



Henkilöstöraportti 2022

Yhteistyötoimikunta 23.3.2023/ § 13

Kaupunginhallitus 27.3.2023/ § 101

Valtuusto 12.6.2023/ § 30

Sisällysluettelo

Alkusanat.....	3
1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstön määrä.....	4
Henkilötyövuosi.....	7
Työajan jakautuminen.....	8
Henkilöstön sukupuolijakauma	10
Henkilöstön ikärakenne	11
Henkilöstön eläköityminen	12
2 Henkilöstön tila.....	13
Sairauspoissaolot	13
Työtapaturmat, työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajantapaturmat.....	15
Työsuojelu	16
Työterveyshuolto	17
3 Työhyvinvointi	21
Työhyvinvointiohjelma	21
Työhyvinvointikyselyt.....	22
Työhyvinvoinnin aktiivisen tuen toimintaohje.....	22
Sirius HR -järjestelmä	22
Henkilöstöedut.....	23
Aloitetoiminta	23
Etätyö	23
4 Henkilöstön kehittäminen.....	24
Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset.....	24
Palkkaus.....	25
Henkilöstökustannukset.....	27
Palkitsemiskäytännöt.....	28
Yhteistoiminta	28

Alkusanat

Vuosittainen henkilöstöraportti kertoo Ulvilan kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat on julkaissut 2021 suosituksen valtakunnallisesti esitettävistä viidestä yhteisistä tunnusluvusta, jotka on otettu huomioon tässä raportissa. Henkilöstöraportissa esitellään henkilöstön määrä ja rakenne, henkilöstön tila, työhyvinvointia ja henkilöstön kehittämistä. Henkilöstöraportti on keskeinen väline henkilöstövoimavarojen tuntemiseen ja ennakointiin, jonka avulla kehitetään ja suunnitellaan henkilöstötiedolla johtamista.

Päähavainnot Ulvilan kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista 31.12.2022 tilanteessa:

Henkilöstömäärä nousi 11 henkilöllä vuoteen 2021 verrattuna. Vakinainen henkilöstö lisääntyi 7 henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö puolestaan vähentyi 3 henkilöllä. Sivistyksen toimialalla vuonna 2022 työskenteli 75 % henkilöstöstä. Ulvilan kaupungin sivistystoimessa suoritti siviilipalvelua yksi henkilö, joka ei ole henkilöstömäärissä mukana.

Kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet olivat koulukäynninohjaaja, peruskoulun luokanopettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Henkilöstön keski-ikä oli Ulvilassa 46,25 (46,05) vuotta. Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 vuotta kuten edellisenäkin vuotena. Nuorimmat työntekijät löytyivät kirjasto- ja kulttuuripalveluista, jossa keski-ikä oli 40,85 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 10 (18) työntekijää ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ei yhtään (kolme henkilöä). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä väheni kahdeksalla henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 (64,8) vuotta.

Henkilöstön sairauspoissaolot nousivat 2365 kalenteripäivää vuoteen 2021 verrattuna. Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 218 kalenteripäivää. Lyhyet 1–10 päivän sairauslomat puolestaan kasvoivat 2583 kalenteripäivää. Henkilöstö oli sairauslomalla keskimäärin 19,8 (15,4) kalenteripäivää/henkilö. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 10,5 (8,0) %.

2022 vuonna 1.5. alkaen Ulvilan kaupunki tarjosi henkilöstölleen 50 euron suuruisen liikunta- ja kulttuuriedun E-passilla.

Voimaanpanolain §:n 18 mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle sekä hyvinvointiyhtymään katsotaan liikkeen luovutukseksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuu siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille 1.1.2023. Siirtyvän henkilöstön kanssa käytiin vuonna 2022 aikana yhteistoimintaneuvottelut sekä yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin siirtymiseen liittyviä asioita, jotka hyväksyttiin kaupunginhallituksessa. Ulvilan kaupungin henkilöstöstä siirtyivät 1.1.2023 Satakunnan hyvinvointialueen työntekijöiksi 20 työntekijää, jotka olivat sivistyksen toimialalta koulukuraattorit ja koulupsykologi, ateria- ja puhtauspalvelusta SOTE-keskuksen ja Kullaankodon työntekijät sekä työllisyydenhoidosta kuntouttavan työtoiminnan työntekijät.

Tästä on hyvä jatkaa uuden kaupunkistrategiamme arvojen iloa, älyä ja yhteiseloä hengessä.

Kirsi Sainio-Lehtimäki
hallintopäällikkö

Noora Aaltonen
henkilöstösuunnittelija

1 | Henkilöstön määrä ja rakenne

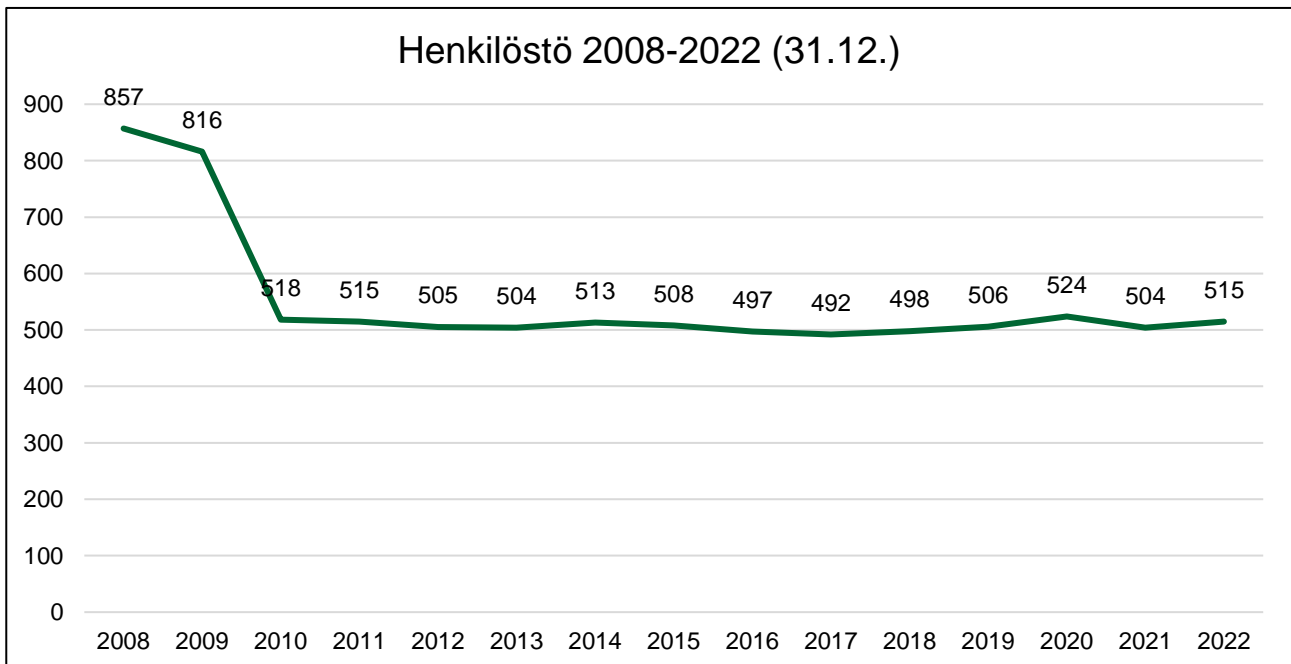
Henkilöstön määrä

Uvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 515 (504) henkilöä, joista 394 (387) oli vakinaisessa ja 114 (117) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä työllistämistuella palkattuja tilapäisiä työntekijöitä oli 4 (6) ja oppisopimuksella oli 3 työntekijää.

Palveluksessa oli vuoden lopussa 11 henkilöä enemmän kuin edellisen vuoden päättyessä (vuonna 2021 palveluksessa taas oli 20 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2020). Vakainainen henkilökunta lisääntyi 7 henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö vähentyi 3 henkilöllä. Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 30 (21). Kaupungin palveluksesta erosi 17 (19) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 10 (21) henkilöä. Uvilan kaupungin sivistystoimissa oli siviilipalvelusta suorittamassa yksi henkilö, joka ei ole mukana kokonaismäärässä.

Täyttä työaikaa tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 87,8 % (85,1 %). Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 8 (13) henkilöä.

Vuoden 2022 aikana eripituisten palvelussuhteiden lukumäärä oli kaikkiaan 1943 (1744) ja niissä oli 429 (789) eri henkilöä. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 18 (25) eri henkilöä.



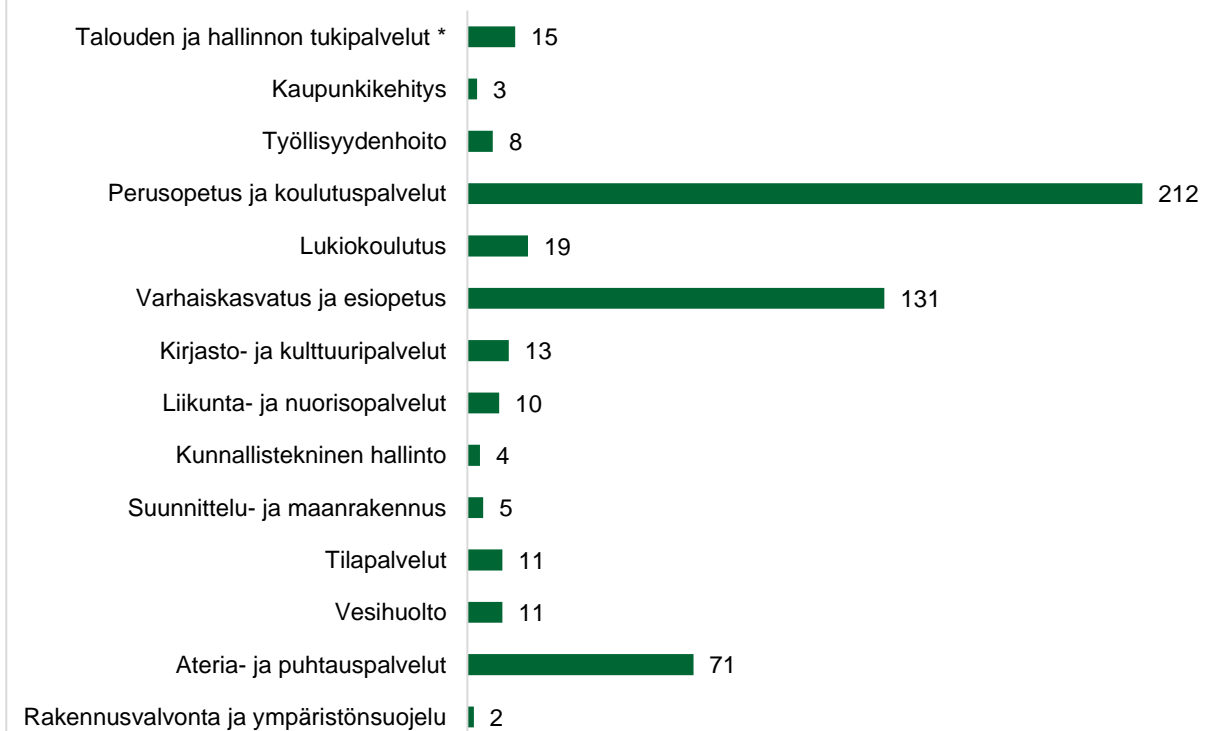
Kuva 1 Uvilan kaupungin henkilöstömäärän kehitys 2008–2022

