	1	0	1	0	0,8 %	0,0 %
Sivistystoimi yhteensä	59,5	63,0	14,3	13,7	73,8	76,7	56,2 %	56,3 %
Opetustoimen hallinto	3	3	2	1	5	3,8	3,8 %	2,8 %
Päivähoito ja esiopetus	12,8	14	8,6	6,1	21,4	20,1	16,3 %	14,7 %
Perusopetus	29,9	30,6	2,4	5,2	32,4	35,7	24,7 %	26,2 %
Merikarvian lukio	7,8	7,6	0,3	0,9	8,1	8,5	6,1 %	6,2 %
Kansalaisopisto	1	1	0	0	1	1	0,8 %	0,7 %
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	2	2	0	0,4	2	2,4	1,5 %	1,8 %
Liikunta ja nuorisopalvelut	3	5	1	0,2	4	5,2	3,0 %	3,8 %
Tekninen toimi yhteensä	41,1	42,1	6,4	7,4	47,5	49,5	36,2 %	36,3 %
Tekninen hallinto	3	3	0	0	3	3	2,3 %	2,2 %
Kiinteistöt	8	8	1	2	9	10	6,9 %	7,3 %
Yleiset alueet	0	0	0	1	0	1	0,0 %	0,7 %
Vesi- ja viemärilaitos	2	2	0	1	2	3	1,5 %	2,2 %
Ravinto- ja siivouspalvelut	27,1	28,1	5,4	3,4	32,5	31,5	24,8 %	23,1 %
Rakennusvalvonta	1	1	0	0	1	1	0,8 %	0,7 %

Taulukko 4 Koko- ja osa-aikaisten määrä ja osa-aikaisuuden syyt 31.12.2019 ja 31.12.2018

	Vakituiset		Määräaikaiset	
tilanne 31.12.	2019	2018	2019	2018
Kokoaikainen virka tai toimi	106	106	20	20
Osa-aikainen virka tai toimi	1,7	2,3	1,0	3,1
Osa-aikaeläke	0	0,5	0	0
Osatyökyvyttömyyseläke	0,5	1	0	0
Osasairauspäiväraha	0,6	0,6	0	0
Osit. työaika, omasta pyynnöstä	0,8	0	0	0
Osittainen hoitovapaa	0	1,7	0	0
Sivuvirka tai sivutoimi	0	0	0,7	1,0
Yhteensä	109,6	112,1	21,7	24,1
Osa-aikaisten %-osuus	3,3 %	5,4 %	7,7 %	17,1 %

Vakituisessa henkilöstössä on viisi osa-aikaista työntekijää (kokoaikaisiksi muutettuna 3,6). Heistä kolme toimii sivistystoimessa ja kaksi teknisessä toimessa. Osa-aikaisuuksista työnantajasta johtuvista syistä on kaksi, loput ovat työntekijän toiveesta.

2.1. Henkilötyövuodet

Määräaikaisen henkilöstön tarve vaihtelee vuosittain. Teknisen toimen palveluksessa on vuosittain määräaikaisia kausityöntekijöitä puistotyöntekijöinä, kiinteistöhoitotoissa ja muissa kunnallisteknisissä töissä. Sivistystoimessa osalta opettajista puuttui viran edellyttämä muodollinen kelpoisuus, mistä syystä heidät palkattiin korkeintaan vuoden pituiseksi määräajaksi. Varhaiskasvatuksessa tämän hetkinen lasten suuri määrä ja viikonloppu- ja iltahoitotarpeen vaihtelu johti määräaikaisen henkilöstön tarpeeseen.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä. Merikarvian kunnan palveluksessa vuonna 2019 tehtyjä henkilötyövuosia vakituisilla ja määräaikaisilla kertyi yhteensä noin 135 henkilötyövuotta. Luku sisältää palkalliset palveluksessaolopäivät. Luku ei sisällä kansalaisopiston opettajia, koska laskentaa heidän osaltaan ei ole mahdollista tehdä. Luvussa eivät myöskään ole mukana kesätyöntekijät eivätkä työllistetyt.

Taulukko 5 Henkilötyövuodet (palkalliset päivät) 2019 ja 2018

	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä		%osuus	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Yleinen hallinto	9,5	7,5	1,0	2,8	10,4	10,3	8 %	8 %
Sivistystoimi	57,5	60,0	18,3	14,2	75,7	74,1	56 %	54 %
Tekninen toimi	40,4	40,6	8,3	11,8	48,7	52,4	36 %	38 %
Yhteensä	107,3	108,0	27,6	28,8	134,8	136,8		

2.1.1. Muut henkilöstöryhmät

Kunta tarjosi vuonna 2019 kesätyöpaikan 2–4 viikoksi 41 nuorelle. Lisäksi 11 yritykselle myönnettiin työllistämistukea nuorten palkkaamiseksi kesätöihin.

Merikarvia-Siikaisten kansalaisopistossa toimi 63 määräaikaista opettajaa. Työsopimukset vaihtelevat yhden illan luennosta päätoimisuuden ylittävään tuntimäärään. Opetusta järjestetään pääasiassa kansalaisopiston lukukausien aikana. Syyslukukausi on 10 viikon ja kevtlulukukausi 13 viikon pituinen.

Työllistämistoimenpiteenä palkattiin eripituisiksi jaksoiksi yhteensä 20 henkilöä. Tämän lisäksi kunta on tarjonnut myös kuntouttavaa työtoimintaa 25 henkilölle ja työkokeilussa on ollut yksi henkilö. Kuntouttavaan työtoimintaan tai työkokeiluun tulevat henkilöt eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

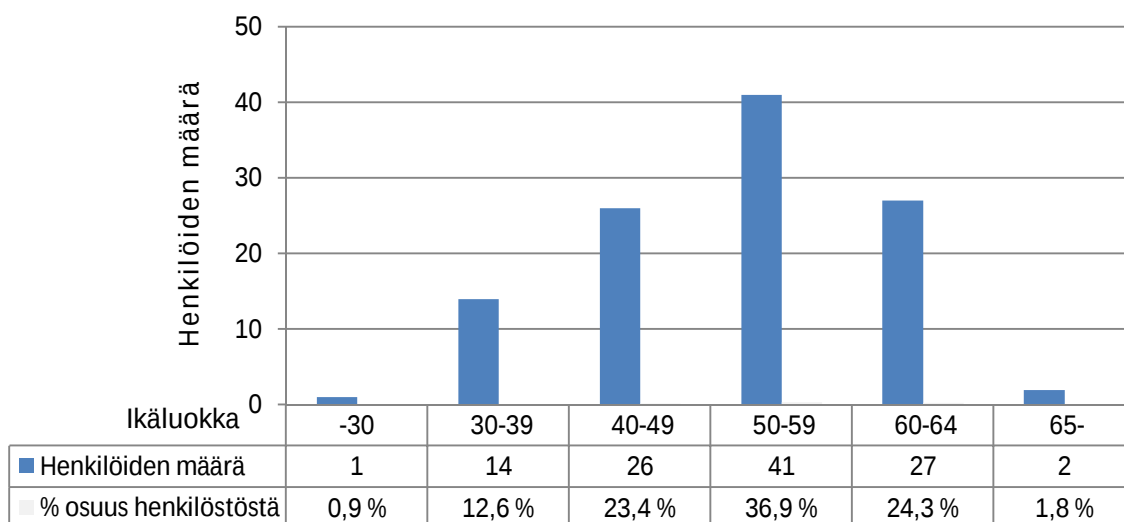
Taulukko 6 Työllistetyt 2019–2014

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Yleinen hallinto	6	7	5	5	8	9
Sivistystoimi	7	7	3	2	2	4
Tekninen toimi	7	10	7	7	6	15
Siirretty yritykseen		1				
Yhteensä	20	25	15	14	16	28

2.2. Henkilöstön ikärakenne

Merikarvian kunnan vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2019 51,24 vuotta ja 31.12.2018 51,21 vuotta. Vakituudesta henkilöstöstä 60 vuotta täyttäneiden osuus on 26,13 %. Vuonna 2018 vastaava osuus oli 21,74 %.

