

Luumäen kunta

Henkilöstöraportti  
2021

Kh 28.3.2022 § 59

Ytmk 5.4.2022 § 7

Kv 13.6.2022 § 22

## Sisällys

1. Johdanto .....	2
2. Henkilöstövoimavarat .....	2
3. Henkilöstön kehittäminen .....	6
3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi.....	6
3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta.....	6
3.3. Työsuojelu.....	7
3.4. Työhyvinvointi.....	7
4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky .....	8
4.1. Henkilötyövuodet.....	8
4.2. Sairauspoissaolot.....	8
4.3. Perhevapaat.....	10
4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat.....	10
4.5. Säästövapaat.....	10
4.6. Työterveyshuolto.....	11
4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus.....	11
5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset .....	12
5.1. Palkkarakenne.....	13
5.2. Eläkemaksut .....	14
5.3. Kokonaispalkkauskustannukset.....	14
6. Yhteenveto .....	15

## 1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuoli-kaumat 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 31.12.2021.

## 2. Henkilöstövoimavarat

### *Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan*

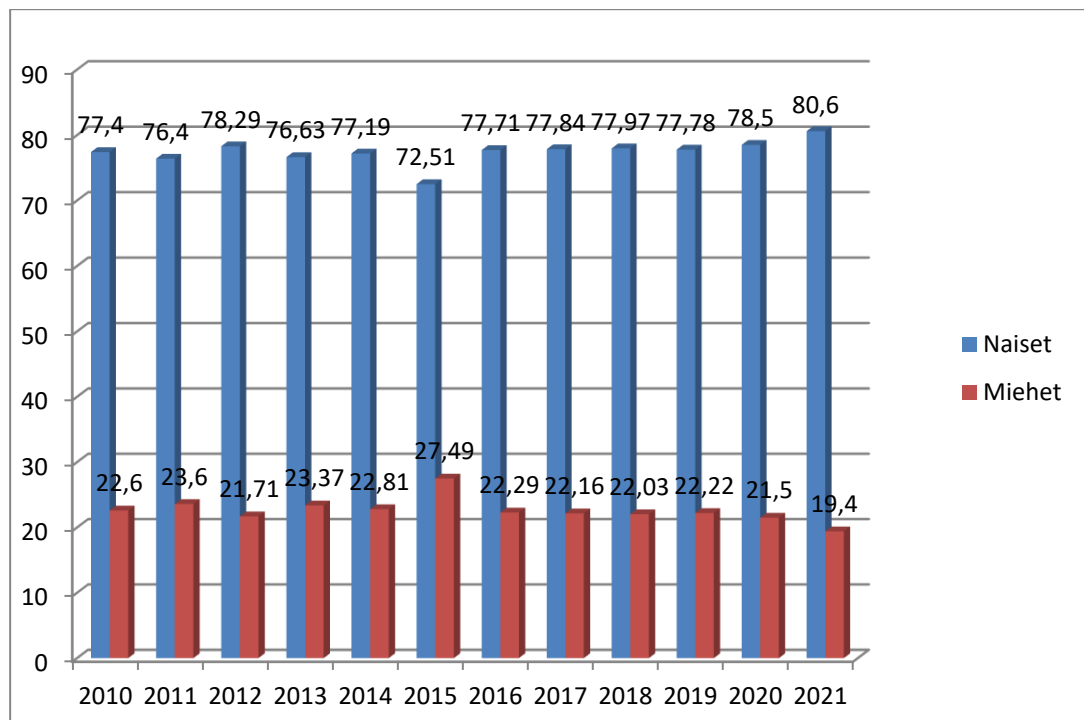
Palvelussuhde 31.12.2021	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	23	90	113	1	0,89
Määräaikaiset +työllistetyt	8	39	47	-4	-7,84
<b>Yhteensä</b>	<b>31</b>	<b>129</b>	<b>160</b>	<b>-3</b>	<b>-6,95</b>

