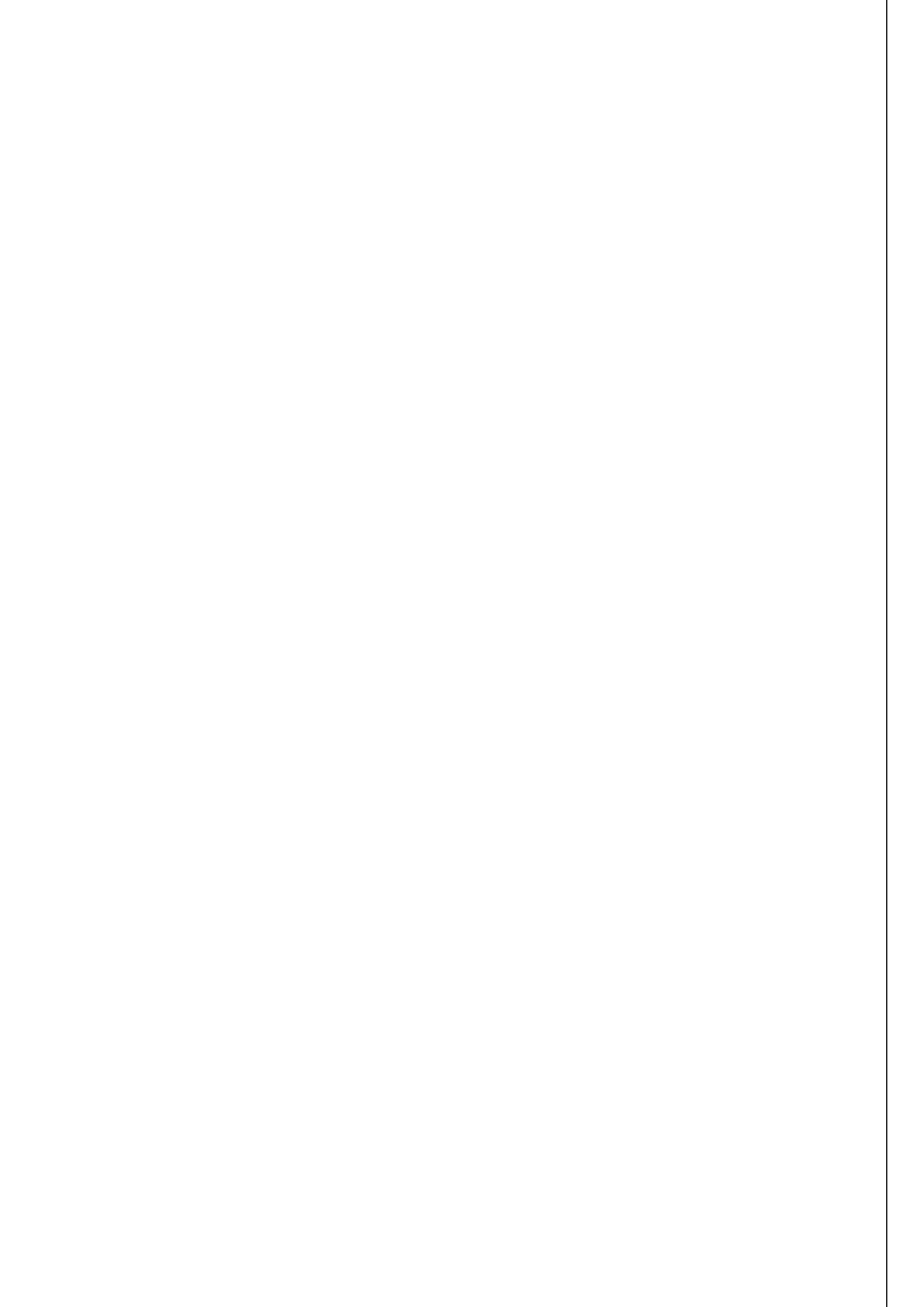


SYSMÄN KUNTA



HENKILÖSTÖRAPORTTI
2023



1. JOHDANTO	4
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	
2.1. Henkilöstön määrä	4
2.2. Henkilötyövuosi	5
2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain	6
2.4. Henkilöstö sopimusaloittain	8
2.5. Henkilöstön päätoimisuus	9
2.6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain	10
2.7. Henkilöstön ikärakenne	11
2.8. Eläkkeelle siirtyminen	12
2.9. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto	15
3. TYÖAIKA	16
3.1. Työaikamuodot	16
4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	17
4.1. Henkilöstön poissaolot työpäivinä	17
4.2. Henkilöstön sairauspoissaolot	18
4.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	22
4.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	23
4.5. Muu tyhy -toiminta ja virkistystoiminta	24
5. YHTEISTOIMINTA	24
5.1. Yhteistoiminnan perusta	24
5.2. Henkilöstötoimikunta	24
5.3. Työsuojelu	24
5.4. Sisäinen tiedottaminen	25
5.5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	25
6. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	26
6.1. Henkilöstömenot	26

1. JOHDANTO

Sysmän kunnassa henkilöstötilinpäätöksiä / henkilöstöraportteja on koottu vuodesta 2005 alkaen.