Kuvio 1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2019



2.3. Vuoden 2019 aikana tapahtuneet muutokset viroissa ja toimissa

- Yleinen hallinto
 - o Palkkasihteerin perehdytys pääkirjanpitäjän tehtävään.
 - o Kahden palkkasihteerin ja kahden kirjanpitäjän järjestelmästä siirrytään yhden palkkasihteerin ja kahden kirjanpitäjän järjestelmään.
- Sivistystoimi
 - o Varhaiskasvatusjohtajan menettäyttyä virkaa toimittaa varhaiskasvatusopettaja.
 - o Yläkoulun lehtorin irtisanouduttua virkaa ei täytetty vaan tunnit jaettiin muiden opettajien kesken.
 - o Osa-aikaisen koulusihteerin perehdytys kokoaikaiseen kirjanpitäjän tehtävään.
 - o Uusi määräaikainen kulttuuri- ja matkailutuottaja

- o Uusi määräaikainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja.
- Tekninen toimi
 - o Kahden ruokapalvelutyöntekijän ja yhden laitoshuoltajan eläköityessä, tilalle ei rekrytoitu uusia työntekijöitä.
 - o Kunnanrakennusmestari eläköityi
 - o Tekninen johtaja irtisanoutui 1.5.2020 alkaen. Hänet siirrettiin asiantuntijan palvelussuhteeseen 1.9.2019 alkaen.
 - o Uusi kunnanrakennusmestari aloitti virassaan 1.6.2019. Hänet siirrettiin teknisen johtajan tehtävään 1.9.2019 alkaen. Kunnanrakennusmestarin virkaa ei täytetty.

3. TYÖNTEON KESKEYTYKSET

Keskeytystietoihin on tilastoitu vakinaisen henkilöstön keskeytykset vuosilomia, ajantasausvapaita, sairauslomia ja palkitsemisvapaita lukuun ottamatta.

Taulukko 7 Vakituisen henkilöstön palkalliset työnteon keskeytykset kalenteripäivinä 2018 ja 2019

	Ammatti-yhdistys-toiminta		Isyysvapaa		Koulutus		Lomarahavapaa		Tilapäinen hoitovapaa		Työsuojelukoulutus		Äitiysvapaa		YHT.	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Kaikki yhteensä	14	14	12	7	168	179	80	70	58	56	9	9	102	169	443	504
Yleinen hallinto yhteensä					31	29		7	8	3					39	39
Hallintopalvelut					10	10		7	8	3					18	20
Talous- ja henkilöstöpalvelut					21	18									21	18
Työllistämispalvelut						1									0	1
Sivistystoimi yhteensä	12	12	12	7	112	122	30	21	21	39	9	9	16	85	212	295
Opetustoimen hallinto					3	2							16	85	19	87
Päivähoito ja esiopetus					35	26	9	7	7	4					51	37
Perusopetus	12	12	12	7	67	75			14	35	9	9			114	138
Merikarvian lukio					4	14									4	14
Kansalaisopisto					1	5									1	5
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut							21	3							21	3
Liikunta ja nuorisopalvelut					2			11							2	11
Tekninen toimi yhteensä	2	2			25	28	50	42	29	14			86	84	192	170
Tekninen hallinto					1	6									1	6
Kiinteistöt					2	1	26		23	7					51	8
Ravinto- ja siivouspalvelut	2	2			10	11	24	42	6	7			86	84	128	146
Rakennusvalvonta					12	10									12	10

Taulukko 8 Vakituisen henkilöstön palkattomat työnteon keskeytykset kalenteripäivinä 2018 ja 2019

	Hoitovapaa		Isyysvapaa		Lomautus		Opinto-vapaa		Pakottavat perhesyyt		Vanhem-painvapaa		Yksityisasiat		Äitiysvapaa		YHT.	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Kaikki yhteensä	284	319	7	40	114	57	276		42	45	518	108	325	359	79	79	1645	1007
Yleinen hallinto yhteensä							64							7			64	7
Talous- ja henkilöstöpalvelut														7				7
Kehittämispalvelut							64										64	
Sivistystoimi yhteensä	259	134	7	40	114	57	212				331	89	279	351	38	38	1240	709
Opetustoimen hallinto	121	134									190	89			38	38	349	261
Päivähoito ja esiopetus													22	17			22	17
Perusopetus	138		7	40	114	57	212				141		250	330			862	427
Merikarvian lukio													7	4			7	4
Tekninen toimi yhteensä	25	185							42	45	187	19	46	1	41	41	341	291
Kiinteistöt														1				1
Vesi- ja viemärilaitos									42	45							42	45
Ravinto- ja siivouspalvelut	25	185									187	19	46		41	41	299	245

3.1. Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot

Sairauslomien määrä vaihtelee melko suuresti eri yksiköittäin. Yhden työntekijän pitkällä sairauslomalla on yleensä suuri vaikutus tilastoon. Vuonna 2019 vakituudesta henkilöstöstä 27 henkilöllä eli noin 24 prosentilla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Vastaavat luvut vuonna 2018 olivat 34 henkilöä ja 30 prosenttia ja vuonna 2017 43 henkilöä 37 prosenttia.

Taulukko 9 Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot

	kalenteri- päivät		%osuus päivistä		henkilöt		%osuus henkilöistä		päiviä/ hlö		poissaolo htv:na	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Yleinen	18	21	1 %	1 %	5	3	6 %	4 %	3,6	7,0	0,05	0,06
hallinto	11	0	1 %	0 %	3	0	4 %	0 %	3,7	0,0	0,03	0,00
talous- ja henkilöstöpalvelut	7	21	0 %	1 %	2	3	2 %	4 %	3,5	7,0	0,02	0,06
Sivistys	1190	893	68 %	44 %	41	45	51 %	54 %	29,0	19,8	3,26	2,45
hallinto	2	1	0 %	0 %	1	1	1 %	1 %	2,0	1,0	0,01	0,00
päivähoito	430	183	25 %	9 %	10	13	12 %	15 %	43,0	14,1	1,18	0,50
perusopetus	591	439	34 %	22 %	24	24	30 %	29 %	24,6	18,3	1,62	1,20
lukio	33	45	2 %	2 %	2	2	2 %	2 %	16,5	22,5	0,09	0,12
kirjasto- ja kulttuuripalvelut	0	3	0 %	0 %	0	1	0 %	1 %	0,0	3,0	0,00	0,01
liikunta ja nuorisopalvelut	134	222	8 %	11 %	4	4	5 %	5 %	33,5	55,5	0,37	0,61
Tekninen	543	1108	31 %	55 %	35	36	43 %	43 %	15,5	30,8	1,49	3,04
hallinto ja rakennusvalvonta	15	58	1 %	3 %	4	2	5 %	2 %	3,8	29,0	0,04	0,16
kiinteistöt	53	175	3 %	9 %	7	8	9 %	10 %	7,6	21,9	0,15	0,48
vesi- ja viemärlaitos	47	4	3 %	0 %	2	1	2 %	1 %	23,5	4,0	0,13	0,01
ravinto- ja siivouspalvelut	428	871	24 %	43 %	22	25	27 %	30 %	19,5	34,8	1,17	2,39
Yhteensä	1751	2022	100 %	100 %	81	84	100 %	100 %	21,6	24,1	4,80	5,54

Taulukko 10 Vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot syykoodeittain 2018 ja 2019