### Henkilöstö toimi- ja sopimusaloittain

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Yleishallinto</b>	11	11	11	13	9	8	10
<b>Sivistystoimi</b>	119	124	123	124	127	123	120
<b>Tekninen toimi</b>	31	31	27	27	25	23	24
<b>Työllistämisyksikkö</b>	10	9	15	13	10	9	6
<b>Yhteensä</b>	<b>185</b>	<b>175</b>	<b>176</b>	<b>177</b>	<b>171</b>	<b>163</b>	<b>160</b>

Vakinaisten palvelussuhteiden määrän alentuminen johtuu sekä eläköitymisistä että siirtymisistä toisen työnantajan palvelukseen, kun vapautuneita paikkoja ei joko rekrytointivaikeuksien takia tai säästösyistä ole täytetty. Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Oppisopimusopiskelijoita oli 4 vuonna 2021.

### Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2010 – 2021



Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samanlaisena eikä se poikkea kuntasektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen. Kunnan kyky kilpailla työvoimasta ei luo edellytyksiä sukupuolijakauman muuttamiseen positiivisen syrjinnän keinoin.

**Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2015 – 2021**

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	136	141	131	128	117	112	113
Määräaikaiset + työllistetyt	35	34	45	49	54	51	47
<b>Yhteensä</b>	<b>171</b>	<b>175</b>	<b>176</b>	<b>177</b>	<b>171</b>	<b>163</b>	<b>160</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. Varhaiskasvatuk-  
sen ja opetuksen hankkeissa työskentelee myös määräaikaista henkilöstöä, joiden  
määräaikaisuuden peruste on tehtävän määräaikaisuus. Oppisopimuskoulutuksessa  
käytetään määräaikaisia työsopimuksia.

**Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2015 – 2021**

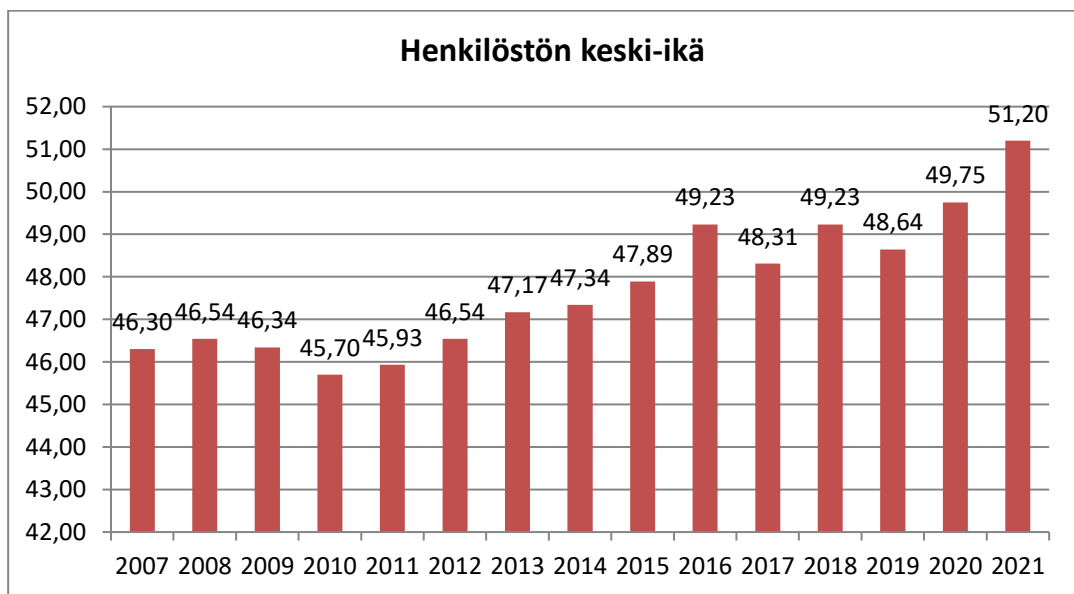
31.12.2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Koko-aikaiset	156	155	147	153	147	138	132
Osa-aikaiset	15	20	29	24	24	25	28
<b>Yhteensä</b>	<b>171</b>	<b>175</b>	<b>176</b>	<b>177</b>	<b>171</b>	<b>163</b>	<b>160</b>

Henkilöstöstä 82,50 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (84,66 %/  
2020). Käytännössä osa-aikatyö perustuu työntekijän omaan toiveeseen ja pääosin  
subjektiiviseen oikeuteen tehdä osa-aikatyötä, kuten perhevapaa tai määräaikainen  
kuntoutustuki.

### Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Ikä vuosina	Lukumäärä 2021	%-osuus 2021	%-osuus 2020	%-osuus 2019	%-osuus 2018	%-osuus 2017	%-osuus 2016
alle 30	11	6,88	3,68	5,26	5,08	5,11	5,71
30-39	22	13,75	14,11	15,20	10,17	13,07	14,86
40-49	36	22,50	23,93	23,99	29,38	31,25	29,71
50-59	55	34,37	39,42	39,18	38,64	38,64	38,29
60-68	36	22,50	20,86	16,38	11,93	11,93	11,43
<b>Yhteensä</b>	<b>160</b>	<b>100,00</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>51,20</b>		<b>49,75</b>	<b>48,64</b>	<b>49,23</b>	<b>48,31</b>	<b>49,23</b>

### Henkilöstön keski-ikä 2007–2021



Henkilöstön keski-ikä on 51,20 vuotta ja se on noussut edellisestä vuodesta 1,45 v.

### Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Työllistämisyksikkö
alle 30	1	9	1	-
30-39	1	19	2	-
40-49	-	34	-	2
50-59	4	32	15	4
60-68	4	26	6	-
<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>120</b>	<b>24</b>	<b>6</b>

## 3. Henkilöstön kehittäminen

### 3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi

Koronapandemia vuoksi koulutukset toteutetaan edelleen pääosin etäkoulutuksina ja webinaareina. Tilastoitavien, vähintään 5 h koulutusten osuus erilaisista koulutuksista on vähentynyt etätilaisuuksien yleistyessä. Koska etäkoulutus ei aiheuta poissaoloa työpaikalta, voi olla, että koulutusten vieminen Ess-järjestelmään on saattanut jäädä joissakin tilanteissa tekemättä.

### Henkilöstön koulutuspäivät 2015 – 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto-osasto	36	16	15	47	18	13	5
Työllistämisyksikkö	3			2			
Sivistystoimi	126	267	191	147	163	93	61
Tekninen toimi	37	19	25	21	35	12	4
<b>Yhteensä</b>	<b>202</b>	<b>302</b>	<b>231</b>	<b>217</b>	<b>219</b>	<b>118</b>	<b>70</b>

### 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 yhteistyötöimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui 2 kertaa ja käsitteli työterveyshuollon Kela-korvauksia, henkilöstökertomusta, talousarvion 2022 henkilöstövaikutuksia, lakisääteisiä henkilöstösuunnitelmia ja vapaaehtoisia säästövapaita koskeva ohjetta.

### 3.3. Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta on yhdistetty yhteistyötoimikuntaan. Työsuojelun toimintasuunnitelmassa 2021 valitut kehittämisaalueet liittyivät vaarojen ja riskien arviointiin, ensiapuvalmiuteen sekä työturvallisuus-, tulityö- ja tieturvakorttien päivittämiseen. Vastuhenkilöiden vaihtumisen ja pitkien poissaolojen vuoksi tavoitteet jäivät pääosin saavuttamatta.

Työsuojeluvaalit järjestettiin 2.12.2021. Toimikaudelle 2022 – 2025 valittiin työsuojeluvaltuutetut 3 työpaikalle: Koulut ja päiväkodit; Kunnantalo, kirjastot, nuorisotoimi, liikuntatoimi; Tekniikan toimialan toimipisteet lukuun ottamatta kunnantaloa, sekä siivouspalvelut kaikissa toimipisteissä.

Kunnassa tapahtui 6 työtaturmaa (4 työllistämisyksikössä), joista aiheutui yhteensä 30 työstä poissaolopäivää (v. 2020 poissaolopäiviä 46).