Henkilöstöraportti 2023 on laadittu soveltuvin osin Kunnallisen työmarkkinalaitoksen henkilöstöraporttisuosituksen (2004) mukaisin tunnusluvuin ja sisältörakentein. Asiakirja on raportti henkilöstön nykytilasta sisältäen mahdollisuuksien mukaan vertailutietoa edellisvuodelta.

Tiedot on kerätty pääosin kunnan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Tietolähteenä on käytetty myös Kevan tilastoja, osin myös muita tietolähteitä.

Raportissa tiedot esitetään koko kunnan tasolla, toimialoittain tai ammattiluokittain. Keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista tasa-arvolainsäädännön mukaisesti.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2023 oli 304, joista vakinaisia 259 eli 85,2 % (31.12.2022 335, joista vakinaisia 272 eli 81,19 %).

Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2023 voimassa olleita palvelussuhteita. Luku käsittää sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Sysmän kunnan voimassa olleeseen toimeksiantosopimukseen Maatalousyrittäjien eläkelaitos, Mela, lisäsi 1.1.2022 alkaen Hämeenlinnan, Kouvolan ja Loviisan paikallisyksiköiden alueet. Tämä neljän paikallisyksikön muodostama Etelä-Suomen Lomituspalvelut -paikallisyksikkö kattaa 53 kunnan ja kaupungin alueen Etelä-Suomessa. Lomituspalvelujen henkilöstö muodostaa Sysmän kunnan henkilöstöstä noin kaksi kolmasosaa.

Työllistettyjä oli vuoden 2023 lopussa 1.

Vuonna 2022 samana ajankohtana työllistettyjä oli 3 henkilöä.

Kunnassa työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla, sivistystoimissa, teknisessä toimessa ja varhaiskasvatuksessa.

Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

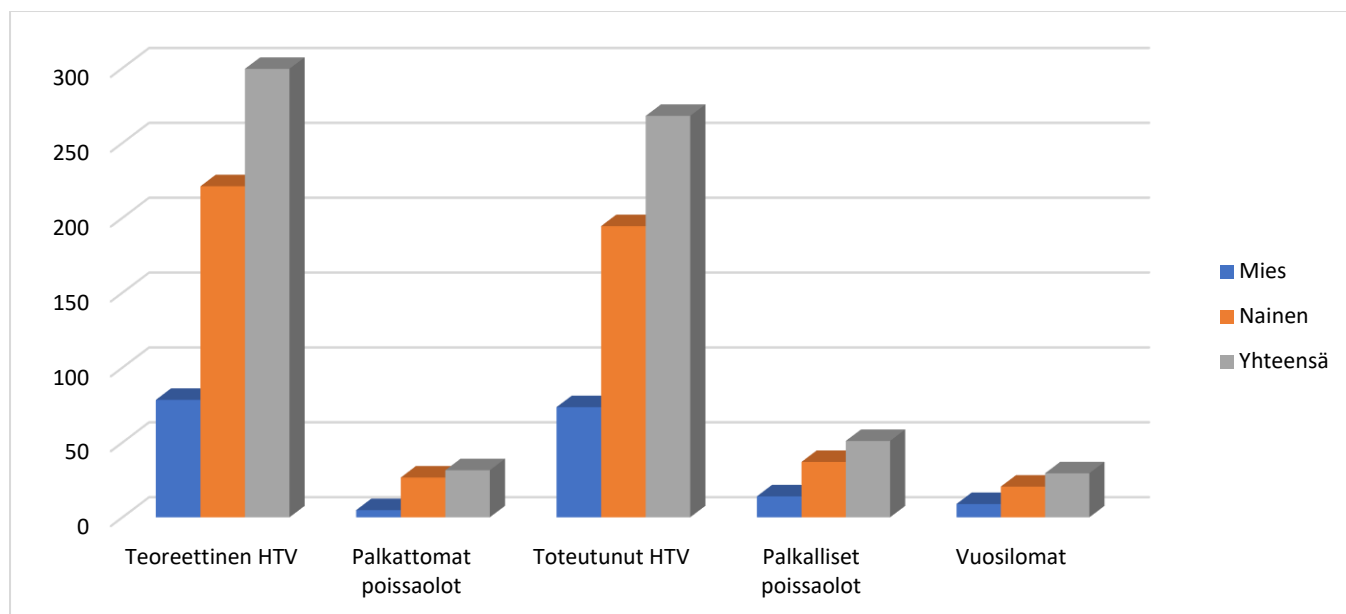
2.2. Henkilötyövuosi

Työaika henkilötyövuosina 2023:

Raportilla saadaan toteutunut henkilötyövuosikertymä, joka saadaan, kun palkallisista palveluksessa olopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät.

Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

	Mies	Nainen	Yhteensä
Teoreettinen htv	78,43	221,07	299,50
Palkattomat poissaolot	4,84	26,59	31,43
Toteutunut htv	73,59	194,47	268,06
Palkalliset poissaolot	14,04	36,97	51,01
Vuosilomat	8,91	20,49	29,40



Muu henkilöresurssi

Ostopalveluna ostettujen työpanos vuonna 2023 oli 0,65 henkilötyövuotta ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden 0,18 henkilötyövuotta.

2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2023 ja 31.12.2022.

Lukuihin sisältyy vakinainen ja määräaikainen sekä koko- että osa-aikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2023:				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	lkm.	lkm.	lkm.	%
YLEISHALLINTO				
1. Vakituinen	2	10	12	75,0
2. Määräaikainen	-	4	4	25,0
	2	14	16	100
LOMITUSPALVELUT				
1. Vakituinen	59	131	190	88,4
2. Määräaikainen	12	13	25	11,6
	71	144	215	100
SIVISTYSTOIMI				
1. Vakituinen	4	29	33	80,5
2. Määräaikainen	3	5	8	19,5
	7	34	41	100
VARHAISKASVATUS				
1. Vakituinen	-	16	16	76,2
2. Määräaikainen	-	5	5	23,8
	-	21	21	100
TEKNINEN TOIMI				
1. Vakituinen	6	2	8	72,7
2. Määräaikainen	2	1	3	27,3
	8	3	11	100
YHTEENSÄ				
	88	216	304	

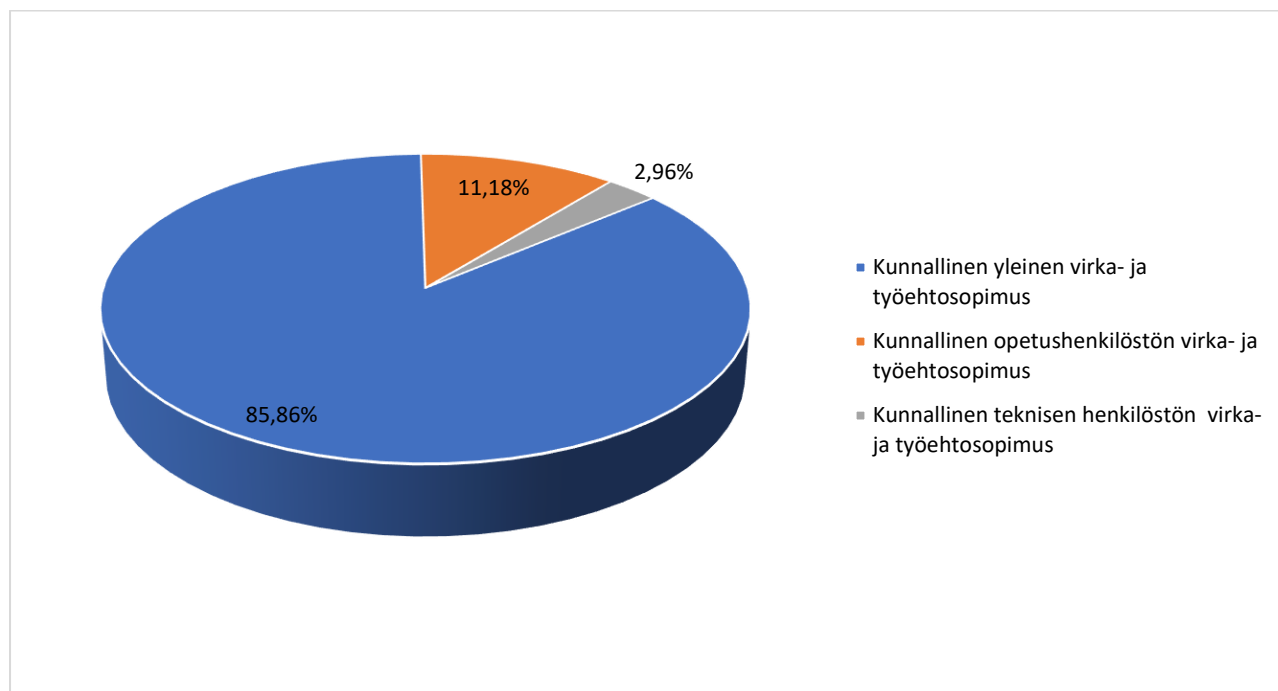
Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2022:				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	lkm.	lkm.	lkm.	%
YLEISHALLINTO				
1. Vakituinen	2	9	11	78,6
2. Määräaikainen	-	3	3	21,4
	2	12	14	100
LOMITUSPALVELUT				
1. Vakituinen	64	133	197	83,8
2. Määräaikainen	8	30	38	16,2
	72	163	235	100
SIVISTYSTOIMI				
1. Vakituinen	6	28	34	72,3
2. Määräaikainen	1	12	13	27,7
	7	40	47	100
VARHAISKASVATUS				
1. Vakituinen	-	15	15	68,2
2. Määräaikainen	-	7	7	31,8
	-	22	22	100
TEKNINEN TOIMI				
1. Vakituinen	5	2	7	100
2. Määräaikainen	-	-	-	-
	5	2	7	100
SOSIAALI- JA PERUSTERVEYDENHUOLTO				
1. Vakituinen	2	6	8	80,0
2. Määräaikainen	-	2	2	20,0
	2	8	10	100
YHTEENSÄ				
	88	247	335	