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

	2022		2021	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset
Kaupunginhallitus	1	0	1	0
Keskushallinto	18	6	20	6
Sivistys	279	101	270	104
Tekninen	96	7	96	7
Yhteensä	394	114	387	117

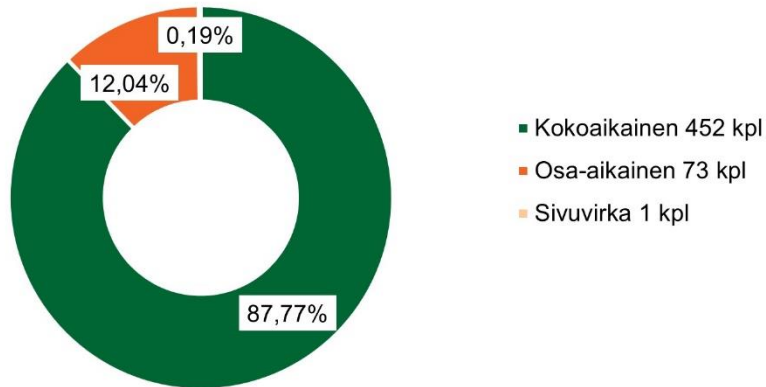
Taulukko 1 Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2022 ja 31.12.2021
(taulukossa ei ole mukana työllistetyt tai oppisopimusopiskelijat)

Henkilöstön jakautuminen vastuualueittain



Kuva 2 Henkilöstön jakautuminen vastuualueittain 31.12.2022

Palvelussuhdetyyppien jakauma



Kuva 3 Palvelussuhdetyyppien jakauma 31.12.2022

Top 10 yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2022 (vak. ja ma.)

1.	Koulunkäynninohjaaja	65
2.	Peruskoulun luokanopettaja	52
3.	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	44
4.	Varhaiskasvatuksen opettaja	44
5.	Peruskoulun lehtori	30
6.	Ravitsemistyöntekijä	29
7.	Erityisluokan opettaja	24
8.	Tuntiopettaja	20
9.	Siivooja	20
10.	Ryhmäavustaja	13

Taulukko 2 Ulvilan kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2022

Henkilötyövuosi

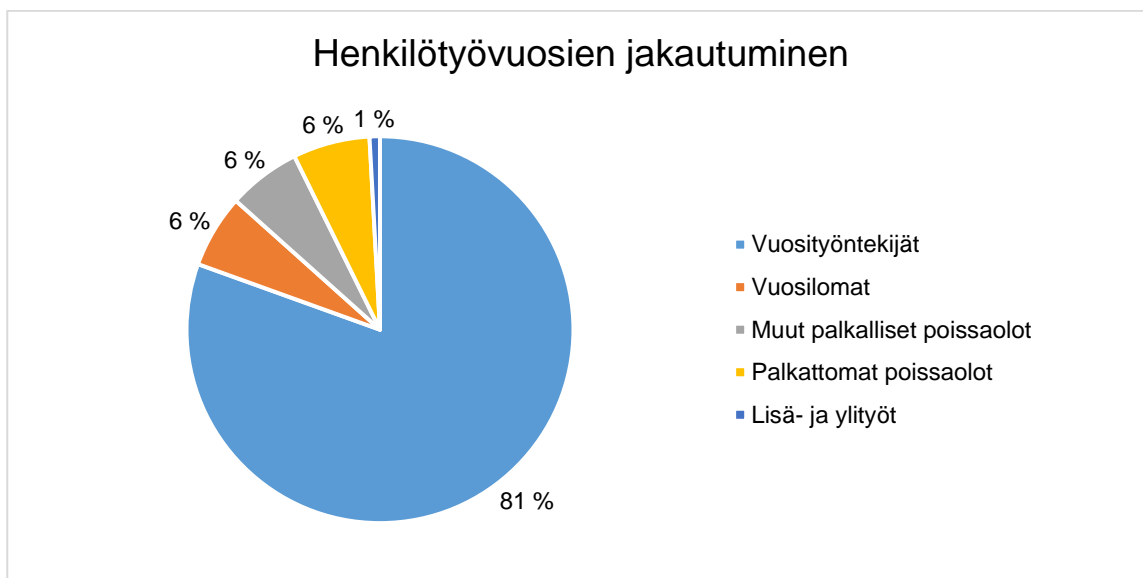
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä vuoden viimeisenä päivänä.

Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2022 aikana yhteensä 519,92 (513,51) henkilötyövuotta. Kun henkilötyövuosiin lisätään maksetut lisä- ja ylityöt sekä vähennetään palkattomat poissaolot, vuonna 2022 tehtiin 484,01 (474,2) henkilötyövuotta. Kun tästä luvusta vähennetään vielä lisäksi palkalliset poissaolot, Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2022 aikana yhteensä 444,71 (443,33) henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosi 2022 (2021)	Vakinaiset	Sijaiset	Työll.	Muut	Yhteensä
Vuosityöntekijät	386,19 (390,59)	122,62 (114,18)	7,06 (6,45)	4,05 (2,29)	519,92 (513,51)
Vuosilomat	33,53 (36,33)	5,35 (4,85)	0,42 (0,40)	0,18 (0,11)	39,48 (41,69)
Muut palkalliset poissaolot	29,11 (24,2)	8,83 (6,05)	1,09 (0,58)	0,27 (0,04)	39,3 (30,87)
Palkattomat poissaolot	38,1 (41,51)	3,21 (2,59)	0,02 (0)	0,18 (0,08)	41,51 (44,18)
Lisä- ja ylityöt (maksetut)	4,58 (4,13)	1,02 (0,74)	0 (0)	0 (0)	5,6 (4,87)

Taulukko 3 Henkilötyövuodet 2022



Kuva 4 Henkilötyövuosien jakautuminen vuonna 2022

Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen työaika kertoo henkilöstön sovitun työaika- ja työntuntijärjestelmän mukaisen työajan mukaan lukien vuosiloma-ajan. Kun tästä vähennetään vuosiloma-ajat, sairausloma-ajat sekä muut palkalliset ja palkattomat poissaolot saadaan vuosityöaika. Tehty työaika saadaan, kun teoreettisesta työajasta vähennetään vuosilomat ja poissaolot ja lisätään lisä- ja ylityöt.

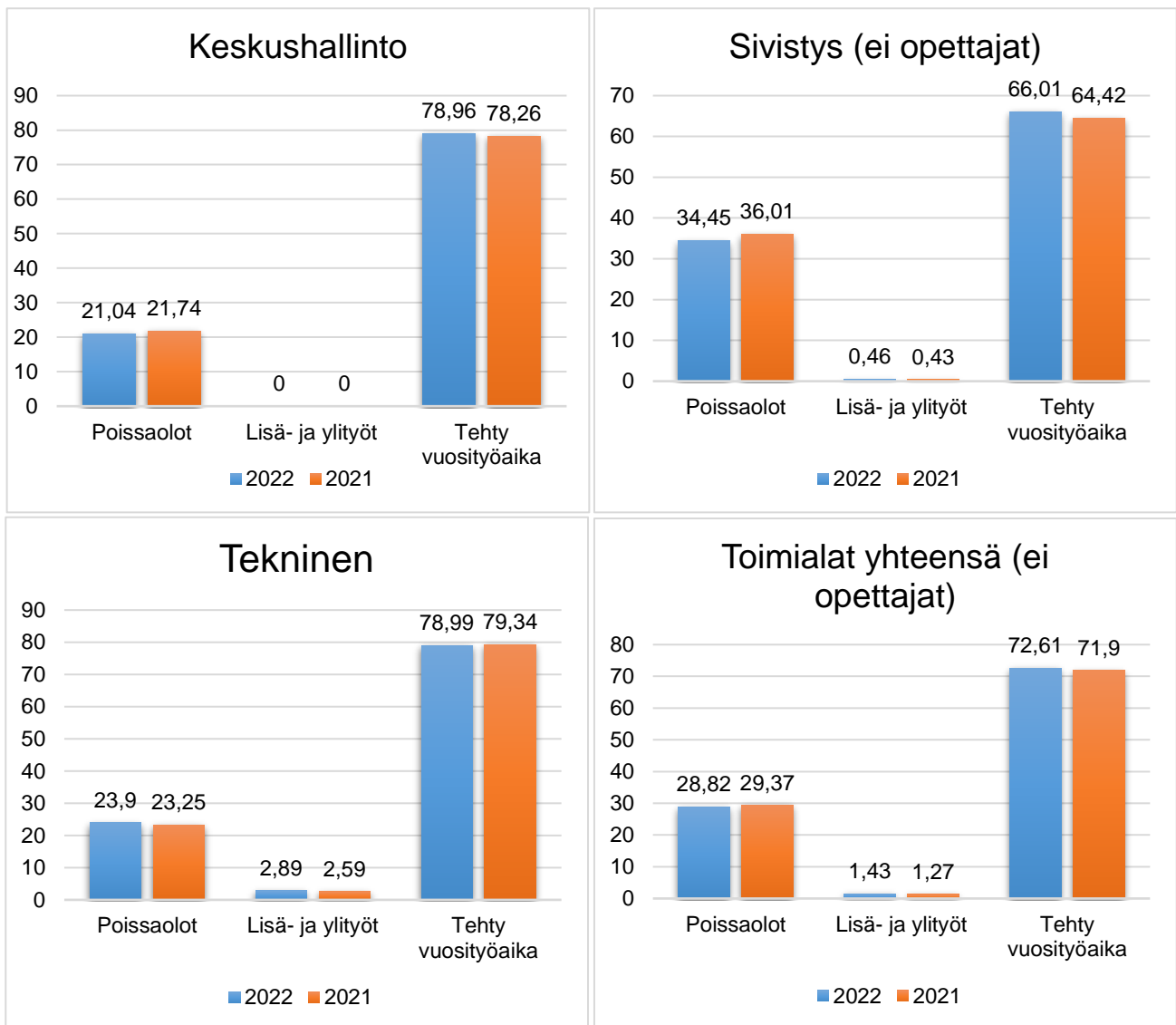
Teoreettinen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Ulvilan kaupungilla muiden kuukausipalkkaisten (paitsi opettajien), tehty vuosityöaika oli 42 581,94 (42 273,37) päivää vuodessa eli 72,61 (71,90) % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 30 693,55 (31 958,73) päivää vuodessa eli 78,51 (79,87) %.