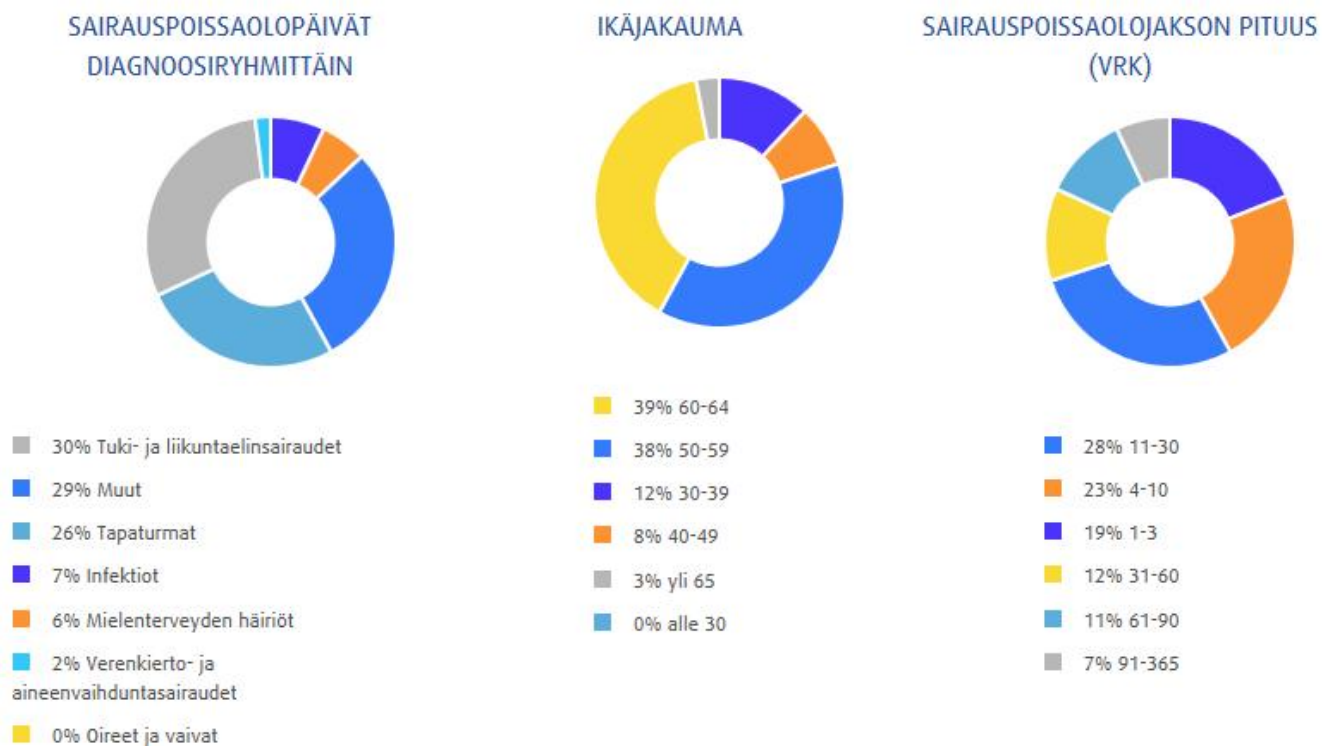
Sairauspoissaolot syykoodeittain	Kalenteripäivät		Henkilöitä	
	2018	2019	2018	2019
Sairausloma lääkärin todistuksella	784	1176	43	50
Sairausloma 2/3-osapalkalla	334	357	6	10
Sairaus, palkaton	332	179	2	1
Sairausloma esimiehen luvalla	198	220	57	64
Sairausloma terv.hoit. todistuksella	56	24	16	10
Työtapaturma, työmatkatapaturma, palkall	47	66	4	5

Työtapaturma tai työmatkatapaturma sattui vuonna 2019 yhteensä 11 vakitukselle tai määräaikaiselle työntekijälle. Tapaturmista kuusi oli sellaisia, joista aiheutui sairauspoissaoloja. Poissaolopäiviä kertyi yhteensä 84 kalenteripäivää. Vuonna 2018 työtapaturma sattui kahdeksalle työntekijälle.

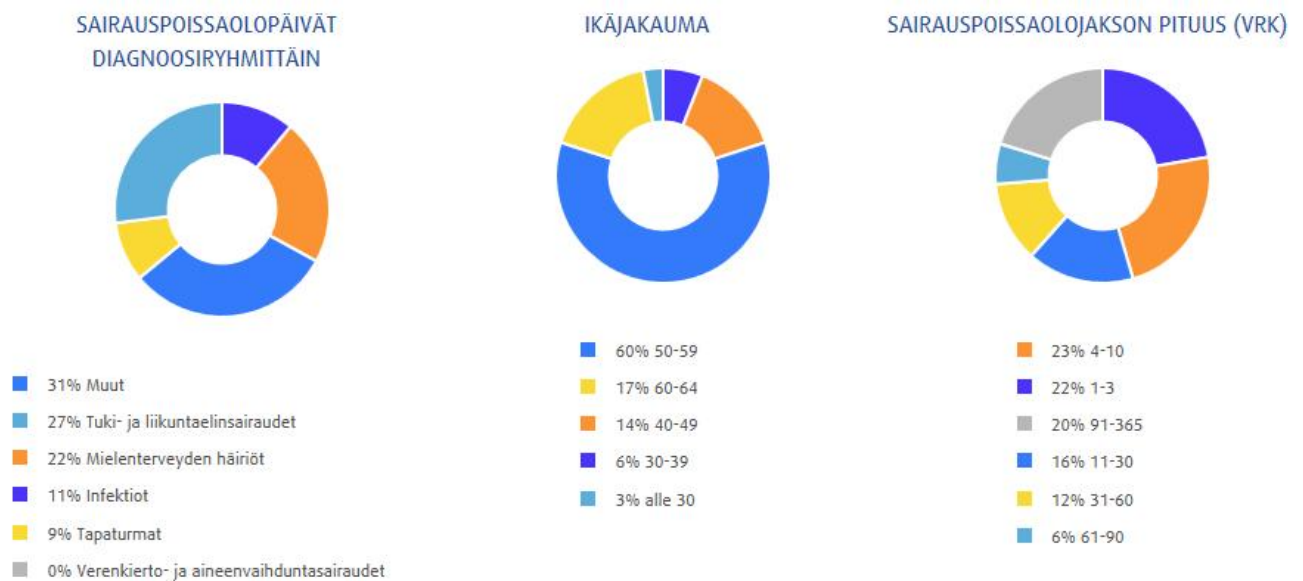
Alla oleviin Terveystalon kaavioihin on tilastoitu myös vapaa-ajalla sattuneet tapaturmat.

Kuvio 2 Terveystalon tilastot sairauspoissaolojen diagnooseista, ikäjakaumasta ja pituudesta

Vuosi 2019



Vuosi 2018



4. HENKILÖSTÖMENOT JA HENKILÖSTÖN PALKKATASO

Henkilöstömenoihin sisältyvät palkat, välilliset palkat, sosiaaliturvan kustannukset ja muut välilliset työvoimakustannukset. Työnantajan lakisääteisiä sosiaalivakuutusmaksuja ovat työeläke-, tapaturmavakuutus-, työttömyysvakuutus- ja ryhmähenkivakuutusmaksu sekä sairausvakuutusmaksu. Palkat määräytyvät kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan, joista Merikarvian kunnassa työntekijöitä on neljän sopimuksen piirissä: yleisen, opetushenkilöstön, teknisen ja tuntipalkkaisen. Kunta-alalla palkkausjärjestelmät perustuvat tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen. Merikarvian kunnassa KT-yhteyshenkilönä toimii hallintopäällikkö. Merikarvian kunnalla ja paikallisilla ammattijärjestöillä (pois lukien Akava) on sopimus lomarahojen vaihtamisesta vapaiksi, mutta edellä mainittu menettely on ollut vapaaehtoista.

4.1. Palkkausmuutokset 2019

Työehtosopimusten mukaiset palkkausmuutokset voimaantuloajankohdittain

- Kaikilla sopimusaloilla
 - o 1.2.2017
 - lomaraha maksetaan 30 prosentilla alennettuna 1.2.2017–30.9.2019 välisellä ajanjaksolla.
- KVTES Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus ja
 - o 1.1.2019
 - Paikallisen järjestelyerän mukainen palkankorotus 23,78 € tehtäväkohtaiseen palkkaan
 - o 1.4.2019
 - Yleiskorotus 1,00 %
 - Henkilökohtaisten lisien korotus 1,00 %
- TS-sopimus Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
 - o 1.1.2019
 - Paikallisen järjestelyerän mukainen korotus 20,48 euroa tehtäväkohtaiseen palkkaan ja 7,29 euroa henkilökohtaiseen lisään.
 - o 1.4.2019
 - Yleiskorotus 1,00 %
 - Henkilökohtaisten lisien korotus 1,00 %
- OVTES Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
 - o 1.1.2019
 - Paikallisen järjestelyerän mukaiset palkankorotukset TVA-tekijöinä
 - o 1.4.2019
 - Yleiskorotus 0,99 %
- TTES-sopimus Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus
 - o 1.1.2019
 - Paikallisen järjestelyerän mukainen palkankorotus
 - o 1.4.2019
 - Perustuntipalkkojen korotukset palkkaryhmittäin

4.2. Palkkakustannusten kehitys

Vuoteen 2018 verrattuna palkkakustannukset nousivat 1,2 %, nettomenot 1,7 %.

