

# Luumäen kunta



## Henkilöstöraportti 2019

Ytmk

Kh 30.3.2020 § 54

Kv 18.5.2020 § 7

## Sisällys

1. Johdanto .....	2
2. Henkilöstövoimavarat .....	2
3. Henkilöstön kehittäminen .....	6
3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi.....	6
3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta.....	7
3.3. Työsuojelu.....	7
3.4. Työhyvinvointi .....	8
4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky .....	9
4.1. Henkilötyövuodet.....	9
4.2. Sairauspoissaolot.....	9
4.3. Perhevapaat.....	11
4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat.....	12
4.5. Säästövapaat.....	12
4.6. Työterveyshuolto.....	12
4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus.....	13
5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset .....	14
5.1. Palkkarakenne.....	15
5.2. Eläkemaksut .....	15
5.3. Kokonaispalkkauskustannukset.....	16
6. Yhteenveto .....	17

## 1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuolijakaumat sekä henkilöstön ja työyhteisön työkyky. Lisäksi raportoidaan henkilöstöön liittyvät kustannukset. Raportti on tarkoitettu työyhteisöjen sisäiseen kehittämiseen sekä johtamisen ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstövoimavaroja arvioidaan henkilöstön ja palvelussuhteiden rakennetta kuvaavilla tunnusluvuilla: henkilöstön määrä, sukupuoli, palvelussuhteen luonne, työaika ja ikärakenne.

Henkilöstön kehittämistoimenpiteitä kuvataan koulutuksen, yhteistoiminnan, työsuojelun ja työhyvinvoinnin tunnusluvuilla.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan henkilöstön työn tuottavuuteen vaikuttavia seikkoja kuten henkilötyövuosia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, työterveyshuoltoa, eläkkeelle jäämistä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Raportin tiedot on koottu Personec F – henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS - järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime – kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2019.

## 2. Henkilöstövoimavarat

### *Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan*

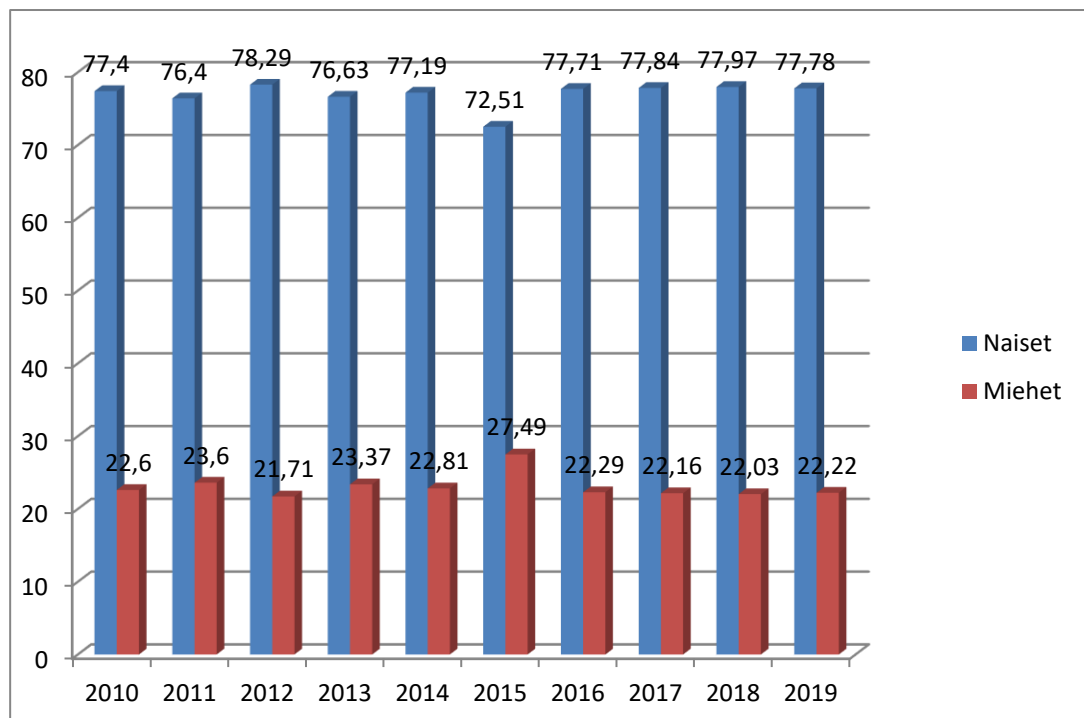
Palvelussuhde 31.12.2019	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	25	92	117	-11	-8,59
Määräaikaiset +työllistetyt	13	41	54	+5	10,20
<b>Yhteensä</b>	<b>38</b>	<b>133</b>	<b>171</b>	<b>-6</b>	<b>-3,39</b>