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Keskushallinto	Teoreettinen sään. vuosityöaika	5 174,88 (5 889,07)	100 (100)
	- Poissaolot	1 088,65 (1 280,11)	(21,04) (21,74)
	+ Lisä- ja ylityöt	-	-
	Tehty vuosityöaika	4 086,23 (4 608,96)	78,96 (78,26)
Sivistys (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	28 778,98 (28 921,01)	100 (100)
	- Poissaolot	9 913,23 (10 414,63)	34,45 (36,01)
	+ Lisä- ja ylityöt	131,15 (125,76)	0,46 (0,43)
	Tehty vuosityöaika	18 996,90 (18 632,14)	66,01 (64,42)
Tekninen	Teoreettinen sään. vuosityöaika	24 691,80 (23 989,37)	100 (100)
	- Poissaolot	5 901,26 (5 577,27)	23,90 (23,25)
	+ Lisä- ja ylityöt	708,27 (620,17)	2,89 (2,59)
	Tehty vuosityöaika	19 498,81 (19 032,27)	78,99 (79,34)
Ulvilan kaupunki (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	58 645,66 (58 799,45)	100 (100)
	- Poissaolot	16 903,14 (17 272,01)	28,82 (29,37)
	+ Lisä- ja ylityöt	839,42 (745,93)	1,43 (1,27)
	Tehty vuosityöaika	42 581,94 (42 273,37)	72,61 (71,90)

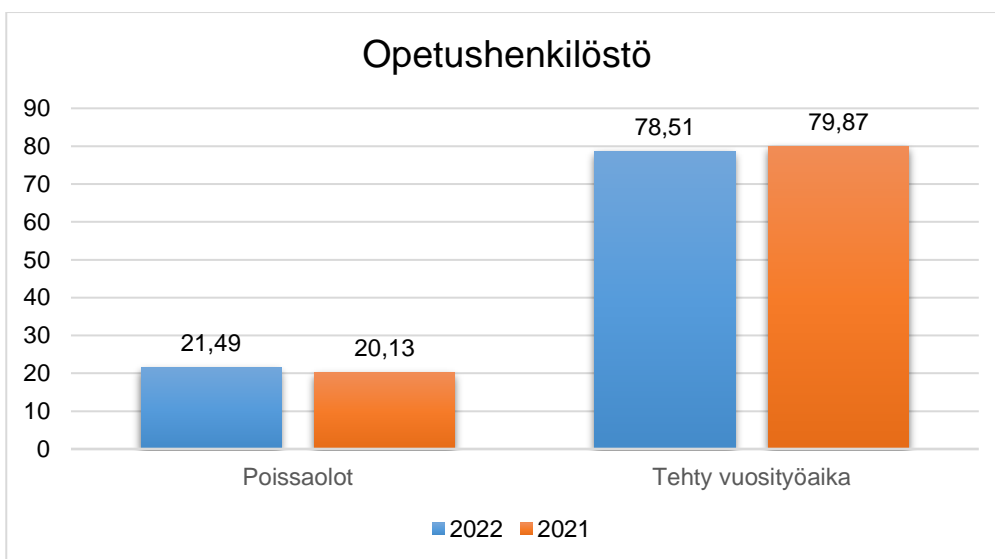
Taulukko 4 Teoreettinen vuosityöaika 2022 (ilman opetushenkilöstöä)

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Opettajat	Teoreettinen sään. vuosityöaika	39 097,33 (40 011,91)	100 (100)
	- Poissaolot	8 403,78 (8 053,18)	21,49 (20,13)
	Tehty vuosityöaika	30 693,55 (31 958,73)	78,51 (79,87)

Taulukko 5 Teoreettinen vuosityöaika 2022 opetushenkilöstö



Kuva 5 Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2022 toimialoittain ja yhteensä



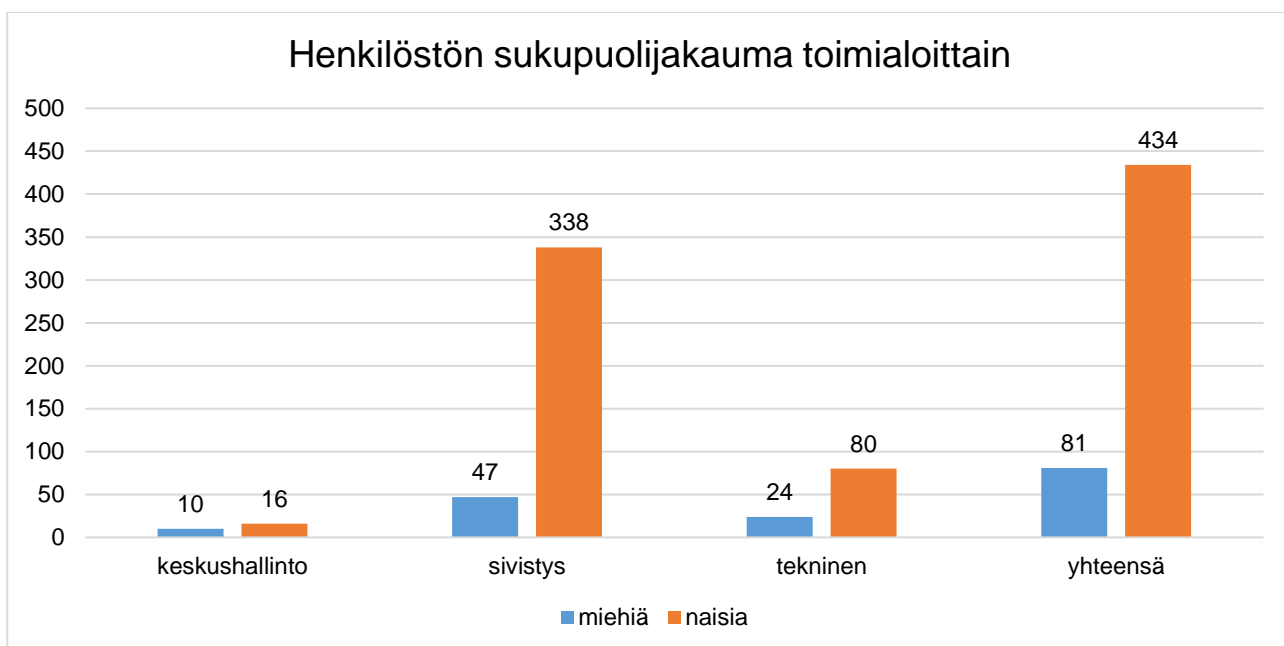
Kuva 6 Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2022 opetushenkilöstö

Henkilöstön sukupuolijakauma

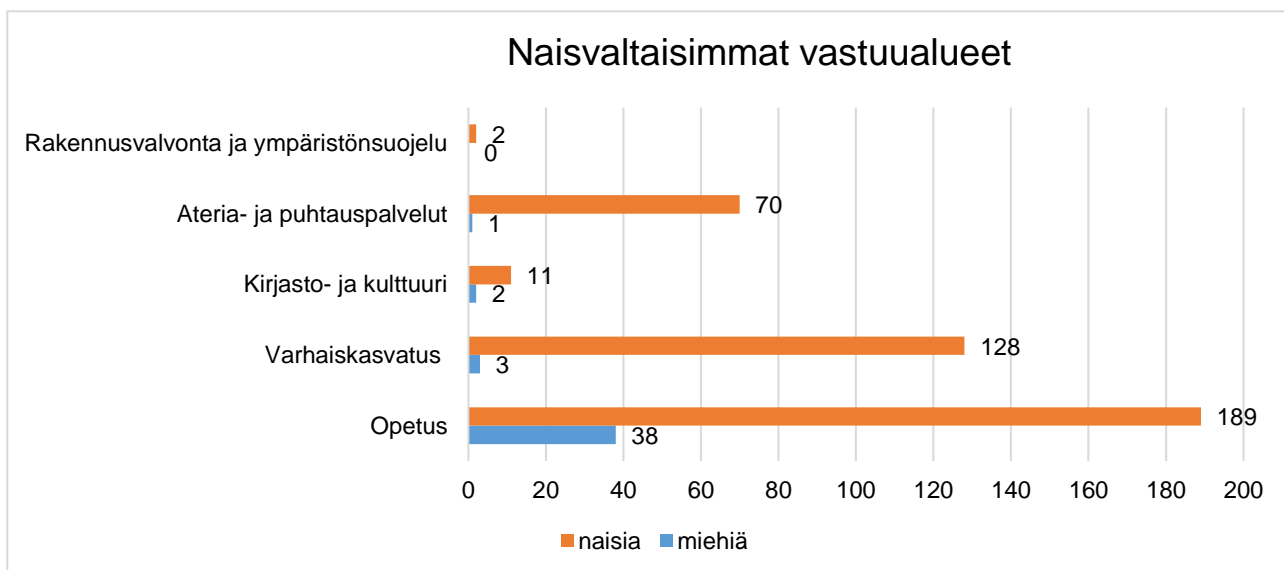
Kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Ne kaikki ovat naisvaltaisia aloja, joten kunta-alalla työskentelee paljon naisia. Vain yksi viidesosa palkansaajasta on miehiä.

Uvilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli vuoden 2022 lopussa 84,27 % (82,34 %). Uvilan kaupungilla työskenteli vuoden 2022 lopussa yhteensä 434 (415) naista ja 81 (89) miestä. Henkilöstössä miesten määrä laski kahdeksalla ja naisten määrä nousi yhdeksällätoista edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisvaltaisimmat vastualueet olivat rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu, jossa naisten osuus oli 100 % (100 %). Muita naisvaltaisia vastuualueita olivat ateria- ja puhtaus 98,59 % (97,18 %), kirjasto ja kulttuuri 84,62 % (88,89 %), varhaiskasvatus 97,71 (98,43 %) sekä opetus 83,26 % (80,44 %).



Kuva 7 Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2022



Kuva 8 Naisvaltaisimmat vastualueet 31.12.2022

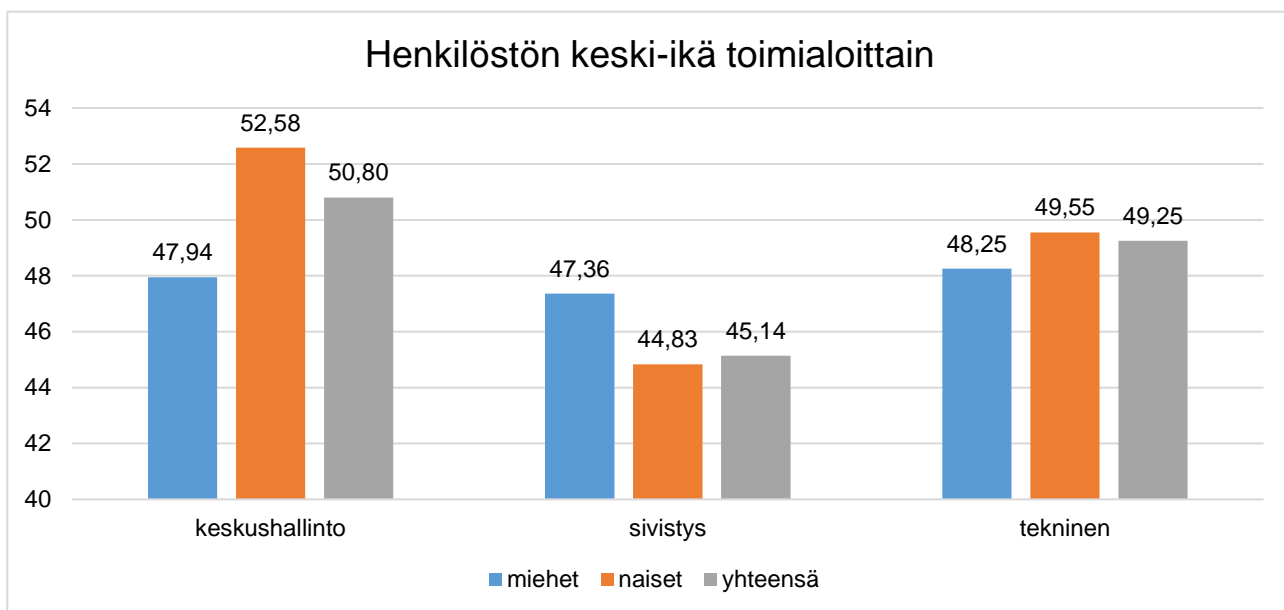
Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö oli vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö oli hiukan keskimääräistä vanhempaa.

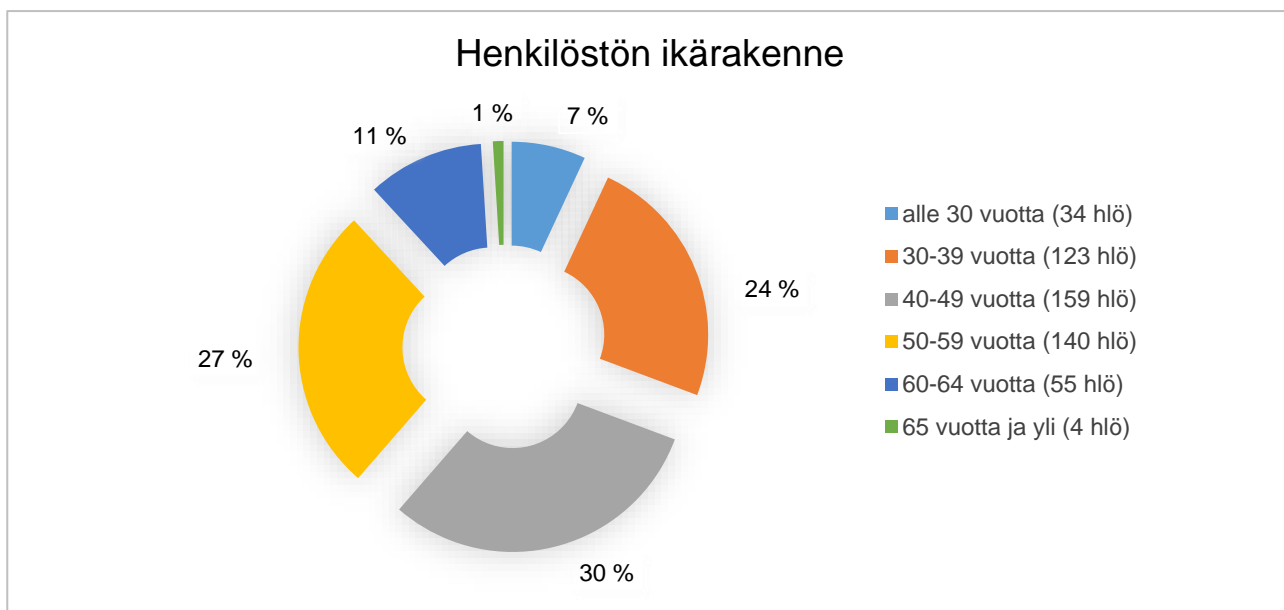
Uvilan kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2022 lopussa oli 47,62 (47,78) vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 46,25 (46,05) vuotta. Toimialoittain keski-ikä jakautuu keskushallinnossa 50,80 (50,84) vuotta, sivistyksessä 45,14 (44,62) vuotta ja teknisessä 49,25 (50,00) vuotta.

Keski-ikältään nuorimmat työyhteisöt vuoden 2022 lopussa löytyvät sivistyksen toimialalta, joita olivat kirjasto ja kulttuuri 40,85 (48,09) vuotta, vapaa-aika ja nuorisio 44,01 (41,63) vuotta, varhaiskasvatus 44,31 (43,99) vuotta sekä opetus 45,89 (44,98) vuotta.

Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49-vuotiaat.



Kuva 9 Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2022



Kuva 10 Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022

Henkilöstön eläköityminen

Uvilan kaupungin henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2022 yhteensä 10 (18) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 (64,8) vuotta. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään (3) henkilöä. Osa-aikaeläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä (2) henkilöä.

Vaihtuvuus aiheuttaa kuluja, sillä töiden uudelleenorganisointi ja uuden työntekijän työhön perehdyttäminen vaativat työaikaa, mikä on pois tehollisesta työajasta. Laskennallisesti uusi työntekijä tekee työtä noin 50 %:n tehokkuudella verrattuna kokeneisiin työntekijöihin, kunnes hän on täysin opastettu ja kykenee samaan tehokkuuteen kuin kokenut työntekijä. Vaihtuvuudella on myös myönteisiä vaikutuksia, sillä sen myötä organisaatio uudistuu.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä 2022

Eläkelajit (KuEL)	keski-ikä	henkilöikm	%-osuus henkilöstöstä
Vanhuuseläke	64,1 (64,8)	10 (18)	1,9 (3,6)
Täysi työkyvyttömyyseläke	- (60,9)	0 (3)	0 (0,6)
Osatyökyvyttömyyseläke	- (59,5)	0 (2)	0 (0,4)

Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä vuonna 2022 Ulvilan kaupungilla.

2 | Henkilöstön tila

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylityöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Pitkien, yli kymmenen päivää kestävien sairauspoissaolojen kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvamaan henkilöstön terveyttä.

Uvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2022 olivat yhteensä 10 273 (7 908) päivää. Sairauspoissaolot nousivat 2 365 päivää (vuonna 2021 poissaolot laskivat 984 päivää). Henkilöstö oli sairauslomalla vuoden 2022 aikana keskimäärin 19,8 (15,4) kalenteripäivää henkilöä kohden.

Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 218 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloista lyhyet 1–3 päivän poissaolot kasvoivat 607 kalenteripäivää ja 4–10 poissaolot kasvoivat 1976 kalenteripäivää.

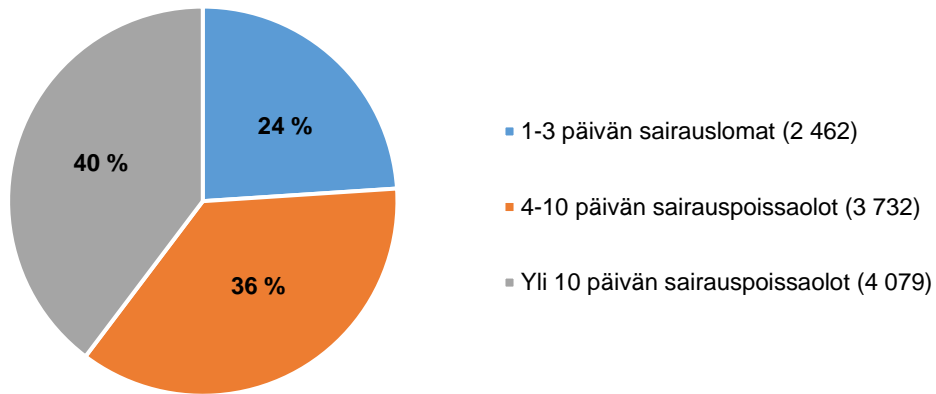
Henkilöstölle kertyi yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja yhteensä 4079 kalenteripäivää, joka on kaikista sairauspoissaoloista 39,7 % (vuonna 2021 vastaava luku oli 4297 kalenteripäivää, joka oli 54,4 % kaikista sairauspoissaoloista).

Vakinaisesta henkilöstöstä 125 (111) työntekijällä ei ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaoloa. Uvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 10,5 (8,0) %.