### 3.4. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa oli seurattu Paras Työyhteisö ParTy-työhyvinvointikyselyn avulla vuosina 2015, 2017 ja 2019. Vuonna 2020 ja 2021 ei henkilöstölle tehty Par-Ty kyselyä. Tarkoituksena on ottaa käyttöön ParTy-kyselyä ketterämpi ja suoremmin konkreettiseen toimintaan johtava kysely, jonka sisältö vastaa kunnassa esiin nousseita tarpeita.

Työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa tärkeällä sijalla ovat työn, työnjaon, työprosessien, työolojen ja johtamisen kehittäminen. Kunnassa on käytössä ohje ”Päihdeongelmien käsittely Luumäen kunnan työpaikoilla” ja varhaisen puuttumisen ohje ”Kohti pitkäaikaisterveyttä Luumäen kunnassa”.

Luumäen kunnassa tyky-toiminnasta vastaa tyky-ryhmä, joka hallinnoi talousarviossa tyky-toimintaan varattua määrärahaa. Tyky-ryhmä kokoontui yhden kerran. Kokoonpano vuoden lopulla oli: Pasi Kyllönen, Merja Länkinen, Kaisa Kausto-Uski, Laura Musto, Kimmo Kiljunen, Risto Alaheikka ja Jaana Laukas.

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

Vuonna 2021 järjestettiin tyky-toimintaa seuraavasti:

- Ohjattu ryhmävuoro Taavettihallin kuntosalilla torstaisin, noin 7 kävijää/kerta.
- Henkilöstöllä mahdollisuus ostaa henkilökuntahintaan vuosikortti kuntosaleille.
- Henkilöstöllä mahdollisuus hakea 6 kappaletta kulttuuri/liikuntaseteleitä/vuosi, 112 työntekijää haki.
- Joulukuussa ”Kymppin peli” Saipa-Jukurit, 15 osallistujaa.



Korona-epidemian asettamien kokoontumisrajoitusten ja julkisten liikuntapaikkojen sulkeutumisen takia tyky-toimintaa ei voitu järjestää täysimuotoisena.

## 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.
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	160,60	+3,83 %
2020	34,72	119,58	154,30	-7,38 %
2021	31,13	117,92	149,05	-3,40%

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	7,73	99,15	9,83	1,20	117,91
Miehet	0,63	12,95	12,49	5,07	31,14
Yhteensä	8,36	112,10	22,32	6,27	149,05

### 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 näyttävät vähentyneen merkittävästi vuoteen 2020 verrattuna. Tietojärjestelmien antama tieto voi olla todellisuutta positiivisempaa. Mahdollista virhettä selvitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Kyse voi olla tietojärjestelmän virheestä tai puutteista kirjaamisessa.

Sairauspoissaoloihin sisältyvät työtapaturmista johtuvat poissaolot, joita vuonna 2020 oli 46 kalenteri- ja 31 työpäivää.

## Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2017 – 2021

Osasto	2017		2018		2019		2020		2021		Muutos 2020-2021	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
<b>Yleishallinto</b>	134	89	262	187	20	20	46	34	204	141	158	107
<b>Sivistystoimi</b>	1703	1296	2102	1460	1928	1452	1721	1307	1364	1088	-357	-219
<b>Tekninen</b>	360	273	564	392	414	297	516	373	125	94	-391	-279
<b>Yhteensä</b>	<b>2197</b>	<b>1658</b>	<b>2928</b>	<b>2039</b>	<b>2362</b>	<b>1769</b>	<b>2283</b>	<b>1714</b>	<b>1693</b>	<b>1323</b>	<b>-590</b>	<b>-391</b>

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

## Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

Sairauspoissalot ajalla 1.1. - 31.12.2021	Kalenteri- päivät 2020	Kalenteri- päivät 2021	Muutos 2020 - 2021
Lyhyet poissalot alle 4 pv	310	319	9
4-29 pv	957	862	-95
30-60 pv	524	311	-213
61-90 pv	309	201	-108
91-180 pv	183	-	
yli 180 pv			
<b>Yhteensä</b>	<b>2283</b>	<b>1693</b>	<b>-590</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 toimialoittain