Taulukko 11 Palkat ja sivukulut yhteensä tehtäväalueittain 2019 - 2017

2019 - 2017	Palkat ja sivukulut yhteensä (summiin sisältyy lomapalkkavelan muutos)						
	2019	%-osuus	muutos ed. vuoteen	2018	%-osuus	muutos ed. vuoteen	2017
ERI TOIMIELIIMET	6 118	0,1 %	275,6 %	1 629	0,0 %	148,3 %	656
KUNNANHALLITUKSEN TEHTÄVÄT	125 614	1,8 %	-12,8 %	144 011	2,1 %	7,7 %	133 764
TALOUS-, HALLINTO- JA HENKILÖSTÖPALVELUT	349 524	5,1 %	6,8 %	327 408	4,8 %	-0,4 %	328 838
KEHITTÄMISPALVELUT	38 694	0,6 %	-7,0 %	41 596	0,6 %	-45,4 %	76 215
TYÖLLISTÄMISPALVELUT	86 269	1,25 %	11,6 %	77 293	1,1 %	-13,5 %	89 398
KOKOUSHALVUOT (ilman sivukuluja)	65 857	0,95 %	22,1 %	53 937	0,8 %	-2,5 %	55 301
YLEINEN HALLINTO yhteensä	672 076	9,7 %	4,1 %	645 874	9,5 %	-5,6 %	684 172
KOULUTOIMEN HALLINTO	189 599	2,7 %	45,7 %	130 142	1,9 %	5,0 %	123 963
VARHAISKASVATUS JA ESIOPETUS	777 717	11,2 %	18,8 %	654 488	9,6 %	16,2 %	563 428
PERUSOPETUS	1 716 769	24,8 %	0,0 %	1 715 993	25,1 %	0,6 %	1 705 922
Alakoulu	944 956	13,7 %	0,1 %	944 168	13,8 %	0,8 %	937 067
Yläkoulu	771 813	11,2 %	0,0 %	771 825	11,3 %	0,4 %	768 855
LUKIO	593 479	8,6 %	4,5 %	567 796	8,3 %	-0,1 %	568 520
KANSALAIKOPISTO	262 755	3,8 %	-0,3 %	263 516	3,9 %	-5,7 %	279 462
KIRJASTO-KULTTUURIPALVELUT	116 060	1,7 %	-8,9 %	127 435	1,9 %	3,6 %	122 957
LIIKUNTA JA NUORISOPALVELUT	193 932	2,8 %	-5,6 %	205 487	3,0 %	5,4 %	194 883
KOKOUSHALVUOT (ilman sivukuluja)	13 245	0,2 %	-20,5 %	16 665	0,2 %	7,6 %	15 495
SIVISTYSTOIMI yhteensä	3 863 556	55,9 %	4,9 %	3 681 522	53,9 %	3,0 %	3 574 630
TEKNINEN HALLINTO	143 378	2,1 %	20,5 %	118 962	1,7 %	24,6 %	95 491
KIINTEISTÖT	337 578	4,9 %	-11,1 %	379 770	5,6 %	9,7 %	346 162
YLEISET ALUEET	58 810	0,9 %	-27,2 %	80 834	1,2 %	49,8 %	53 967
VESI JA VIEMÄRILAITOS	125 464	1,8 %	-6,6 %	134 278	2,0 %	14,1 %	117 717
RAVINTO JA SIIVOUSPALVELUT	1 088 971	15,8 %	-0,9 %	1 098 874	16,1 %	2,8 %	1 069 078
RAKENNUSVALVONTA	66 738	1,0 %	4,9 %	63 620	0,9 %	-9,0 %	69 912
KOKOUSHALVUOT (ilman sivukuluja)	12 460	0,2 %	-12,2 %	14 195	0,2 %	20,8 %	11 753
TEKNINEN TOIMI yhteensä	1 833 399	26,5 %	-3,0 %	1 890 533	27,7 %	7,2 %	1 764 080
Työllistämistuki palkat (ilman sivukuluja)	124 574	1,8 %	-34,2 %	189 390	2,8 %	48,5 %	127 522
Eläkemenuperusteinen KuEl maksu (palkoista riippumaton eläkemaksu)	419 943	6,1 %	-1,5 %	426 164	6,2 %	-0,3 %	427 480
MERIKARVIAN KUNTA yhteensä	6 913 548		1,2 %	6 833 483		3,9 %	6 577 884
PALKKOJEN SIVUKULUT (sis yhteensä summaan)	1 069 301	15,5 %	-1,43 %	1 084 844	15,9 %	0,4 %	1 080 003
Palkkatuki tulot (3303)	44 534	0,7 %	-54,4 %	97 624	1,5 %	27,5 %	76 547
Henkilöstökorvaustulot (5200,5201)	65 593	1,0 %	36,6 %	48 022	0,7 %	-23,0 %	62 398
NETTOMENOT	6 803 421		1,7 %	6 687 837		3,9 %	6 438 939
PROSENTTIOKUUUS TOIMINTAKULUIKTA	27,0 %			26,4 %			25,9 %

Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Eläkemenoperusteisella maksulla ei ole yhteyttä maksussa oleviin palkkoihin (KEVA). Vuodesta 2019 alkaen ns. varhaiseläkemaksun (varhe-maksun) periminen erikseen omana eläkemaksuna lakkautettiin ja se sisällytettiin muihin eläkemaksuihin. Vuosina 2018 ja 2017 varhe-maksu on ollut vielä erikseen ja se on kirjanpidossa kirjattu perusturva tehtäväalueelle. Tähän taulukkoon vuosien 2018 (41 864 €) ja 2017 (36 850 €) varhe-maksut on lisätty samaan summan eläkemenoperusteisen eläkemaksun kanssa.

Henkilöstökorvaustulot ovat KELA:n tai vakuutusyhtiön maksamia korvauksia palkallisten poissaolojen, kuten sairauslomien ja perhevapaiden, ajalta maksetuista palkoista.

Lomapalkkavelka (lomapalkat pitämättömistä lomista ja maksamattomat lomarahat) on kokonaisuudessaan taseessa. Taulukon 11 summiin sisältyy vain tuloslaskelmalla näkyvä vuosittainen lomapalkkavelan muutos, joka voi olla positiivinen tai negatiivinen.

Yleishallinnon kunnanhallituksen tehtävät -tehtäväalueen palkkasummaan vaikutti se, että vuonna 2018 osan vuodesta palkkaa maksettiin kahdelle kunnanjohtajalle samanaikaisesti. Vuoden 2017 palkkasummaa rasitti suurehko negatiivinen lomapalkkavelka (11 422 €). Vastaavasti kunnanjohtajan eläköityessä lomapalkkavelan pienentyminen laski vuoden 2018 palkkasummaa (positiivinen lomapalkkavelka 11 310 €). Talous-, hallinto- ja henkilöstöpalvelut -tehtäväalueen palkkasummaa nosti uuden kirjanpitäjän perehdyttäminen. Työllistämispalvelut -tehtäväalueen palkkasummaa nosti kaikkien työllistämistoimenpiteenä palkattujen henkilöiden sivukulujen kohdistuminen tälle tehtäväalueelle. Aiempina vuosina työllistämistukipalkat on jaettu eri hallinnonaloille.

Sivistystoimen hallinnon kustannuksia nostivat hankkeet. Hankkeista saatuja/haettavia tuloja ei näy tässä taulukossa. Varhaiskasvatus ja esiopetus -tehtäväalueen kustannuksia nostivat hoitolasten määrän kasvu ja vuorohoitotarpeen kasvu. Liikunta- ja nuorisotoimen palkkasummaa laski henkilöstömuutokset.

Teknisen toimen hallinnon palkkasummaa nosti henkilöstömuutokset (kunnan rakennusmestarin eläköityminen, teknisen johtajan siirtyminen asiantuntijaksi ja uuden teknisen johtajan rekrytoiminen). Lisäksi summaan vaikutti toimistosihteerin palkan tarkistus sekä tekniselle johtajalle maksettava korvaus Merikarvian Lämpö Oy:n toimitusjohtajuudesta. Myös isännöitsijän palkkakustannusten kustannustenjakoa muutettiin siten, että osa kustannuksista kohdistuu hallinnon kohtaan. Muutos vastaavasti hieman laski kiinteistöt tehtäväalueen palkkasummaa. Kiinteistöt ja yleiset alueet tehtäväalueiden palkkasummia laski määräaikaisten henkilöiden pienempi määrä vuonna 2019. Rakennusvalvonnan palkkasummaan vaikutti toimistosihteerin palkantarkistus.