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä			
poissaolopäivät	2022	2021	muutos ed. vuoteen
1–3 päivää	2462	1855	+ 607
4–10 päivää	3732	1756	+ 1976
11–60 päivää	2429	2985	- 556
61–90 päivää	504	546	- 42
91–180 päivää	779	585	+ 194
yli 180 päivää	367	181	+ 186
Yhteensä	10273	7908	+ 2365

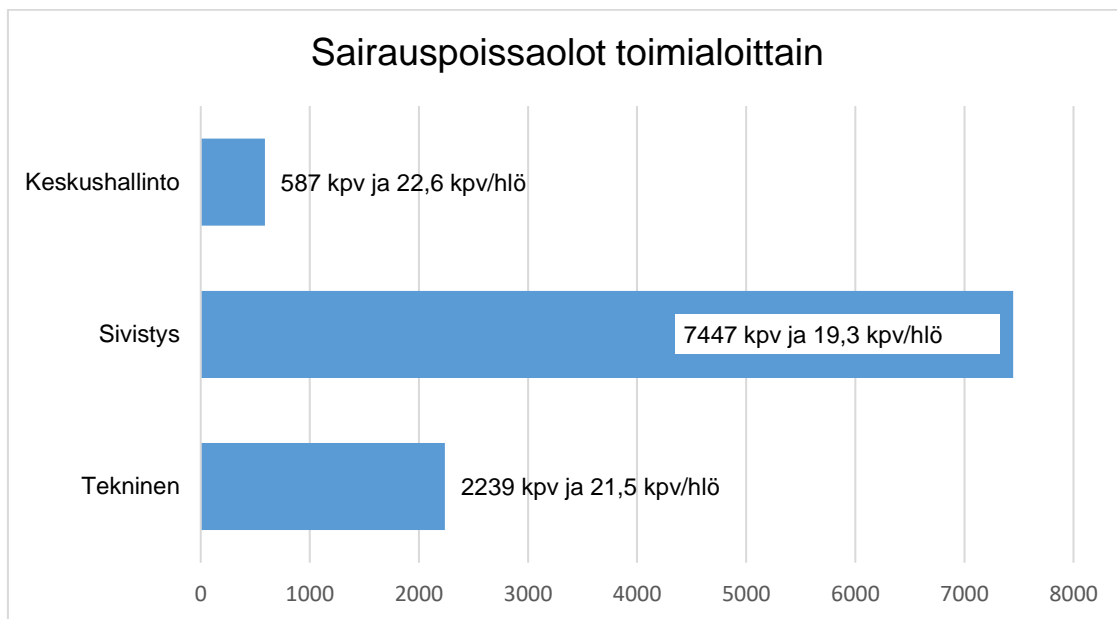
Taulukko 7 Henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2022 ja 2021

Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat



Kuva 11 Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat vuonna 2022

Sairauspoissaolot toimialoittain



Kuva 12 Sairauspoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2022

Työtaturmat, työmatkataturmat sekä vapaa-ajantaturmat

Vuoden 2022 aikana tapaturmia sattui Ulvilan kaupungilla yhteensä 15 henkilölle, joista aiheutui yhteensä 251 poissaolopäivää (2021 vuonna 16 henkilölle, mistä aiheutui 167 poissaolopäivää, 2020 vuonna 15 henkilölle, mistä aiheutui 185 poissaolopäivää ja 2019 vuonna 15 henkilölle, mistä aiheutui 142 poissaolopäivää).

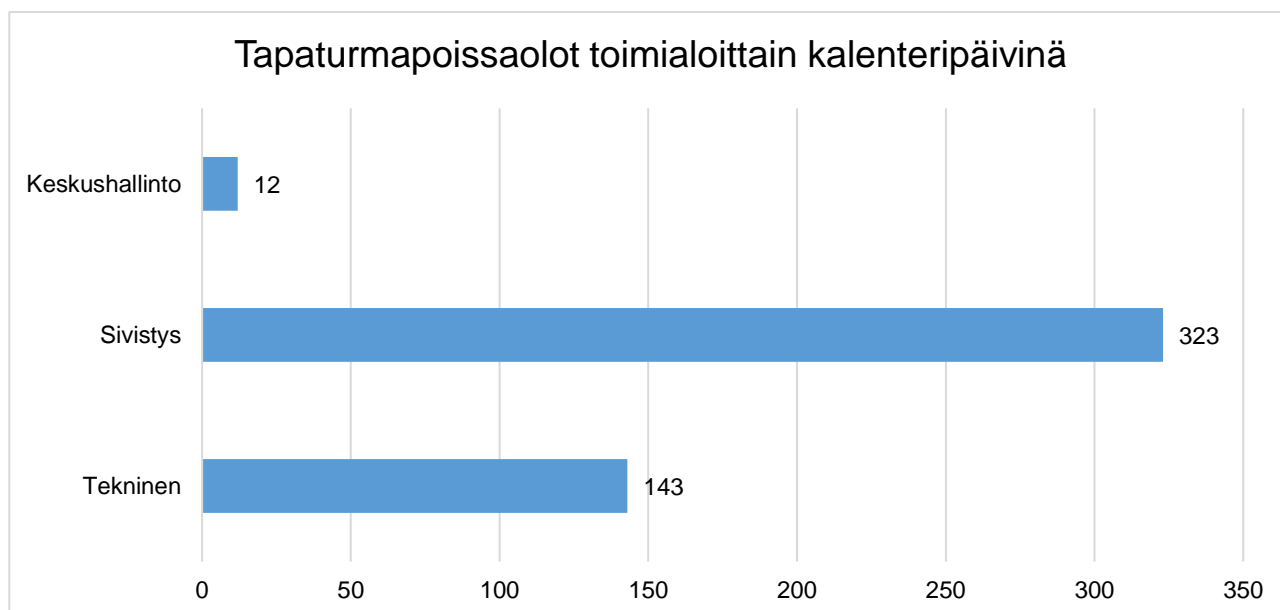
Työmatkataturmia tapahtui 7 henkilölle, joista aiheutui yhteensä 153 poissaolopäivää (2021 vuonna yhdelle henkilölle, 2020 vuonna ei ollut työmatkataturmia, 2019 vuonna 4 henkilölle).

Vapaa-ajantaturmia sattui 7 henkilölle, joista aiheutui yhteensä 96 poissaolopäivää (2021 vuonna 2 henkilölle, josta 16 poissaolopäivää, 2020 vuonna 2 henkilölle, josta 13 poissaolopäivää ja 2019 vuonna 9 henkilölle, josta 112 poissaolopäivää).

Tapaturmia aiheuttivat eniten työssä ja työmatkalla kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset sekä lasten aiheuttamat väkivalta kuten pureminen, töniminen, potkimiset tai lyömiset.

	Työtaturmat	Työmatkataturmat	Vapaa-ajan tapaturmat
Alle 4 päivää	16	5	0
4–10 päivää	56	85	24
11–60 päivää	157	63	72
61–90 päivää	0	0	0
91–180 päivää	0	0	0
Yli 180 päivää	0	0	0
Yhteensä	229	153	96

Taulukko 8 Tapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2022



Kuva 13 Työtaturmapoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä vuonna 2022

Työsuojelu

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä. Työsuojelun käsitteeseen kuuluu tätä laajemmin myös hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin.

Työsuojelu kuuluu kaikille. Työntekijä huolehtii ja välittää itsestään sekä toisista noudattamalla ohjeita ja ilmoittamalla vaaroista. Lähiesihenkilö perehdyttää ja ohjeistaa sekä valvoo ja huolehtii työntekijöistään. Työsuojelun yhteistoiminta havainnoi työympäristöä ja työoloja, tunnistaa häiriöitä ja tekee kehittämissuunnitelmia. Keskijohto ohjeistaa, valvoo sekä huolehtii työoloista ja työympäristöstä. Ylin johto päättää strategian mukaisista tavoitteista, linjauksista ja resursseista.

Työsuojeluasioista vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö, työntekijöitten edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja toimihenkilöiden (esihenkilöt) edustajana yksi työsuojeluvaltuutettu. Varsinaiset työsuojeluvaltuutetut ja heidän kaksi varatyösuojeluvaltuutettuaan on valittu toimikaudeksi 1.1.2022–31.12.2025.

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteiset työnantajan ja työntekijöiden väliset työsuojeluasiat.

Ulvilan kaupungin työsuojelun tärkeimpiä asiakirjoja ovat työsuojelun toimintaohjelma, toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi kaupungin työpaikoilla, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta, asiakasväkivallan hallinnan toimintamalli, päihdeohjelma ja toimintaohje puhtaan sisäilman edistämiseksi.

Kaikista työyksiköissä sattuneista asiakasväkivalta- ja läheltä piti -tilanteista lähetetään kopiot työsuojelupäällikölle, tapaturmailmoitukset työsuojelupäällikkö näkee Fennian järjestelmästä. Nämä ilmoitukset käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu tarpeellisilla toimilla huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantaja on tällöin huomioitava työhön, työsuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Käytännössä nämä toteutetaan työsuojelun toimintaohjelmalla, vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamisella sekä niiden arvioinnilla ja työntekijöille annettavalla opetuksella ja ohjauksella. Työnantajan on myös selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Lisäksi työpaikoilla pidetään biologisille tekijöille altistuneiden työntekijöiden luettelo.

Työsuojelun toimintaohjelman 2022–2025 mukaan kaikissa työyksiköissä tehdään riskien arviointi joka kolmas vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa. Riskien arvioinnin pohjalta laaditaan työyksiköiden toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan vuosittain.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet pyrkivät varmistamaan, että työ Suomessa on terveellistä, turvallista ja reilua. Työsuojeluviranomaisen valvontatyötä ovat työsuojelutarkastukset, joita tehtiin seuraaviin työyksiköihin: puistot ja yleiset alueet, tilapalvelut Kuusipirtti, Olavin koulu, Auroran koulu (Ravanin yksikkö), tekniset palvelut (kaupungintalo), vapaa-ajankeskus Kaskelotti ja Päiväkoti Metsätähti.

Työterveyshuolto

Ulvilan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Terveystalo.

Porin kaupunki sopijapuolena **myös Ulvilan kaupungin** sekä Merikarvian ja Pomarkun kuntien puolesta sopivat **Terveystalon** kanssa työterveyshuollon toteuttamisesta vuosille 2017–2018. Työterveyshuollon optiosopimus otettiin käyttöön vuonna 2019.