Osasto	2018		2019		2020		2021	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	-	-	-	-	119	83	337	222
Sivistystoimi	920	646	1040	748	810	600	597	447
Tekninen	1	1	16	16	139	76	334	231
<b>Yhteensä</b>	<b>921</b>	<b>647</b>	<b>1056</b>	<b>764</b>	<b>1068</b>	<b>759</b>	<b>1268</b>	<b>900</b>

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

#### Tilapäiset hoitovapaat

2016		2017		2018		2019		2020		2021	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
121	119	116	116	127	126	119	117	103	101	100	100

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

### 4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat

Vuorotteluvapaalla oli 1 henkilö ja opintovapaalla oli 5 henkilöä. Oppisopimuksella oli 4 henkilöä.

### 4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästöva-  
paajärjestelmä. Tätä vapaata on aiemmin käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi.  
Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2021 säästövapaata käytti  
vain 9 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 44 palkatonta päivää  
ja 12 palkallista päivää.

#### 4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto perustuu vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Työpaikkaselvitykset</b>							
- lääkäri	2		4			0,5	7,5
- terveydenhoitaja	15	15,5	36,5	26	22,5	35	43,5
-fysioterapeutit	5	4	2,5	4	3,5	5,5	10,5
-psykologit	10,5	2,5				15,5	1
<b>Ohjaus- ja neuvontakäynnit</b>							
- lääkäri	3	3	2	1	1,5	19	1
- terveydenhoitaja	35,5	30,5	28,5	25	29	22	20
- fysioterapeutit	67	26	38	38,5	30	32,5	23,5
- psykologit	31	13	17	9	22,5	7	4
<b>Terveystarkastuskäynnit</b>							
- lääkäri	17	21	24	43	41	29	13
- terveydenhoitaja	42	39	43	51	65	90	59
-fysioterapeutit	4		1	5	8	5	
- psykologit	1	1	11	7	13	5	4
- erikoislääkärit			5		11	14	13

#### 4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuosina 2021 - 2031 Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 63 henkilöä. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2020 ollut henkilöstö lukuun ottamatta työllistettyjä.

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.

	Eläkeiän saavuttavat			
	2021 - 2024		2021 - 2031	
Yleishallinto	2	25 %	3	38 %
Sivistystoimi	14	11 %	48	39 %
Tekninen toimi	4	18 %	12	55 %
<b>Yhteensä</b>	<b>20</b>	<b>13 %</b>	<b>63</b>	<b>41 %</b>

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, joiden työsuhteen luonne on määräaikainen työsuhteen tarkoituksen vuoksi.

Vakinainen henkilöstö	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Eläkkeelle	3	7	4	5	5	5
Eronnut palveluksesta	2	4	5	9	3	7
<b>Lähtövaihtuvuus yht.</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

Vakinainen henkilöstö	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Palvelukseen tulleet	7	1	2	5	1	3

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain \*)

Määräaikainen henkilöstö	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Aloittaneet</b>	323	314	319	266	222	309
<b>Lopettaneet</b>	319	300	310	259	227	311

\*) yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

## 5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Työvoimakustannukset nousivat 2,28 % ja palkkakustannukset 1,16 % edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 palkkoja korotettiin 1.4.2021 alkaen 1,0 % yleiskorotuksella sekä 0,8 % paikallisella järjestelyerällä.

Työterveyshuollon nettokustannukset pienentyivät 45 % palveluiden sisältömuutoksen oltua voimassa ensimmäisen kokonaisen vuoden. Koulutuspalveluiden ostot ja virkistystoiminta elpyivät ensimmäisen koronavuoden notkahduksesta, mikä näkyi myös menojen suhteellisena kasvuna.