Taulukko 12 Palkat tileittäin ja tehtäväalueittain ilman sivukuluja ja lomapalkkavelan muutosta (kokouspalkkiot ja työllistämistukipalkat taulukossa 11)

2019 - 2018 palkat tileittäin ilman sivukuluja	Vakinaiset palkat ja tuntipalkat (5010 ja 5035)		Tilapäisten palkat, oppisopimuspalkat ja muut palkat (5022, 5041, 5080)		Sijaisten palkat (5023)		Erillis- ja ylitunti- korvaukset, päi- vystystuntipalkat (5025,5026,5036)		Lomarahapalkat (5031)	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
ERI TOIMIELIMET	271	61	87	98			4 484	960		
KUNNANHALLITUKSEN TEHTÄVÄT	95 996	96 313	553	631		27 535			4 026	5 196
TALOUS-, HALLINTO- JA HENKILÖSTÖPALVELUT	256 578	218 641	10 370	32 760			7 208	4 383	8 504	8 356
KEHITTÄMISPALVELUT	15 115	33 249	14 763	617			406	43	586	2 222
TYÖLLISTÄMISPALVELUT	29 824	5 583	16 544	51 268			197	2	1 630	1 466
YLEINEN HALLINTO yhteensä	397 783	353 847	42 317	85 374	0	27 535	12 296	5 388	14 745	17 240
KOULUTOIMEN HALLINTO	68 498	59 982	33 677	6 606	29 493	28 002	16 168	10 390	4 294	4 136
VARHAISKASVATUS JA ESIOPIETUS	383 725	384 205	151 114	73 055	75 153	49 744	17 836	9 031	23 161	16 525
PERUSOPETUS	1 138 963	1 165 389	77 969	59 137	68 824	80 121	91 581	71 127	54 055	53 686
<i>Alakoulu</i>	641 303	676 651	32 824	13 881	29 822	23 455	53 186	42 613	29 138	29 860
<i>Yläkoulu</i>	497 660	488 738	45 145	45 256	39 001	56 666	38 395	28 514	24 917	23 826
LUKIO	359 284	353 124	9 755	5 824	16 005	11 884	94 277	89 523	14 850	14 725
KANSALAIISOPISTO	46 222	50 283	170 179	167 654	109	65			3 053	3 481
KIRJASTO-KULTTUURI- PALVELUT	65 003	64 242	18 790	29 007	9 393	6 937	1 179	2 751	1 904	3 208
LIIKUNTA JA NUORISO- PALVELUT	127 081	142 737	12 142	1 421	12 774	10 970	10 251	9 243	6 443	5 296
SIVISTYSTOIMI yhteensä	2 188 776	2 219 962	473 626	342 704	211 751	187 723	231 292	192 065	107 760	101 057
TEKNINEN HALLINTO	112 201	87 990	406	1 188			633	553	4 124	3 748
KIINTEISTÖT	203 869	249 734	16 223	9 475	3 001		46 128	47 105	8 935	7 091
YLEISET ALUEET	18 276	58 806	32 718	5 512	679	397	168	421	1 664	377
VESI JA VIEMÄRILAITOS	82 317	87 264	11 466	3 699	4 034	1 590	9 639	11 017	3 994	3 505
RAVINTO- JA SIIVOUS- PALVELUT	706 988	705 909	26 189	2 172	114 755	128 466	29 554	29 708	33 242	28 191
RAKENNUSVALVONTA	52 582	50 374					633	537	1 963	1 874
TEKNINEN TOIMI yhteensä	1 176 232	1 240 077	87 002	22 046	122 468	130 453	86 755	89 341	53 922	44 786
MERIKARVIAN KUNTA palkat yhteensä	3 762 792	3 813 886	602 945	450 124	334 219	345 711	330 343	286 794	176 427	163 083

Tuntipalkkaisia oli vuonna 2019 enää yksi henkilö (teknisessä toimessa). Siitä syystä tilastoitu vakituisten palkkojen kanssa samaan kohtaan. Kuitenkin vuonna 2018 oli määräaikaista tuntipalkkaisia työntekijöitä teknisessä toimessa. Vastaavat työntekijät ovat siis vuoden 2019 osalta kohdassa tilapäiset työntekijät (kohdissa kiinteistöt ja yleiset alueet).

Erilliskorvauksiin kirjataan vuorotyölisät, erillispalkkiot lisätehtävistä ja ylityökorvaukset.

Ylituntikorvaukset ovat opettajille ylitunneista ja lisätehtävistä maksettuja korvauksia. Ne on merkitty taulukkoon oranssilla värillä.

Päivystystuntipalkat on merkitty kiinteistöt tehtäväalueelle sinisellä värillä.

Alla olevassa taulukossa on vuosina 2016–2019 maksetut kilometrikorvaukset ja päivärahat. Suurin yksittäinen kilometrikorvausten erä on kansalaisopiston opettajien kilometrikorvaukset 29 142 euroa (2019).

Taulukko 12 Kaikki matkakustannusten korvaukset 2016 – 2019

	Matkakustannukset				Päivärahat			
	2019	2018	2017	2016	2019	2018	2017	2016
Yleishallinto	10 229	10 411	10 068	11 056	999	1 399	773	1 493
Sivistystoimi	38 129	43 056	42 667	39 664	2 656	3 344	3 238	2 100
Tekninen	32 868	37 512	33 028	31 923	460	472	624	308
Yhteensä	81 226	90 979	85 763	82 644	4 115	5 215	4 635	3 901

4.3. Keskipalkat

Vakituisen henkilöstön keskimääräisiä palkkoja kuvaavaan taulukkoon on kerätty tehtäväkohtaisten ja varsinaisten palkkojen tilanne 31.12. Taulukko ei kerro kokonaisansioita sillä työaikalisiä ei ole mukana luvuissa. Tuntipalkkaiseen vakituiseseen henkilöstöön kuuluu enää vain yksi henkilö, joten hänet on jätetty tilastoinnin ulkopuolelle.

Taulukko 13 Vakituisten henkilöstön keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat ja varsinaiset palkat 31.12.2019 ja 31.12.2018

		keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka				keskimääräinen varsinainen palkka			
		31.12.2019		31.12.2018		31.12.2019		31.12.2018	
		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
KV TES / TS	Johtoryhmä						5 360		5 341
	Teknisen toimen esimiehet	3 211		3 157	3 276	3 599		3 437	3 547
	Opetushenkilöstön esimiehet		3 916		3 878		5 665		5 455
	Muut sivistystoimen esimiehet	3 277	2 836	3 221	2 784	3 560	2 967	3 873	2 913
	Teknisen toimen toimistohenkilöstö	2 512		2 379		2 819		2 675	
	Yleisen hallinnon toimistohenkilöstö	2 532		2 518		2 736		2 759	
	Sivistystoimen toimistohenkilöstö	2 231		2 185		2 460		2 411	
	Varhaiskasvatuksen opettajat	2 391		2 354		2 564		2 508	
	Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	2 140		2 095		2 325		2 277	
	Muu varhaiskasvatuksen henkilöstö	1 510		1 373		1 675		1 527	
	Vapaa-ajan henkilökunta	1 922		1 921		2 112		2 104	
	Opetustoimen avustava henkilöstö	2 110		2 066		2 274		2 226	
	Ravitsemishenkilökunta	2 022		1 972		2 194		2 145	
	Laitoshuoltohenkilökunta	1 922		1 880		2 091		2 057	
	Kiinteistöhuoltohenkilökunta		2 204		2 169		2 464		2 421
OV TES	Peruskoulun alaluokkien opetushlöstö	2 658	2 803	2 632	2 776	3 869	4 234	3 589	3 973
	Peruskoulun yläluokkien opetushlöstö	2 874	2 830	2 846	2 803	3 972	4 435	3 708	4 149
	Lukion opetushenkilöstö	3 048	3 048	3 018	3 018	4 279	5 220	4 070	5 279

*Varsinaiseen palkkaan kuuluvat palkanosat: tehtäväkohtainen palkka, henkilökohtainen lisä, työkokemuslisä ja määrävuosilisä, syrjäseutulisa, kielilisa, rekrytointilisa, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus.

* Johtoryhmän jäsenet ovat kokonaispalkkauksessa.

*Kirjaston henkilökunta sisältyy sivistystoimen toimistohenkilöstöön.

Opetusalan kunnan muuhun palkkatasoon verrattuna korkea palkkataso ja opettajien suhteellisen suuri määrä johtaa tilanteeseen, jossa pienilläkin muutoksilla opetushenkilöstön ja opetustuntien määrässä on merkittävä vaikutus kunnan talouteen.