Sopimus sisältää lakisääteiset, ennaltaehkäisevät ja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset työterveyshuoltopalvelut sekä työterveyshuollon hyvän sairaanhoitokäytännön mukaiset, työterveyshuoltopainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut hankintasopimuksen ja vuosittain laadittavan toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyden toimintasuunnitelma laaditaan Ulvilan kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyössä kerran vuodessa. Toimintasuunnitelmaan merkitään työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa ja terveystarkastuksissa sekä muun työterveyteen kertyneen tiedon perusteella todetut työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä aiheutuvat toimenpiteet.

Vuoden 2022 toimintasuunnitelmassa Ulvilan kaupungin keskeiset tavoitteet olivat:

Terve työ:

Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.

Hyvinvoiva ihminen:

Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.

Toimiva työyhteisö:

Ollennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.

Aktiivinen johtaminen:

On tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

1.1.2023 alkaen työterveyshuollon palveluiden käyttöehtona tulee olemaan palkanmaksu Ulvilan kaupungilta. Työterveyshuollon palveluiden käyttö ei ole siis ole sallittu opinto- virka-, hoito- tai vuorotteluvapaan aikana.

Työterveyshuollon vuoden 2022 työnantajan Kelalle lähetettävään korvaushakemukseen liitettävät kustannukset olivat 205 929,32 (198 077,22) euroa. Kokonaiskustannuksista ennaltaehkäisevän työn osuus korvausluokka I oli 52,7 (53,7) % ja sairaanhoidon osuus korvausluokka II oli 47,3 (46,3) %.

Vuoteen 2021 verrattuna työterveydenhuollon kustannukset nousivat 3,96 % (laskivat 21,26 %).

1.1.2022 alkaen työterveyshuoltolaki muuttui siten, että työfysioterapeutit siirtyivät työterveyden asiantuntijan roolista työterveyden ammattihenkilörooliin, joka rinnastetaan työterveyshoitajan ja -lääkärin ammattihenkilörooliin. Lakimuutoksen tavoitteena oli tehostaa oikea-aikaisuutta, vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta etenkin tuki- ja liikuntaelinoireiden ennaltaehkäisyssä ja hoidossa.

Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit 2022 (suluissa 2021)

Korvausluokka I / Ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset

Voimavarat	Työpaikkaselvitykset	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta
Ammattihenkilöt			
Lääkärit	1 258,85 (1 962,23)	26 187,25 (23 859,44)	6 519,11 (6 369,98)
<i>asiakaskäynnit</i>	9 h (17 h)	7,5 h, 453 kpl (19,5 h, 411 kpl)	52 kpl (70 kpl)
Terveydenhoitajat	4 513,14 (8 199,72)	10 890,55 (14 513,08)	7 233,01 (4 660,74)
<i>asiakaskäynnit</i>	66,5 h (125,5 h)	46 h, 157 kpl (99,5 h, 119 kpl)	84 kpl (56 kpl)
Fysioterapeutit	3 234,89 (4 583,33)	8 027,80 (5 749,28)	1 655,64 (1 520,10)
<i>asiakaskäynnit</i>	46 h (67,5 h)	12 h, 102 kpl (6 h, 77kpl)	14 kpl (16 kpl)
Etäpalvelut			
Lääkärit		143,82 (278,67)	8 567,76 (3 297,27)
<i>asiakaskäynnit</i>		0,5 h, 1 kpl (1,5 h, 1 kpl)	1 kpl (
Terveydenhoitajat		22,46 (-)	3 526,77 (3 648,70)
<i>asiakaskäynnit</i>		1 h (-)	
Fysioterapeutit		34,73 (152,01)	474,66 (61,93)
<i>asiakaskäynnit</i>		1 h (2 h)	
Asiantuntijat			
Psykologit	340,73 (-)	7 134,58 (8 012,18)	464,63 (395,04)
<i>asiakaskäynnit</i>	3 h (-)	1,5 h, 56 kpl (1 h, 64 kpl)	3 kpl (2 kpl)
Erikoislääkärit			7 601,00 (8 590,00)
<i>asiakaskäynnit</i>			44 kpl (49 kpl)
Etäpalvelut			
Psykologit		1 239,00 (972,40)	154,88 (263,36)
<i>asiakaskäynnit</i>		10 kpl (1 h, 7 kpl)	1 kpl (1 kpl)
Erikoislääkärit			
<i>asiakaskäynnit</i>			

Muut asiantuntijat			
Ravitsemus		133,70 (-)	- (379,50)
<i>asiakaskäynnit</i>		<i>1 h (-)</i>	<i>- (3 kpl)</i>
Etäpalvelut			
Ravitsemus		133,70 (-)	
<i>asiakaskäynnit</i>		<i>1 h (-)</i>	
Tutkimukset			
Laboratorio			6 890,15 (7 254,84)
<i>asiakaskäynnit</i>			<i>153 kpl (155 kpl)</i>
Kuvantaminen			2 055,00 (866,00)
<i>asiakaskäynnit</i>			<i>4 kpl (2 kpl)</i>
Yhteensä	9 347,61 (14 745,28)	53 947,59 (53 537,06)	45 142,61 (37 307,46)
Kustannukset yhteensä			108 437,81 (105 589,80)
Muut voimavarat			47,84 (106,04)
Muut käyttökustannukset			
Korvausluokka I kustannukset yhteensä			108 485,65 (105 695,84)

Taulukko 9 Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit 2022 korvausluokka I

Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit 2022 (suluissa 2021)		
Korvausluokka II / Sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset		
Voimavarat	Sairaanhoidon kustannukset	Sairaanhoidon kustannukset etäpalvelut
Ammattihenkilöt		
Lääkärit	22 929,77 (21 221,23)	31 567,56 (29 279,10)
<i>asiakaskäynnit</i>	<i>482 kpl (461 kpl)</i>	<i>73 kpl (51 kpl)</i>
Terveystenhoitajat	1 667,32 (1664,32)	5 119,56 (4 782,74)
<i>asiakaskäynnit</i>	<i>57 kpl (63 kpl)</i>	<i>21 kpl (12 kpl)</i>
Fysioterapeutit		
<i>asiakaskäynnit</i>		
Asiantuntijat		
Psykologit		
<i>asiakaskäynnit</i>		
Erikoislääkärit	208 (-)	
<i>asiakaskäynnit</i>	<i>2 kpl (-)</i>	
Tutkimukset		
Laboratorio	22 758,69 (22 959,33)	
<i>asiakaskäynnit</i>	<i>1105 kpl (851 kpl)</i>	
Kuvantaminen	13 192,15 (11 632,55)	
<i>asiakaskäynnit</i>	<i>140 kpl (123 kpl)</i>	
Kustannukset yhteensä		97 443,67 (91 539,27)
Muut voimavarat		
Muut käyttökustannukset		
Korvausluokka I kustannukset yhteensä		97 443,67 (91 539,27)

Taulukko 10 Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit korvausluokka II

3 | Työhyvinvointi

Työhyvinvointiohjelma

Uvilan kaupungin työhyvinvointiohjelman läpi kulkevat keskeiset periaatteet ovat:

- työyhteisökohtainen toteutus
- tasa-arvon edistäminen
- eri toimijoiden välinen yhteistyö



Työolot

- Työympäristö
- Työvälineet
- Ergonomia
- Työturvallisuus



Työyhteisö

- Johtaminen ja esihenkilötyö
- Yhteistoiminta ja osallistuminen
- Työilmapiiri



Yksilö työntekijänä

- Ammattitaito
- Osaamisen ylläpito
- Motivaatio ja sitoutuminen
- Oman työn hallinta



Työntekijä yksilönä

- Kunto
- Terveys
- Elintavat
- Asenteet

Kuva 14 Työhyvinvointiohjelman mukaiset työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointikyselyt

Ulvilan kaupungin henkilöstölle ei tehty vuonna 2022 työhyvinvointikyselyä, koska on linjattu, että työhyvinvointikysely tehdään kahden vuoden välein. Viimeinen työhyvinvointikysely on tehty 2.2.–22.2.2021, joten seuraava tehdään keväällä 2023. Tällöin työhyvinvointikysely tehdään vuoden 2021 tapaan Kevan verkkotyökalulla koko henkilöstölle ja sen lisäksi erillisellä Kevan verkkotyökalulla esihenkilöille, jotta saadaan mahdollisimman hyvä vertailtavuus.

Vuonna 2022 pyrittiin mahdollistamaan, että vuonna 2021 tehdyn henkilöstön työhyvinvointikyselyn pohjalta kaupungin toimintayksiköihin esihenkilöiden johdolla laadittuja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmia toteutettiin käytännössä. Esihenkilöille suunnatun kyselyn pohjalta toteutettiin vuonna 2022 esihenkilöille työhyvinvoinnin johtamisen valmennusta.

Työhyvinvoinnin aktiivisen tuen toimintaohje

Ulvilan kaupungilla on käytössä Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje TATU. Päivitetty toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 8.2.2021. Toimintaohjeen avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnteossa ilmeneviin ongelmiin. Toimintaohje sisältää korvaavan työn sekä Sirius HR-ohjausjärjestelmän käyttöönoton Ulvilan kaupungin työyksiköissä. Toimintaohje on nähtävillä Ulvilan kaupungin intranetissä, josta myös löytyvät kaikki toimintaohjeen soveltamiseen liittyvät lomakkeet.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje antaa pelisäännöt Ulvilan kaupungin työpaikoille siihen, miten työhön liittyvien ongelmien ilmetessä toimitaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työkyvyn aktiivisessa tukemisessa on olemassa eri tasoja, joita ovat varhainen tuki, työhön paluun tuki ja tehostettu tuki.

Päävastuu aikaisen tuen toiminnasta kuuluu esihenkilölle. Esihenkilön tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä ja vaikeuksien ilmetessä ottaa asia puheeksi. Hyvään esihenkilötyöhön kuuluu myös se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyvään päätöksentekoon. Työkyvyn aktiivisen tuessa työntekijällä tarkoitetaan myös esihenkilöitä.

Mikäli varhaisen tuen toimet eivät ole riittäviä, siirrytään työkyvyn tehostettuun tukeen, jossa yhteistyö muiden toimijoiden kanssa lisääntyy ja työntekijä sekä esihenkilö saavat asiantuntijoiden apua tilanteen ratkaisemiseksi.