### Henkilöstö toimi- ja sopimusaloittain

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Yleishallinto</b>	10	11	11	11	13	9
<b>Sivistystoimi</b>	130	119	124	123	124	127
<b>Tekninen toimi</b>	33	31	31	27	27	25
<b>Työllistämisyksikkö</b>	12	10	9	15	13	10
<b>Yhteensä</b>	<b>185</b>	<b>185</b>	<b>175</b>	<b>176</b>	<b>177</b>	<b>171</b>

Vakinaisten palvelussuhteiden määrän alentuminen johtuu sekä eläköitymisistä että siirtymisistä toisen työnantajan palvelukseen, kun vapautuneita paikkoja ei säästösyistä ole täytetty. Määräaikaisten palvelussuhteiden kasvu (10,20 %) taas johtuu pääasiassa pitkäaikaisten sijaisuuksien määrän lisääntymisestä. Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Näitä oppisopimuksia on vuonna 2019 ollut voimassa 5 kpl.

### Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2010 – 2019



Sukupuolittainen henkilöstöjakauma on pysynyt vakaana. Se ei poikkea kuntasektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen.

### Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2014 – 2019

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2018	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vakinaiset	149	136	141	131	128	117
Määräaikaiset + työllistetyt	36	35	34	45	49	54
<b>Yhteensä</b>	<b>185</b>	<b>171</b>	<b>175</b>	<b>176</b>	<b>177</b>	<b>171</b>

Pääasiallisimmat perusteet määräaikaisissa työsuhteissa ovat olleet erilaiset sijaisuu-  
det, sairausloma-, äitiysloma-, vuorotteluvapaa- tai hoitovapaasijaisuus. Lisäksi työl-  
listämisyksikössä työskentelee työllistettyjä, veloitetyöllistettäviä tai kuntouttavassa  
työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden tehtävä on määräaikainen.

### Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2014 – 2019

31.12.2019	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Koko-aikaiset	165	156	155	147	153	147
Osa-aikaiset	20	15	20	29	24	24
<b>Yhteensä</b>	<b>185</b>	<b>171</b>	<b>175</b>	<b>176</b>	<b>177</b>	<b>171</b>

Henkilöstöstä 85,97 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (86,44 %/  
2018).

### Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Ikä vuosina	Lukumäärä 2019	%-osuus 2019	%-osuus 2018	%-osuus 2017	%-osuus 2016	%-osuus 2015
alle 30	9	5,26	5,08	5,11	5,71	3,52
30-39	26	15,20	10,17	13,07	14,86	17,54
40-49	41	23,99	29,38	31,25	29,71	32,75
50-59	67	39,18	40,68	38,64	38,29	35,67
60-68	28	16,38	14,69	11,93	11,43	9,94
						0,58
<b>Yhteensä</b>	<b>171</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Keski-ikä</b>	<b>48,64</b>					

### Henkilöstön keski-ikä 2007–2019



Henkilöstön keski-ikä on 48,64 vuotta ja se on laskenut edellisestä vuodesta 0,59 v.

### Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Työllistämisyksikkö
alle 30	-	9	-	-
30-39	1	24	1	-
40-49	1	34	3	3
50-59	5	40	17	5
60-68	2	20	4	2
<b>Yhteensä</b>	<b>9</b>	<b>127</b>	<b>25</b>	<b>10</b>

Erityisesti sivistystoimessa on odotettavissa huomattavaa eläköitymistä tulevan viiden vuoden kuluessa. Hallinnossa eläkeiän saavuttavilla henkilöillä on molemmilla erityisosaamista vaativa tehtävä, jota ei voida hoitaa sisäisin järjestelyin. Myös riittävän ammattitaitoisten henkilöiden rekrytointi näihin tehtäviin on vaikeaa.