5. TYÖTERVEYSHUOLTO

Merikarvian kunnan työterveyshuollon palvelut on ostettu vuoden 2017 alusta Suomen Terveystalo Oy:ltä. Vuonna 2019 työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa kunnan keskeiset tarpeet olivat toimenpide-ehdotuksien saaminen henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi, henkilöstön terveydentilan selvittäminen sekä esimiestyön tukeminen muutoksessa. Keskeiset tavoitteet olivat tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen vähentäminen, työntekijöiden terveydentilan arviointi terveystarkastuksen avulla sekä työterveysyhteistyön lisääminen.

Työterveyshuollon menoihin saadaan KELA:lta korvausta työterveyshuollon ennaltaehkäisevästä ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta (= KL I) 60 % ja sairaanhoidon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (= KL II) 50 %. Korvaus määräytyy työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Vuosina 2017 - 2020 korvauksen laskennallinen työntekijäkohtainen enimmäismäärä korvausluokassa I on 101,70 euroa ja korvausluokassa II on 127,05 euroa (keskimäärin 133 työntekijää työterveyshuollon piirissä v. 2019).

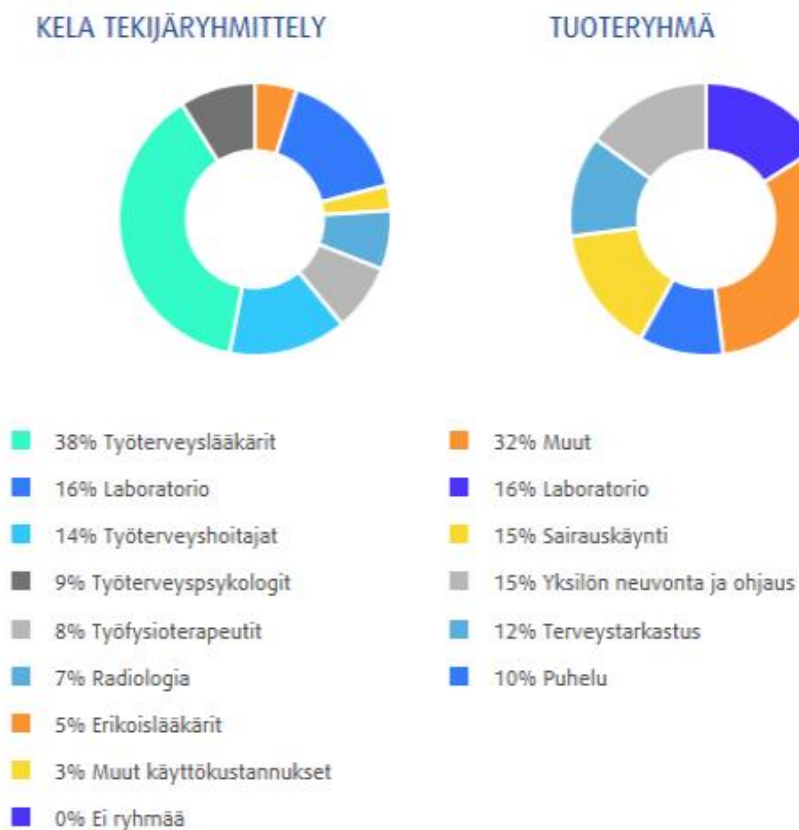
Taulukko 14 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain 2015 – 2019

	2019	2018	2017	2016	2015
Korvausluokka I	38 236	25 597	15 450	25 242	21 554
Korvausluokka II	22 902	22 586	23 331	25 503	24 259
Ei korvattavat	2 111	2 008	585	129	97
Yhteensä	63 249	50 191	39 366	50 873	45 910

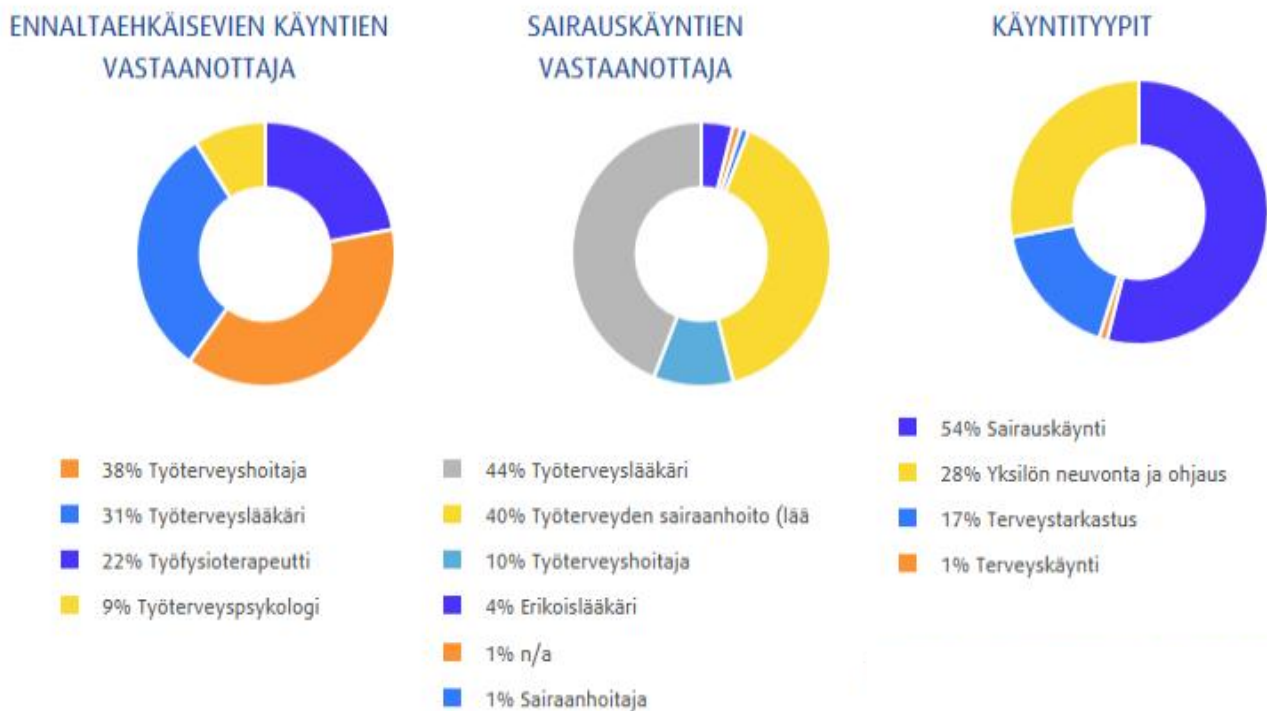
Vuonna 2019 työterveyshuollon kustannukset nousivat ennätyslukemiin. Vuonna 2018 kustannukset nousivat vuoden 2016 tasolle. Tämä selittyy sillä, että työkykyyn vaikuttamattomien pitkäaikaissairauksien seuranta kuului jälleen työterveyshuollon piiriin. Vuosi 2017 oli tämän osalta poikkeus muihin vuosiin verrattuna.

Seuraavalla sivulla olevissa kuvioissa on kuvattu työterveyshuollon vuoden 2019 kustannuksia ja käyntejä. Yhtä työntekijää kohden käyntejä oli keskimäärin 3,2. Vuonna 2018 vastaava luku oli 2,8. Koko vuonna kertyi yhteensä 426 työterveyshuollon käyntiä. Vuonna 2018 käyntejä oli 382. Luvuissa ei ole pystytty ottamaan huomioon mahdollisia käyntejä muihin terveydenhuollon toimipisteisiin.

Kuvio 3 Vuoden 2019 työterveyshuollon kustannukset tekijä- ja tuoterymittäin



Kuvio 4 Vuoden 2019 työterveyshuollon käynnit



6. HENKILÖSTÖKOULUTUS

Henkilöstökoulutus on yksi merkittävimmistä toiminnoista, jolla varmistetaan henkilöstön ammattitaidon säilyminen ja palvelujen tuottamiseen tarvittavien henkilöstöressurssien turvaaminen myös tulevaisuudessa. Merikarvian kunnassa henkilöstökoulutusta varten on varattu erikseen määrärahat kustannuspaikoittain.