Sirius HR -järjestelmä

Ulvilan kaupungilla on käytössä Suomen Terveystalo Oy:n ylläpitämä Sirius HR -järjestelmä, joka tukee työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Järjestelmän ansiosta henkilöstöhallinnon, esihenkilöiden ja työterveyden resurssit voidaan suunnata työkyvyttömyysuhan alla olevien henkilöiden etsimisen sijasta heidän hoitamiseensa sekä työssä jatkamisen ja työhön paluun suunnitteluun. Esihenkilöitä on vuoden 2022 aikana perehdytetty entisestään Sirituksen käyttöön.

Henkilöstöedut

Liikuntapalvelut

Ulvilan kaupunki tarjosi seuraavia liikuntapalveluja henkilöstölleen:

- Maksuton uinti ja kuntosalin käyttö Kaskelotissa (neljää käyntikertaa viikossa/työntekijä).
- Kaikkiin Kaskelotissa järjestettyihin liikuntaryhmiin, joissa on ohjaus, pääset osallistumaan maksuttoman käyntikerran lisäksi maksamalla yhden euron lisähinnan.

Kaskelotissa kävi 268 (217) henkilöä, josta kertyi käyntikertoja 1 671 (1 001) kpl.

Liikunta- ja kulttuurietu, E-passi

Ulvilan kaupunki tarjosi 1.5.2022 alkaen henkilöstölleen 50 euron suuruisen liikunta- ja kulttuuriedun E-passilla.

Työpaikkaruokailu

Ulvilan kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus käydä ruokailemassa Ulvilan Sote-keskuksessa ja Kullaankodossa. Kaupunginhallitus vahvistaa vuosittain henkilökunnan työpaikkaruokailusta perittävät maksut.

Aloitetoiminta

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 18.12.2015 Asiat kuntoon -nimisen Ulvilan kaupungin aloiteohjeen. Ohjeen tarkoituksena on kannustaa kaupungin työntekijöitä aloitteellisen työyhteisön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

Aloiteohjeen mukaan, aloite määritellään seuraavasti: Aloite on parannusehdotus, joka

- parantaa organisaation toimivuutta kehittäen työmenetelmiä ja työvälineitä;
- parantaa työskentelyolosuhteita, työturvallisuutta ja työpaikan viihtyvyyttä; sekä
- vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuloksellisuutta.

Vuonna 2022 ei tehty aloitteita.

Etätyö

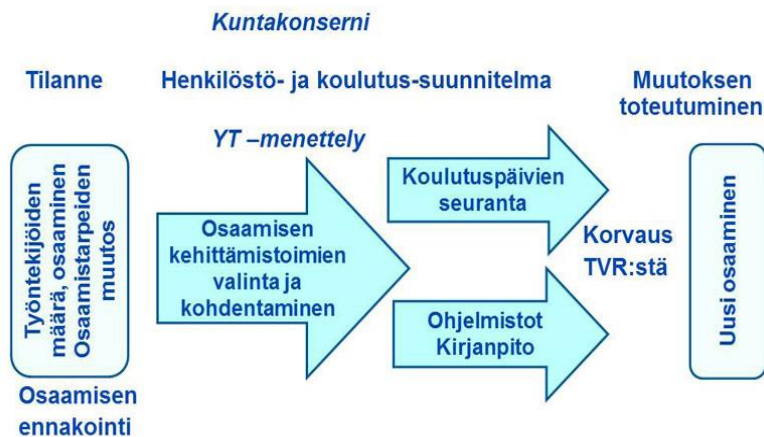
Kaupunginhallitus hyväksyi Ulvilan kaupungin henkilöstölle etätyöohjeistuksen 12.8.2020. Etätyöohjeistuksen mukaan etätyötä voidaan sopia tehtäväksi esimerkiksi tietty ajallisesti ja sisällöllisesti rajattu projektiluonteinen työ. Etätyönä tehtäväksi voidaan sopia myös työntekijän ns. normaalit työtehtävät, jos ne luonteeltaan sopivat etätyönä tehtäväksi. Etätyönä voidaan tehdä normaalisti korkeintaan 1–2 työpäivää viikossa.

Kansallinen etätyösuositus oli voimassa alku vuonna. Ulvilassa seurattiin tarkasti Satakunnan alueellisen tartuntatautien torjunnan työryhmän ATTR:n antamia suosituksia etätyön tekemisestä, joiden perusteella linjattiin etätyön tekemistä pääosin kaupungintalon työyksiköissä. Työsuojelussa laadittiin riskienarviointi ja annettiin ohjeet lähityöhön paluuseen. Pääosin lähityöhön paluu tapahtui hybridimallilla, jolloin esihenkilöt järjestivät etä-/lähityön tekemisen työntekijöiden kesken siten, että kaikki eivät olleet yhtä aikaa etänä tai kaupungintalolla.

4 | Henkilöstön kehittäminen

Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



Kuva 15 Osaamisen kehittämisen toimintamalli

Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät oppimista. Sitä voidaan tukea koulutuksen lisäksi erilaisilla työssäoppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä, kuten työkierrolla, mentoroinnilla, tiimityöllä, itseopiskelulla jne. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan palvelutuotannossa. Henkilöstökoulutus tulee nähdä osana strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä.

Kehityskeskustelussa tulee aina tarkentaa työntekijän osaamisen vahvuudet ja ne alueet, joissa osaamista tulisi edelleen kehittää sekä päivittää työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Toimialojen osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuodelle 2022 sisältyivät kaupungin koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2014 alusta koulutussuunnitelmien laadinta tehtiin työnantajille ns. pakolliseksi, sillä koulutuskorvauksen hakemiselle Työttömyysvakuutusrahastosta edellytetään ajantasaista koulutussuunnitelmaa.

Koulutuspäivien lukumäärä oli 495 (305) päivää. Ulvilan kaupunki sai koulutuskorvauksen yhdeltä koulutuspäivältä 105 (77) työntekijästä, kahdelta koulutuspäivältä 108 (27) työntekijästä ja kolmelta koulutuspäivältä 282 (58) työntekijästä. Koulutuskorvausta työnantaja sai 8 790,70 (5 307) euroa.

Koulutusmuodot

Henkilöstön koulutus jaetaan seuraavasti:

- **Täydennyskoulutus:** Ylläpitää ja lisää työntekijän ammattitaitoa, liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen, määräävänä ovat kaupungin tavoitteet.
- **Uudelleen koulutus:** Mahdollistaa työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kaupungissa muuttuneiden olosuhteiden vuoksi.
- **Jatkokoulutus:** Koulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin vaativampiin tehtäviin.
- **Oppisopimuskoulutus:** Koulutus voi olla sekä ammatillista täydennyskoulutusta tai uudelleen tai jatkokoulutusta.

5 | Palkkaus, palkitseminen ja yhteistoiminta

Palkkaus

Uvilan kaupungin henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaan kaupungin palkkauksessa noudatetaan oikeudenmukaisuutta, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja tuloksellisuuteen sekä kokemukseen ja koulutukseen, sekä ottaa huomioon kaikki ammattialat ja koko kaupungin henkilöstön. Tavoitteena on palkkauksen kannustavuus. Henkilöstön ja henkilöstöryhmien työmotivaatiota ja hyvien työtulosten aikaansaamista tuetaan ja vaikuttamista omaan työhön lisätään. Periaateratkaisuja tehtäessä kuullaan henkilöstöä työyksikköjen puitteissa ja neuvotellaan kaupungin ja asianomaisten järjestöjen kesken yhteiseen näkemykseen pyrkien.

Uvilan kaupungissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka on määritelty työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Kaupungissa on käytössä henkilökohtaisten työsuoritusten arviointi, jonka perusteella työntekijöillä on mahdollista saada tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaista palkan lisää. Muita kunta-alan sopimukseen perustuvia palkanlisäjä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole käytössä.

Kunta-alan virka ja työehtosopimukset 1.5.2022–30.4.2025

Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Kustannukset nousevat:

- 2022 keskimäärin 1,76 prosenttia eli noin 392 miljoonaa euroa
- 2023 kustannukset nousevat keskimäärin vähintään 3,05 prosenttia (noin 691 miljoonaa euroa)
- 2024 keskimäärin vähintään 3,11 prosenttia (noin 725 miljoonaa euroa).

Uusia sopimuksia sovelletaan erillissopimuksen perusteella sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen ja niiden alajärjestöjen jäseniin (kunnallisen pääsopimuksen 17 §:n mukainen erillissopimus). Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n ja kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijalain 12 §:n perusteella sopimusmuutoksia noudatetaan myös muuhun henkilöstöön. Tämä koskee esimerkiksi 1.6.2022 tulevia sopimuskorotuksia sekä työ- ja virkaehtosopimusten tekstimuutoksia.

Mikäli Sote ry:tä koskevassa ratkaisussa SOTE-sopimuksen palkankorotukset ja muut kustannusvaikutteiset ratkaisut ovat tässä sopimuksessa sovittuja suurempia, ne ulotetaan koskemaan kaikkia palkansaajia SOTE-sopimuksessa. Samat palkankorotukset ja kustannusvaikutteiset ratkaisut ulotetaan koskemaan myös KVTES:n liitteen 5 varhaiskasvatushenkilöstöä ja OVTES osio G:n henkilöstöä.

Tämän sopimuksen osapuolet kokoontuvat tarkastelemaan Sote ry:tä koskevaa ratkaisua ja palkankorotuksia kolmen kuukauden kuluessa sen jälkeen, kun Sote ry:tä koskeva kunta- ja hyvinvointialan sopimusratkaisu on syntynyt. Mikäli Sote ry:tä koskevassa ratkaisussa palkankorotukset ja muut kustannusvaikutteiset ratkaisut ovat tässä sopimuksessa sovittuja suurempia, osapuolet neuvottelevat vastaavien ratkaisujen ulottamisesta erillissopimuksen piirissä oleviin palkansaajiin.