### 3. Henkilöstön kehittäminen

#### 3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi

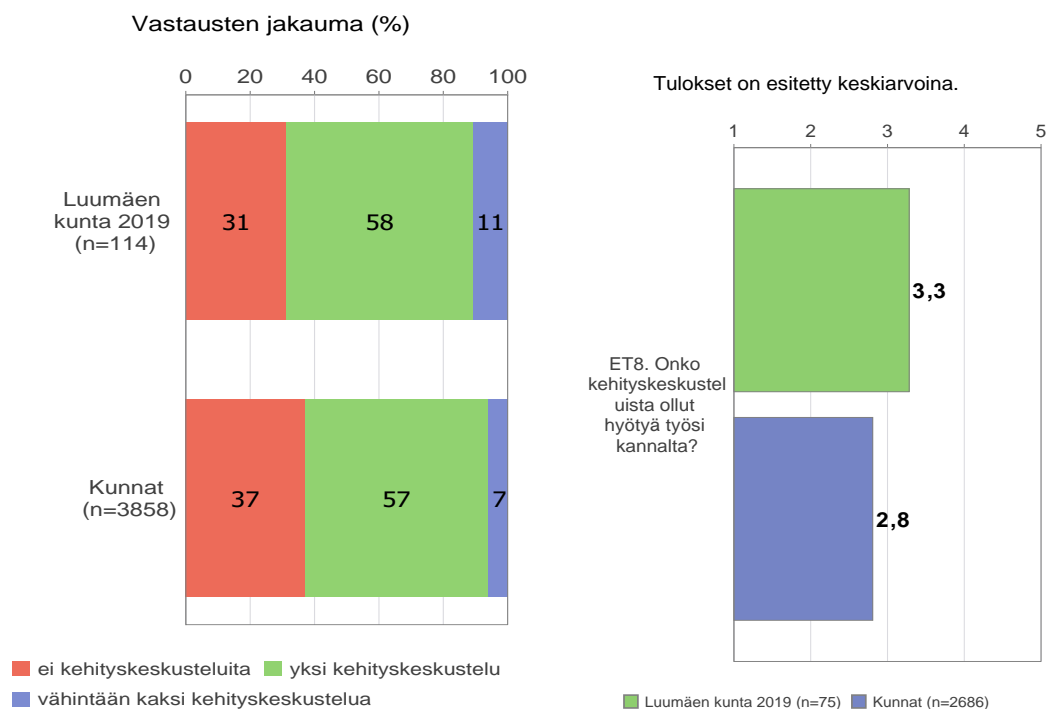
Henkilöstön kehittäminen perustuu pääasiassa kunnan henkilöstöä koskevaan koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 8.3.2019 § 1 ja hyväksyttiin kunnanhallituksessa 18.3.2019 § 65. Koulutussuunnitelmaan merkittyihin koulutuksiin on vuosittain haettu ja saatu vakuutusmaksun palautusta Työttömyysvakuutusrahastolta.

Koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin osallistui 61 henkilöä (vuonna 2018 koulutuksiin osallistui 77 henkilöä).

#### Henkilöstön koulutuspäivät 2014 – 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hallinto-osasto	22	36	16	15	47	18
Työllistämisyksikkö	38	3			2	
Sivistystoimi	116	126	267	191	147	163
Tekninen toimi	14	37	19	25	21	35
<b>Yhteensä</b>	<b>190</b>	<b>202</b>	<b>302</b>	<b>231</b>	<b>217</b>	<b>216</b>

Yksilötason osaamisen kehittämisen tukena käytetään kehityskeskusteluja. Tavoitteena on, että kaikki käyvät vähintään yhden kehityskeskustelun vuosittain. ParTy-kyselyn vastausten mukaan kehityskeskustelun oli käynyt 69 % henkilöstöstä. Näiden henkilöiden arvio kehityskeskustelun hyödyllisyydestä asteikolla 1 – 5 oli 3,3.