Kaikki työpaikalla annettava koulutus ei näy tilastoissa. Esimerkiksi opettajille on järjestetty pakollista yhteistä henkilöstökoulutusta VESO-päivien yhteydessä, mitä ei ole kirjattu koulutusrekisteriin. Myös muilla tehtäväalueilla on järjestetty työaikana ja työpaikalla tapahtuvaa koulutusta.

Taulukko 15 Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuspäivien* määrä 2019 – 2017

		Henkilöitä	Päiviä	pv/hlö
Yleishallinto	2019	6	28	4,7
	2018	5	34	6,8
	2017	6	15	2,5
Sivistystoimi	2019	41	165	4
	2018	36	128	3,6
	2017	46	103	2,2
Tekninen toimi	2019	10	45	4,5
	2018	7	26	3,7
	2017	16	34	2,1

*Laskennassa yhden koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia.

Yleisen käytännön mukaan työntekijät esittävät itse sopimaksi katsomaansa täydennyskoulutusta. Tämä toimintamalli ei kuitenkaan sovellu kaikille työntekijöille ja tehtäväalueille. Lähiesimiesten tulee huolehtia tehtäväalueidensa osaamisen ajan tasalla pitämisestä ja kiinnittää erityistä huomiota kaikkien alaistensa ohjaamiseen koulutukseen.

7. YHTEISTOIMINTARYHMÄN TOIMINTA JA TYÖSUOJELU

Merikarvian kunnassa yhteistoiminta-elin on YT-ryhmä. YT-ryhmä päätti kokouksessaan 11.9.2017 jakaa henkilöstön vuosien 2018 - 2021 toimikaudeksi entisen kolmen toimialueen sijaan kahteen toimialueeseen. Yleinen hallinto ja tekninen toimi yhdistettiin yhdeksi toimialueeksi. Sivistystoimi on oma toimialueensa. YT-ryhmä valitsee keskuudestaan puheenjohtajan (vuorovuosina työnantajan tai työntekijöiden edustaja). Sihteerinä toimii hallintopäällikkö. YT-ryhmällä oli vuonna 2019 neljä kokousta.

YT-ryhmä vahvisti kokouksessaan 22.11.2017 kaudelle 2018 - 2021 valitut työsuojeluvaltuutetut ja heille ensimmäisen ja toisen varajäsenen.

YT-ryhmän jäsenet 31.12.2019:

Työntekijäedustajat	Mari Luotonen Riitta Palomäki	JHL, pj. JUKO
Kunnan edustajat	Kimmo Puolitaival Olli Rajala Jari Kosma Kari Pitkäranta Ritva Myllyviita	kunnanjohtaja hallintopäällikkö, YT-ryhmän valmistelija ja sihteeri sivistysjohtaja tekninen johtaja työsuojelupäällikkö
Työterveyshuollon yhteyshenkilö	Terhi Mattila	palkkasihteeri
Työsuojelun edustajat	työsuojeluvaltuutettu	varatyösuojeluvaltuutettu
<i>sivistystoimi</i>	Hilkka Koski	1. Seija Sillman-Leppänen 2. Minna Seppälä-Kortessalo
<i>yleinen hallinto ja tekninen toimi</i>	Kari Uusimäki, vpj.	1. Mari Luotonen 2. Hannele Tuohimaa

8. TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA, TYÖHYVINVOINTI JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN

Henkilöstön työkykyä on pyritty ylläpitämään tarjoamalla jokaiselle vähintään kolmen kuukauden työsopimuksen solmineelle kunnan päätoimiselle työntekijälle maksuton mahdollisuus käyttää uimahalli- ja kuntosalipalveluja. Lisäksi samoin ehdoin henkilöstö saa halutessaan Merikarvia-Siikaisten kansalaisopiston aktiivikortin, joka oikeuttaa heitä osallistumaan kansalaisopiston piireihin maksutta.

Talousarvioon varataan vuosittain 30 euron suuruinen tyhy-raha kutakin työntekijää kohden. Raha käytetään työhyvinvointia tukevan yhteisen toiminnan järjestämiseen.

Esimiehiä on ohjeistettu ja koulutettu käymään alaistensa kanssa säännöllisesti kehityskeskustelut. Lisäksi eri toimipisteissä ja osastoilla pidetään omia yhteispalavereja ja kokouksia, joissa käsitellään henkilöstöä koskevia ja myös henkilöstön esille ottamia asioita.

Kunnan vakinaisia ja vähintään kaksi vuotta yhtäjaksoisesti määräaikaaisessa palvelussuhteessa olleita työntekijöitä muistetaan 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä 175 euron arvoisella lahjalla. Lisäksi kuntaa 30 ja 40 vuotta palvelleita palkitaan joko viikon palkattomalla lomalla tai kylpyläviikonlopulla. Eläkkeelle siirtyville annetaan 175 euron arvoinen lahja.

8.1. Ilmapiirikartoitus

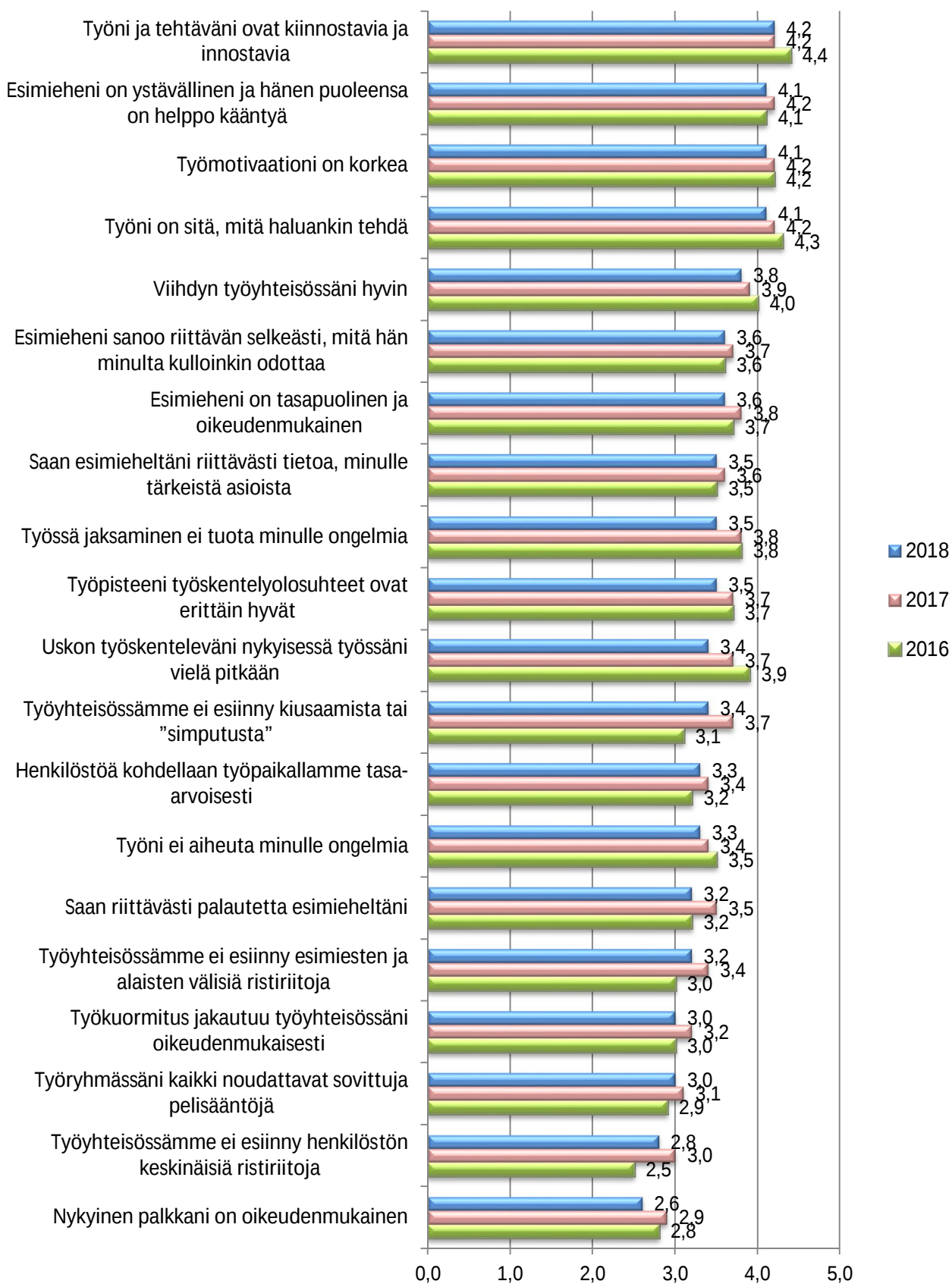
Kunnassa on toteutettu ilmapiirikartoitus kolme kertaa viimeisen reilun kolmen vuoden aikana. Ilmapiirikartoituksen tarkoituksena on selvittää henkilöstön viihtymistä ja hyvinvointia työssä. Viimeisin ilmapiirikartoitus tehtiin vuoden 2018 syyskuussa. Seuraava ilmapiirikartoitus tehdään alkuvuodesta 2020.