Jos sopijaosapuolet eivät pääse yksimielisyyteen vastaavien palkankorotusten ja kustannusvaikutteisten ratkaisujen kohdentamisesta erillissopimuksen piirissä oleviin palkansaajiin asetetaan riitaa ratkaisemaan yksi kaikkia sopimusaloja koskeva välityslautakunta. JUKO ry ja JAU ry asettavat kahden viikon kuluessa välityslautakuntaan kukin yhden jäsenen ja KT kaksi jäsentä. Välityslautakunnan puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelija. Lautakunnan tulee antaa ratkaisuehdotus kahden viikon kuluessa lautakunnan asettamisesta. Lautakunnan kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan. Mikäli välityslautakunnan ratkaisuehdotusta ei hyväksytä jonkun osapuolen toimesta, joku erillissopimuksen osapuolista voi irtisanoa erillissopimuksen. Yhden osapuolen irtisanominen koskee kaikkia.

Erillissopimus päättyy kahdentoista kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Kuitenkin työ- ja virkaehtosopimuksissa 1.6.2024 oleva ja kehittämissuunnitelmassa vuodelle 2024 sovitut palkankorotuserät maksetaan erillissopimuksen mukaisesti. Muut sopimukset päättyvät, mutta pääsopimuksen ja siihen liittyvän liitännäisasiakirjan sekä ns. työelämäpaketin voimassaolo jatkuu.

Sopimuskorotukset vuonna 2022

1 mom. Yleiskorotus 1.6.2022 lukien

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosentilla. Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi. Palkkausluvun 3 §:n vähimmäispalkka on 1.6.2022 lukien 1 699,91 euroa.

2 mom. Palkkahinnoittelu

Palkkahinnoittelun korotetut peruspalkat ilmenevät palkkahinnoitteluliitteissä 1–2, 5–8.

3 mom. Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022

Järjestelyerän suuruus on 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytetään 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaauudistuksen kustannuksiin.

Järjestelyerän keskitetystä käytöstä neuvotellaan 30.9.2022 mennessä. Jos keskitetyn järjestelyerän käytöstä ei päästä sopimukseen, viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,5 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 0,5 prosentilla.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Sopimusala	työntekijöitä
KVTES	271 (269)
SOTE	11 (10)
OVTES	196 (187)
TS	26 (27)
TTES	11 (11)
Yhteensä	515 (504)

Taulukko 11 Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2022

Henkilöstökustannukset

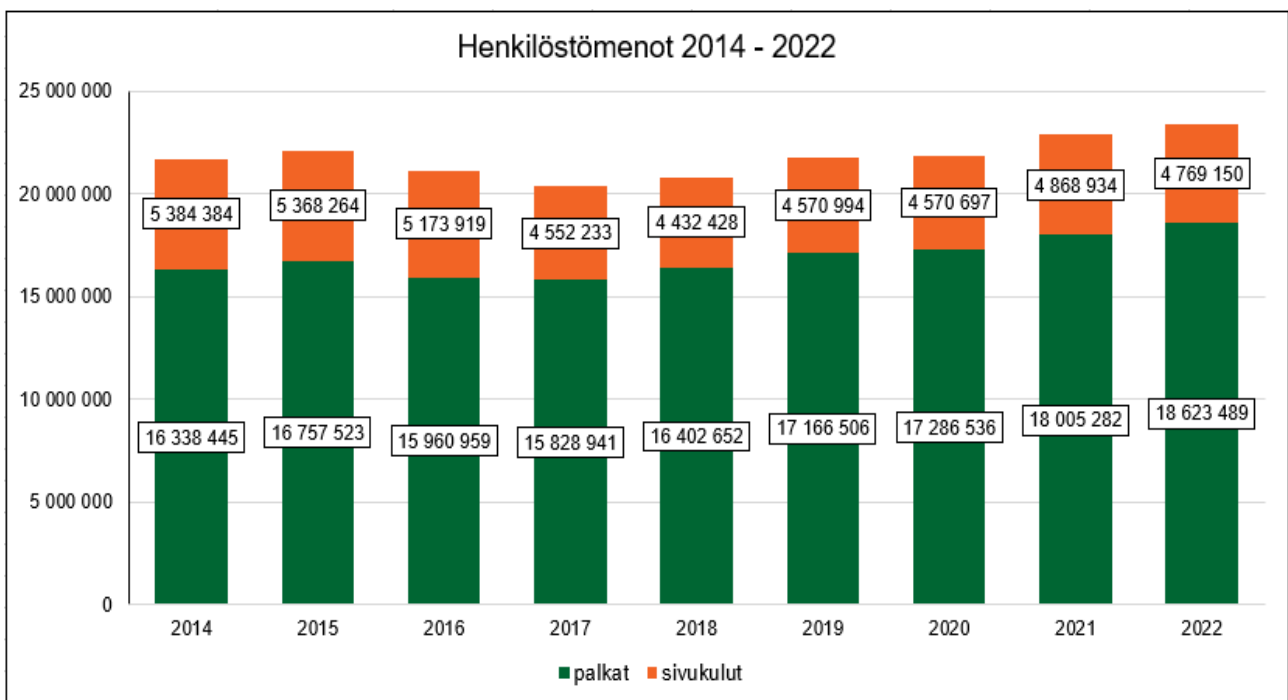
Kaupungin palkkasumma oli 18 623 489 (18 005 282) euroa, joka oli 618 207 euroa enemmän kuin vuonna 2021. Henkilöstömenot kokonaisuudessaan kasvoivat edellisvuodesta noin 460 000 euroa ja 2,47 (4,54) %.

Vuoden aikana maksetut palkat ja niiden sivukulut:

- Palkat yhteensä 18 623 489 (18 005 282)
- Sosiaaliturvan kustannukset 4 769 150 (4 867 821)
- Sairausvakuutus ja tapaturmakorvaukset 284 557 (226 129)

Työntekijälle maksetaan palkkaa tietyissä tapauksissa, vaikka hänen työpanoksensa menetetään. Näitä ovat sairaus- ja tapaturma-ajan palkka, äitiysvapaan palkka sekä tuntipalkkaisten arkipyhäkorvaukset. Ei tehtyyn työaikaan sisältyvät myös vuosilomat, muut palkalliset vapaat sekä palkattomat poissaolot. Vuosilomien osuus on kuntasektorilla suurempi kuin yksityissektorilla. Varsinaiset vuosilomat ja opettajien koulutyön keskeytysajat lyhentävät kuntasektorin säännöllistä vuosityöaikaan yksityiseen sektoriin verrattuna.

Palkkakustannusten lisäksi muita suurempia henkilöstökustannuksia olivat työterveyshuolto-, liikunta- ja koulutuskustannukset.



Kuva 16 Henkilöstömenot: palkat ja sivukulut 2014–2022

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
palkat	16 338 445	16 757 523	15 960 959	15 828 941	16 402 652	17 166 506	17 286 536	18 005 282	18 623 489
sivukulut	5 384 384	5 368 264	5 173 919	4 552 233	4 432 428	4 570 994	4 570 697	4 868 934	4 769 150
henkilöstökorvaukset	250 285	203 101	251 739	204 988	140 163	238 052	239 526	226 129	284 557
henkilöstömenot	21 472 544	21 922 686	20 883 139	20 176 186	20 694 917	21 499 448	21 617 706	22 648 087	23 108 083
muutos %	1,01	2,10	-4,74	-3,39	2,57	3,89	0,55	4,77	2,03

Taulukko 12 Henkilöstömenot: palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset 2014–2022

Palkitsemiskäytännöt

Ulvilan kaupungin muistamiskäytäntö pitkään kaupunkia palvelleille (Kaupunginhallitus 7.12.2020):

- 20 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 1 pv palkallista vapaata tai 100 euroa
- 30 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 2 pv palkallista vapaata tai 200 euroa
- 40 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 3 pv palkallista vapaata tai 300 euroa

Vuonna 2022 muistettiin 10 henkilöä, joilla oli kertynyt 20-, 30- tai 40-vuotta Ulvilan kaupungin palvelusta vuonna 2021.

Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeelle jäämis- ja palveluksesta eroamistilanteissa lahjalla, jonka arvo määräytyy Ulvilan kaupungin palvelusvuosien perusteella:

- 5–9 vuotta 100 euroa
- 10–19 vuotta 150 euroa
- 20–29 vuotta 200 euroa
- 30–34 vuotta 250 euroa
- yli 35 vuotta 300 euroa

Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta on säädetty laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaa ja osallistumista tapahtuu Ulvilan kaupungissa työn arjessa, esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, työpaikkatasolla sekä edustuksellisenä yhteistoimintana. Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu yhteistyötoimikunnassa, jossa on 12 jäsentä. Jäsenistä viisi on työnantajan edustajaa ja seitsemän työntekijöitten edustajaa. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään myös työsuojeluun liittyvät yhteistoiminnalliset asiat. Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä toimi elokuuhun asti henkilöstöpäällikkö ja siitä alkaen esittelijänä hallintopäällikkö ja pöytäkirjanpitäjänä henkilöstösuunnittelija.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa ja käsitteli 30 asiaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. henkilöstöraportti 2021, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2021, työsuojelun toimintaohjelma 2022–2025, työterveyshuollon korvaushakemus Kelalle vuoden 2021 kustannuksista, VATEn suositus kuntiin ja kuntayhtymiin eräissä henkilöstöasioissa, Satakunnan hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtyvä henkilöstön yhteistoimintaneuvottelu, liukuvan työajan ohjeistus, lausunnon antaminen Ulvilan kaupunkistrategiaan 2030, työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023, työterveyshuollon työpaikkaselvityksien seuranta vuodelta 2022, talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2023–2025 sekä henkilöstön työtaturma-, läheltä piti- ja asiakasväkivaltatilanteet.

Henkilöstön edustaja oli läsnä kaupungin johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajansa johtoryhmään. Vuonna 2022 edustajana oli Juko:n pääluottamusmies.

Työpaikkatason tärkeintä yhteistoimintaa on esihenkilön ja työntekijän keskinäinen välitön vuorovaikutus työn arjessa, jota tukee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoimintamuotoja ovat kehityskeskustelut, perehdytys, palautteen antaminen, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja neuvottelutilaisuudet, kehittämisprojektit ja työpaikkakokoukset.

Työpaikkakokous on tärkeä välittömän yhteistoiminnan muoto. Sen tarkoituksena on turvata henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja tukea työyhteisön kehittämistä sekä parantaa työyksikön toimintaa. Se palvelee myös työpaikkatason johtamista.

Esihenkilöille järjestettiin noin kerran kuukaudessa Esihenkilöiden aamukahvit -tilaisuuksia ajankohtaisista asioista kaupunginjohtajan ja henkilöstöhallinnon toimesta.