### 3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnassa on 11 jäsentä, joista 6 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui 2 kertaa ja käsitteli seuraavat asiat:

- Koulutussuunnitelma vuodelle 2019
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitys vuodelle 2019
- Työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2019
- YT-toimikunnan talousarvio vuodelle 2019
- Säästövapaajärjestelmän jatkaminen vuodelle 2019 ja 2020
- Henkilöstöraportti vuodelta 2018
- Talousarvion 2020 henkilöstövaikutukset
- Työhyvinvoinnin ja yhteistoiminnan talousarvio 2020

### 3.3. Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta on yhdistetty yhteistyötoimikuntaan. YT-toimikunnan vuodelle 2019 vahvistaman työsuojelun toimintaohjelman mukaan työsuojelutoiminnan kehittämisalueet olivat:

- työpaikkakäyntien jatkaminen
- työpaikkojen riskikartoitusten päivittäminen
- perehdytyksen varmentaminen uusilla työntekijöillä ja uuteen työhön siirtyvillä

Kunnassa tapahtui 2 työtaturmaa ja 1 työmatkataturma, joista aiheutui yhteensä 15 työstä poissaolopäivää (v. 2018 poissaolopäiviä 14). Työtaturmista pidetään työsuojelupäällikön johdolla palaverit, jossa selvitetään tapahtumien kulku. Lisäksi pyritään selvittämään, millä toimenpiteillä estetään uusien samankaltaisten tapaturmien synty.

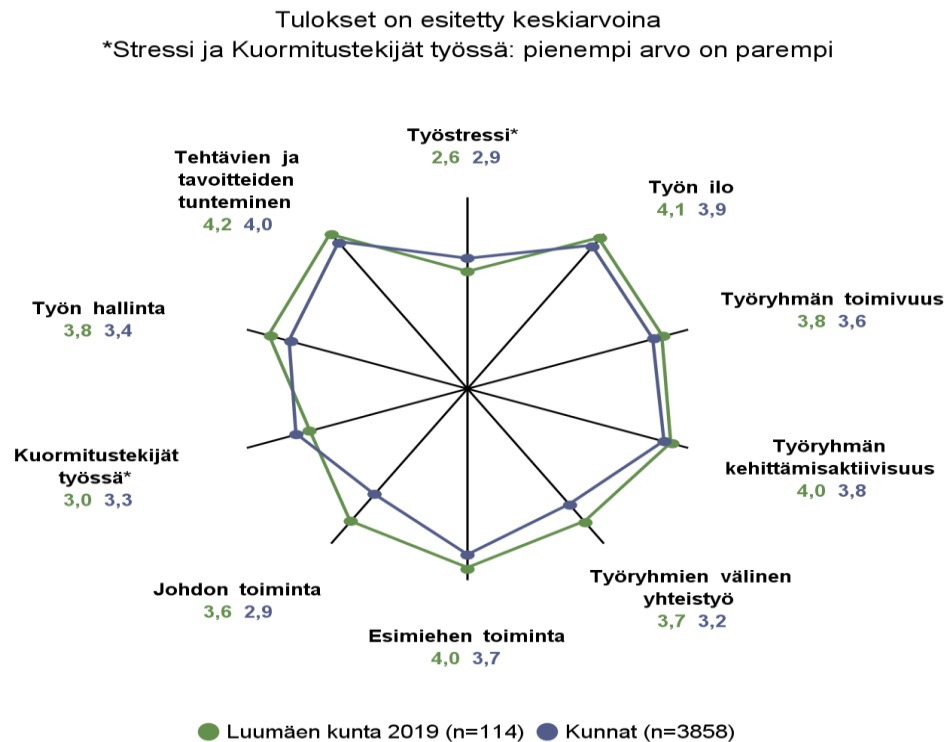
Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin yhteistyötoimikunnassa, johon työsuojelutoimikunta on yhdistetty. Työsuojelupäällikkönä toimi kunnanrakennusmestari Juha Inkilä. Henkilöstöä edustivat työsuojeluvaltuutetut:

- valtuutettu Jaana Nalli
- 1. varavaltuutettu Tarja Kyllönen
- 2. varavaltuutettu Kaisu Puranen
  
- valtuutettu Jaana Laukas
- 1. varavaltuutettu Aulikki Talsi
  
- valtuutettu Seija Lipponen
- 1. varavaltuutettu Pekka Lähtevänoja
- 2. varavaltuutettu Reija Suoknuuti



### 3.4. Työhyvinvointi

Paras Työyhteisö ParTy-työhyvinvointikysely toteutettiin joulukuussa (edelliset kyselyt 2015 ja 2017). Koko kunnan tasolla kyselyn tulokset ovat parantuneet verrattuna sekä vuoteen 2015 että 2017. Tulokset ovat kaikkina kyselyvuosina olleet paremmat kuin koko kuntasektorin tulokset. Tulokset käsitellään työyhteisöittäin kevään 2020 aikana. Kahdelle työyhteisölle suunnataan työterveyshuollon erityistä tukea tilanteen käsitte-lyyn.



Luumäen kunnassa tyky-toiminnasta vastaa tyky-ryhmä, joka hallinnoi talousarviossa tykytoimintaan varattua määrärahaa. Tyky-ryhmä kokoontui 2 kertaa. Kokoonpano vuoden lopulla oli: Pasi Kyllönen, Merja Länkinen, Kaisa Kausto-Uski, Laura Musto, Kimmo Kiljunen, Jokke Eloranta, Jaana Laukas ja Tuija Heimola (työterveyshuollon edustaja).

Tyky-toiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa henkilöstön työkykyä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa.

Vuonna 2019 järjestettiin tykytoimintaa seuraavasti:

- Henkilöstön saatavilla sarjavihko, joka oikeuttaa osallistumaan Mäntykodilla pidettäviin allasjumpparyhmiin (uimalippuja 4:lle ja vesijumppalippuja 12:lle)
- Ohjattu ryhmävuoro Taavettihallin kuntosalilla torstaisin
- Henkilöstöllä mahdollisuus ostaa henkilökuntahintaan vuosikortti kuntosaleille
- Henkilöstöllä mahdollisuus hakea 5 kappaletta kulttuuri/liikuntaseteleitä/vuosi (129 työntekijää haki)
- Painonhallintaryhmä (vetäjänä Kati Kiiski)
- Eklun järjestämä inbody –mittaus kunnantalolla
- Risteily m/s Margaretalla (36 osallistujaa)
- Ismo Leikolan stand up –show (48 osallistujaa)
- Aamujumppa kunnantalolla marras-joulukuussa kerran viikossa

- Sählyä Kangasvarren koululla torstaisin

## 4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

### 4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 \* (osa-aikaprosentti/100).

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuod.
2015	36,42	103,19	139,61	-19,71 %
2016	38,38	122,76	161,14	+15,42 %
2017	40,60	126,64	167,24	+3,78 %
2018	39,99	120,46	160,46	-4,05 %
2019	41,98	124,62	166,60	+3,83 %

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	8,91	101,13	13,08	1,50	124,62
Miehet	1,57	17,61	13,90	8,90	41,98
Yhteensä	10,48	118,74	26,98	10,40	166,60

### 4.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista palkallisista vapaista.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuoteen 2018 verrattuna kaikilla toimialoilla. Toimialakohtaiset muutokset ovat: yleishallinto, vähennystä 92,37 %, sivistystoimi, vähennystä 58,28 % ja tekninen toimi, vähennystä 26,60 % kalenteripäivittäin verrattuna.

Pituuden mukaan tarkasteltuna lyhyet, alle 4 päivän sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edellisvuoteen verrattuna (80 pv), niiden osuus kaikista sairauspoissaoloista on 19,00 %. Nämä poissaolot koostuvat pääosin esimiehen luvalla olleista sairauspoissaoloista. Osasairauspoissaolot eivät sisälly edellä oleviin sairauspoissaoloihin.