	2020	2021	Muutos % ed. vuodesta
<b>Työvoimakustannukset yhteensä</b>	7 133 523	7 295 985	2,28
<b>1. Maksetut palkat yhteensä</b>	5 879 605	5 947 748	1,16
<b>2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	1 400 343	1 412 832	0,89
<b>3. Henkilöstöinvestoinnit</b>			
Työterveyshuolto (netto)	34 419	18 915	-45,04
Koulutuspalvelut Ostot	28 123	43 376	54,24
Virkistystoiminta	4 057	6 471	59,50
Suojavaatteet	4 389	5 993	36,55

### 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 2021 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	88,95 %	81,12 %	76,19 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,21 %	13,10 %	6,09 %
Henkilökohtainen lisä	4,72 %	4,68 %	9,30 %
Muut säännöllisen työajan lisät	1,12 %	1,10 %	2,54 %
Lisä- ja ylityökorvaukset			5,88 %
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Kokonaisansio keskim €/kk	2596	3530	3062

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 111 henkilölle, henkilökohtaista lisää 94 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 24 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 21 henkilölle.

## 5.2. Eläkemaksut

Eläkemaksut 1,2 milj. € koostuvat pieneltä osin maksussa oleviin eläkkeisiin perustuvasta ns. eläkemenoperusteisesta maksusta (214 143 €) sekä maksettaviin palkkoihin perustuvasta menosta (990 727 €).

## 5.3. Kokonaispalkkauskustannukset

	2017	2018	muut% 17-18	2019	muut% 18-19	2020	muut% 19-20	2021	muut% 20-21
<b>VAKINAISET</b>									
Palkat	4 690 990	4 569 962	-2,58	4 582 223	0,27	4 236 174	-7,55	4 296 572	1,43
Muut henkilöstömenot	1 199 554	1 141 395	-4,85	1 097 625	-3,83	1 045 064	-4,79	1 045 114	0,00
<b>Yhteensä</b>	<b>5 890 544</b>	<b>5 711 357</b>	<b>-3,04</b>	<b>5 679 848</b>	<b>-0,55</b>	<b>5 281 238</b>	<b>-7,02</b>	<b>5 341 686</b>	<b>1,14</b>
<b>SIJAISET/TILAPÄISET</b>									
Palkat	1 184 202	1 365 797	15,33	1 577 931	15,53	1 440 592	-8,70	1 512 000	4,96
Muut henkilöstömenot	302 818	341 122	12,65	369 003	8,17	355 279	-3,72	367 718	3,50
<b>Yhteensä</b>	<b>1 487 020</b>	<b>1 706 919</b>	<b>14,79</b>	<b>1 946 934</b>	<b>14,06</b>	<b>1 795 871</b>	<b>-7,76</b>	<b>1 879 718</b>	<b>4,67</b>
<b>KOKO HENKILÖSTÖ</b>									
Luottamuspalkkiot	52 087	69 161	32,78	65 170	-5,77	56 414	-13,44	74 581	32,20
Palkat	5 875 192	5 935 758	1,03	6 057 517	2,05	5 676 766	-6,29	5 808 572	2,32
Muut henkilöstömenot	1 502 372	1 482 516	-1,32	1 466 627	-1,07	1 400 343	-4,52	1 412 832	0,89
<b>Yhteensä</b>	<b>7 429 651</b>	<b>7 487 435</b>	<b>0,78</b>	<b>7 589 314</b>	<b>1,36</b>	<b>7 133 523</b>	<b>-6,01</b>	<b>7 295 985</b>	<b>2,28</b>

## 6. Yhteenveto

Kunnan henkilöstön ikärakenne on huolestuttava. Vuonna 2021 laaditun henkilöstörakenneselvityksen perusteella tulee tehdä toimia, joilla henkilöstön ja osaamisen riittävyys turvataan. Oppisopimuskoulutus on hyvä väylä rekrytoida työvoimaa, jonka osaaminen soveltuu kunnan tarpeisiin.

Kunnan henkilöstö on työskennellyt jälleen yhden vuoden poikkeuksellisissa oloissa sitoutuneesti ja joustavasti. Jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomiota mm. työterveyshuollon työpaikkakäyntien ja ryhmä- sekä yksilökohtaisten toimenpiteiden avulla (työkykyneuvottelut, työnohjaus).

Henkilöstömenot ovat pysyneet hallinnassa. Henkilöstöön liittyvien investointien kehitys osoittaa, että osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin on pystytty jälleen panostamaan koronapandemian aiheuttaman notkahduksen jälkeen.