Vuoden 2018 ilmapiirikartoitusta käsiteltäessä todettiin, että esimiehet käyvät ilmapiirikartoituksen tulokset läpi henkilöstönsä kanssa ja sen perusteella kukin yksikkö tekee yhteisen esityksensä kehittämistoimenpiteistä (2-3 asiaa) kunnanjohtajalle. Kehittämistoimenpide-ehdotukset käsiteltiin esimiespalaverissa, jonka jälkeen ne vietiin YT-ryhmän käsiteltäväksi.

YT-ryhmä hyväksyi ilmapiirikartoituksen perusteella vuoden 2019 kehittämistoimenpiteiksi pelisäännöt ja esimiestyön kehittämisen. Kunnanhallitus merkitsi esitetyt kehittämistoimenpiteet tiedoksi.

Seuraavalla sivulla on kuvattu kunnan ilmapiirikartoituksen tulokset vuosilta 2016–2018. Vastausasteikko kyselyssä on nollasta viiteen, jossa 0 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Vuoden 2018 vastausprosentti kyselyssä oli 72. Vastausten keskiarvo koko kunnassa on pysynyt samalla (n. 3,5) tasolla 2016–2018.

Kuvio 5 Ilmapiirikartoituksen tulokset 2016 - 2018



9. KATSAUS TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISEEN KUNNASSA

9.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Merikarvian kunnan on työnantajana huolehdittava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja edistämisestä. Tasa-arvolain (1329/2014) osittaisuudistus tuli voimaan 1.1.2015 ja sen mukaan työnantajien, joilla on vähintään 30 henkilöä palveluksessaan, on laadittava tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Uuden lain taustalla on mm. työsyrintädirektiivin säännökset. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantajan velvollisuutena on edistää yhdenvertaisuutta, arvioitava miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla, kehitettävä työoloja ja toimintatapoja. Arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Suunnitelma on tehtävä yhdessä työnantajan sekä työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelmasta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehittää menettelytapoja, joita käytetään valittaessa henkilöstöä ja tehtäessä henkilöstöön liittyviä ratkaisuja. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Menettelytapojen tulee olla aidosti syrjimättömiä eli niissä on otettava huomioon:

- miten työhönotto hoidetaan että tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia
- tehtävien jako, miesten ja naisten tasapuolinen sijoittuminen
- yhtäläiset mahdollisuudet naisille ja miehille koulutukseen pääsystä
- naisten ja miesten palkkaus ja muut työsuhteisiin liittyvät etuudet
- perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamisen helpottaminen työjärjestelyjen avulla
- sukupuoleen perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelmasta täytyy selvittää suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi.

Merikarvian kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin vuoden 2019 aikana.

9.1.1. Tasa-arvotilanne

Sivulla 23 on kuvattu Merikarvian kunnan ilmapiirikartoituksen tulokset vuosilta 2016–2018. Kyselyssä on ollut mukana yhdenvertaisuutta ja tasa-arvon toteutumisesta sivuavia kysymyksiä. Vastausasteikko kyselyssä on nollasta viiteen, jossa 0 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Vuoden 2018 vastausprosentti kyselyssä oli 72. Vastausten keskiarvo koko kunnassa on pysynyt samalla (n. 3,5) tasolla 2016–2018.

Vastausten perusteella suurin osa piti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista vähintään tyydyttävänä. Tuloksia on mahdollisuus kuitenkin edelleen parantaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarjoaa siihen hyvän välineen. Tilanteen kartoittaminen ja työntekijöille tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tiedottaminen parantavat tilannetta entisestään.

9.1.2. Henkilöstön sukupuolirakenne ja sukupuolten välinen palkkatasa-arvo

Merikarvian kunnassa kaikki vakinaisesti täytetyt virat ovat olleet avoimesti haettavana. Sama periaate koskee myös lähes kaikkia toimia. Näin ollen virkojen ja toimien täyttäminen on lähtökohtaisesti avointa ja tasa-arvoista.

Merikarvian kunnan johtoryhmään kuuluvat kunnanjohtaja, tekninen johtaja, hallintopäällikkö ja sivistysjohtaja ovat kaikki sukupuoleltaan miehiä. Tehtäväalueiden esimiehistä sukupuoleltaan miehiä ovat alakoulun johtaja, lukion ja yhteiskoulun rehtori ja liikuntasihteeri. Vastaavasti sukupuoleltaan naisia ovat varhaiskasvatusjohtaja, palvelupäällikkö ja rakennustarkastaja. Kuten edellä esitetystä ilmenee, Merikarvian kunnan esimieskunta on miesvoittoinen. Todennäköisesti tilanne ei kuitenkaan ole kovinkaan poikkeuksellinen.

Muiden kuin esimiesten osalta eri tehtäväalueiden vakinainen henkilöstö on erittäin sukupuolisidonnaista. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen, kirjaston, vapaa-aikatoimen, kunnanviraston sekä ravinto- ja siivouspalvelun vakituinen henkilöstö muodostuu pelkästään naisista. Vastaavasti tekninen henkilöstö muodostuu pelkästään miehistä. Ainoastaan opetustehtävissä toimii miehiä ja naisia. Naisten prosenttiosuus koko henkilöstöstä oli 31.12.2019 noin 77 prosenttia ja vakituisista noin 75 prosenttia. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli yli 87 prosenttia.

Taulukko 16 Sukupuolijakauma 31.12.2019 ja 31.12.2018

	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
31.12.	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Naiset	82,6	86,1	19,0	17,2	101,6	103,3
Miehet	27	26	2,7	6,9	29,7	32,9

Merikarvian kunnan henkilöstön sukupuolirakenteen erikoisuuden vuoksi palkkauksen sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista on vaikea arvioida. Opetushenkilöstön palkat ovat OVTES:n mukaisia, ja sukupuolten väliset kokonaispalkka-erot johtuvat miesopettajien naisopettajia suuremmista ylituntimääristä sekä ikärakenteesta johtuvista määrävuosikorotuksista ja erityistehtävistä maksettavista korvauksista. Tarkempia palkkaustietoja on koottu henkilöstömenoja ja palkkaustasoa koskevaan lukuun.

9.1.3. Tavoitteet ja toimenpiteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että Merikarvian kunta on työpaikka, jossa niin naiset kuin miehet tekevät työtä samoilla ehdoilla ja samoin edellytyksin. Kaikilla on samat oikeudet työn, palvelussuhteen ehtojen ja muiden työehtojen suhteen sekä mahdollisuudet työssä kehittymiseen. Henkilöstön osaamista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-asioissa parannetaan järjestämällä koulutusta asiasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki eivät määrittele suoraan suunnitelmaan sisältyviä yksittäisiä toimenpiteitä, mutta työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat

- 1) toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

9.1.4. Uralla etenemismahdollisuudet

Merikarvian kunta on kooltaan pieni ja sillä on ainoastaan vähän esimiestehtäviä. Kunta-alalla muodolliset kelpoisuusvaatimukset rajoittavat usein urakehitystä. Ennen nykyistä esimiesasemaansa ovat kunnassa ei-esimiesasemassa toimineet sukupuoleltaan mies alakoulun koulunjohtaja, lukion ja yläkoulun rehtori ja sivistysjohtaja sekä sukupuoleltaan nainen varhaiskasvatusjohtaja. Koulujen ja päiväkodin varajohtajat ovat sukupuoleltaan naisia. Suoraan esimiesasemaan on valittu sukupuoleltaan mies kunnanjohtaja, hallintopäällikkö, tekninen johtaja ja liikuntasihtööri sekä sukupuoleltaan nainen rakennustarkastaja ja palvelupäällikkö.

10. LIITE

Liitteenä 1 on Porin perusturvalta saatu Kiilarinteen henkilöstökertomus.