Osasairauspäivärahalla oli vuoden aikana 3 henkilöä.

Noin viidennes (18,38 %) kaikista poissaoloista on alle kuukauden pituisia (4 – 29 pv) ja niiden määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Kuukaudesta kahteen kuukauteen kestäviä sairauslomia on ollut 25,41 %. Kahdesta kolmeen kuukautta kestävien sairauslomien osuus kaikista on n. viidennes (14,06 %) ja pitkien kolmesta kuukauteen kuukautta kestävien sairauslomien osuus on lähes neljännes (13,26 %) kaikista sairauspoissaoloista. Tätäkin pidempiä, yli 6 kuukautta kestäviä sairauspoissaoloja ei ollut. Pitkiä sairauspoissaoloja lukuun ottamatta muut sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuoteen 2018 verrattuna.

Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 18 kalenteri- ja 14 työpäivää.

### Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2015 – 2019

Osasto	2015		2016		2017		2018		2019		Muutos 2018-2019	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
<b>Yleishallinto</b>	85	70	47	41	134	89	262	187	20	20	-242	-167
<b>Sivistystoimi</b>	1165	907	1344	1037	1703	1296	2102	1460	1928	1452	-174	-8
<b>Tekninen</b>	661	471	291	232	360	273	564	392	414	297	-150	-95
<b>Yhteensä</b>	<b>1911</b>	<b>1448</b>	<b>1682</b>	<b>1310</b>	<b>2197</b>	<b>1658</b>	<b>2928</b>	<b>2039</b>	<b>2362</b>	<b>1769</b>	<b>-566</b>	<b>-270</b>

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

### Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

Sairauspoissalot ajalla 1.1. - 31.12.2019	Kalenteri- päivät 2018	Kalenteri- päivät 2019	Muutos 2018 - 2019
Lyhyet poissalot alle 4 pv	354	434	80
4-29 pv	599	683	84
30-60 pv	432	600	168
61-90 pv	592	332	-260
91-180 pv	708	313	-395
yli 180 pv	243		-
<b>Yhteensä</b>	<b>2928</b>	<b>2362</b>	

### 4.3. Perhevapaat

Vuosilomien ja sairauspoissaolojen jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi. Perhevapaat keskittyvät lähes kokonaisuudessaan sivistystoimeen.

Tilapäisten hoitovapaiden (äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestäminen) määrä väheni 6,30 % verrattuna vuoteen 2018. Verrattuna kaikkiin sairauspoissaolopäiviin vuonna 2019 tilapäiseen hoitovapaaseen käytettiin 5,04 % (v. 2018 4,34 %) kalenteripäivinä lasketuista poissaoloista.

#### Perhevapaat toimialoittain

Osasto	2016		2017		2018		2019	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
<b>Yleishallinto</b>	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>Sivistystoimi</b>	808	588	830	606	920	646	1040	748
<b>Tekninen</b>	6	6	16	16	1	1	16	16
<b>Yhteensä</b>	<b>815</b>	<b>595</b>	<b>846</b>	<b>622</b>	<b>921</b>	<b>647</b>	<b>1056</b>	<b>764</b>

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

#### Tilapäiset hoitovapaat

2014		2015		2016		2017		2018		2019	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
211	209	138	136	121	119	116	116	127	126	119	117

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

#### 4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat

Vuorotteluvapaalla oli yksi henkilö ja opintovapaalla oli 4 henkilöä. Oppisopimuksella oli 5 henkilöä.

#### 4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästöva-  
paajärjestelmä. Tätä vapaata on vuosittain käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi.  
Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2019 säästövapaata käytti  
15 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 56 palkatonta päivää ja 13  
palkallista päivää.

#### 4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Etelä-Karjalan Työkunto Oy ja työterveyshuoltoon  
liittyvät näönhuoltopalvelut Silmäasema Fennica Oy. Työterveyshuolto perustuu vuo-  
sittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Palveluntuottajalla oli  
vaikeuksia tarjota lääkäripalveluita ja vuoden aikana oli pitkiä ajanjaksoja, jolloin lää-  
käreiä ei ollut lainkaan. Työterveyshoitaja on osallistunut kutsuttuna asiantuntijana  
tyky-ryhmän ja yt-toimikunnan kokouksiin.

Työterveyshuollon käynnit 2013 - 2019							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Työpaikkaselvitykset</b>							
- lääkäri	3		2		4		
- terveydenhoitaja	14	17	15	15,5	36,5	26	22,5
-fysioterapeutit	11	7	5	4	2,5	4	3,5
-psykologit			10,5	2,5			
<b>Ohjaus- ja neuvontakäynnit</b>							
- lääkäri		2	3	3	2	1	1,5
- terveydenhoitaja	27	33	35,5	30,5	28,5	25	29
- fysioterapeutit	21	36	67	26	38	38,5	30
- psykologit		14,5	31	13	17	9	22,5
<b>Terveystarkastuskäynnit</b>							
- lääkäri	11		17	21	24	43	41
- terveydenhoitaja	41	14	42	39	43	51	65
-fysioterapeutit	4		4		1	5	8
- psykologit			1	1	11	7	13
- erikoislääkärit					5		11
<b>Tutkimukset</b>							
- laboratorio	136	206	174	188	202	141	207
- kuvantaminen			1				3
<b>Sairaanhoito</b>							

- lääkäri	207	169	194	171	154	92	64
- terveydenhoitaja	188	185	217	154	137	134	130
- fysioterapeutti							3
- erikoislääkärit				14	12	1	1
<b>Tutkimukset</b>							
- laboratorio	642	607	682	693	685	525	331
- kuvantaminen	48	51	46	55	34	32	25
- työterveysneuvottelut	1	4	7	7	4	1	5

#### 4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuosina 2020 - 2030 Luumäen kunnasta ennakoitaan eläköityvän 62 henkilöä. Laskelman pohjatiетona on kunnan palveluksessa vuonna 2019 ollut henkilöstö. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa. Kyseessä on laskennallinen ennuste ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

	<b>Henkilöstö 2019</b>	<b>Eläköityvät 2020 - 2030</b>
Yleishallinto	9	3
Sivistystoimi	127	38
Tekninen toimi	25	15
Työllistetyt	10	6
<b>Yhteensä</b>	<b>171</b>	<b>62</b>

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, 25 henkilöä aloittaneissa ja 23 henkilöä lopettaneissa.

<b>Vakinainen henkilöstö</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Eläkkeelle	5	3	7	4	5
Eronnut palveluksesta	3	2	4	5	9
<b>Lähtövaihtuvuus yht.</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

<b>Vakinainen henkilöstö</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Palvelukseen tulleet	2	7	1	2	5

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain \*)

Määräaikainen henkilöstö	2015	2016	2017	2018	2019
Aloittaneet	329	323	314	319	266
Lopettaneet	304	319	300	310	259

\*) yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

## 5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Työvoimakustannukset ovat nousseet 1,5 %. Palkkakustannukset ovat nousseet 2,1 %, mutta työnantajan henkilöstökustannukset alentuneet 1,07 % edellisestä vuodesta. Työnantajan henkilöstökustannusten aleneminen perustuu lainsäädännön muutoksiin.

Henkilöstöinvestointien kustannukset ovat suojavaatemenoja lukuun ottamatta nousseet edelliseen vuoteen verrattuna: työterveyshuoltokustannukset (nettomeno) 5,91 %; virkistystoiminnan kustannukset 6,62 %; koulutuspalvelujen ostokustannukset 4,36 %. Suojavaatetuskulut ovat alentuneet 13,38 % edelliseen vuoteen verrattuna.

	2018	2019	Muutos % ed. vuodesta
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	7658884,00	7774106,92	1,50
<b>1. Palkat yhteensä</b>	6097102,00	6225324,51	2,10
<b>2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	1482517,00	1466627,41	-1,07
<b>3. Henkilöstöinvestoinnit</b>			
Työterveyshuolto (netto)	27211,00	28820,00	5,91
Koulutuspalv. Ostot	39796,00	41530,00	4,36
Virkistystoiminta	6028,00	6427,00	6,62
Suojavaatteet	6230,00	5378,00	-13,68

## 5.1. Palkkarakenne

Henkilöstön palkkaus määräytyy Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vaikka palkan muodostuminen eri sopimusaloilla eroaa toisistaan, voidaan palkkarakenne esittää yhteneväisesti.

Palkkarakenne joulukuun 2019 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	90,67 %	77,17 %	81,22 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,08 %	14,84 %	5,50 %
Henkilökohtainen lisä	3,63 %	6,06 %	8,38 %
Muut säännöllisen työajan lisät	0,62 %	1,93 %	2,20 %
Lisä- ja ylityökorvaukset			2,70 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Kokonaisansio keskim €/kk	2495	3720	2749

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 114 henkilölle, henkilökohtaista lisää 105 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 17 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 21 henkilölle.

## 5.2. Eläkemaksut

Eläkekustannusten määräytymisen perusteet muuttuivat 2019 alusta. Tämän vuoksi luvut eivät ole vertailukelpoisia aiempiin vuosiin. Keva perii työnantajalta palkkaperusteisen ja eläkemenoperusteisen maksun. Varhaiseläkemenoperusteista ns. varhemaksua ei enää peritä erillisenä maksuna. Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Eläkemeno- ja palkkaperusteinen maksu olivat 204 579 €.



### 5.3. Kokonaispalkkauskustannukset

	2015	2016	Muut.% 15-16	2017	Muut.% 16-17	2018	Muut.% 17-18	2019	Muut.% 18-19
<b>KOKO HENKILÖSTÖ</b>									
Luottamus-palkkiot	55 682	47 839	-14,1	52 087	8,9	69 161	32,78	65 170	-5,77
Palkat	6 136 138	5 862 430	-4,5	5 875 192	0,2	5 935 758	1,03	6 057 517	2,05
Muut henki-löstömenot	1 662 815	1 675 958	0,8	1 502 372	-10,4	1 482 516	-1,32	1 466 627	-1,07
<b>Yhteensä</b>	<b>7 854 635</b>	<b>7 586 227</b>	<b>-3,5</b>	<b>7 429 650</b>	<b>-2,1</b>	<b>7 487 435</b>	<b>0,78</b>	<b>7 589 315</b>	<b>1,36</b>
<b>VAKINAISET</b>									
Palkat	4 894 105	4 796 388	-2,0	4 690 990	-2,2	4 569 962	-2,58	4 582 223	0,27
Muut henki-löstömenot	1 326 240	1 371 183	3,4	1 199 554	-12,5	1 141 395	-4,85	1 097 625	-3,83
<b>Yhteensä</b>	<b>6 220 345</b>	<b>6 167 571</b>	<b>-0,8</b>	<b>5 890 544</b>	<b>-4,5</b>	<b>5 711 357</b>	<b>-3,04</b>	<b>5 679 848</b>	<b>-0,55</b>
<b>SIJAISET/TILAPÄISET</b>									
Palkat	1 242 033	1 066 092	-14,2	1 184 202	11,1	1 365 797	15,33	1 577 931	15,53
Muut henki-löstömenot	336 575	304 775	-9,4	302 818	-0,6	341 122	12,65	369 003	8,17
<b>Yhteensä</b>	<b>1 578 608</b>	<b>1 370 867</b>	<b>-13,2</b>	<b>1 487 020</b>	<b>8,5</b>	<b>1 706 919</b>	<b>14,79</b>	<b>1 946 934</b>	<b>14,06</b>

## 6. Yhteenveto

Luumäen kunnan strategian tavoitteena on mm. olla taloudeltaan tasapainossa, panostaa hyvinvointiin ja tarjota kuntalaisille hyvälaatuisia palveluita. Henkilöstötunnuslukujen valossa kunnan henkilöstöpolitiikassa on onnistuttu sekä pitämään henkilöstöön liittyvät menot hallinnassa että ylläpitämään henkilöstön työhyvinvointia. Asiakastytyväisyyskyselyä ei 2019 tehty, joten kuntalaisten tyytyväisyyttä palveluihin ei voida arvioida.