2.4. Henkilöstö sopimusaloittain

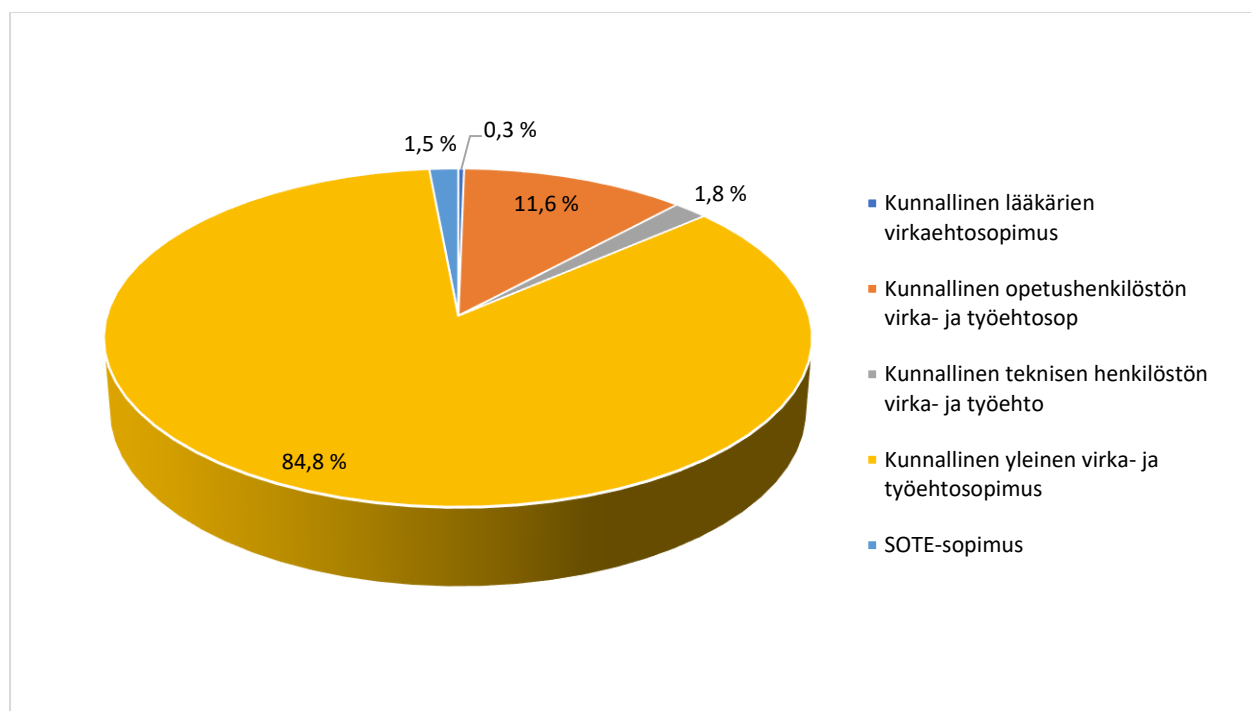
Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 304 henkilöä jakaantui 31.12.2023 (335 henkilöä 31.12.2022) sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaan. Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Kunnan henkilöstö sijoittuu kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen 85,86 %, kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 2,96 % ja kunnallisen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 11,18 %.

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2023



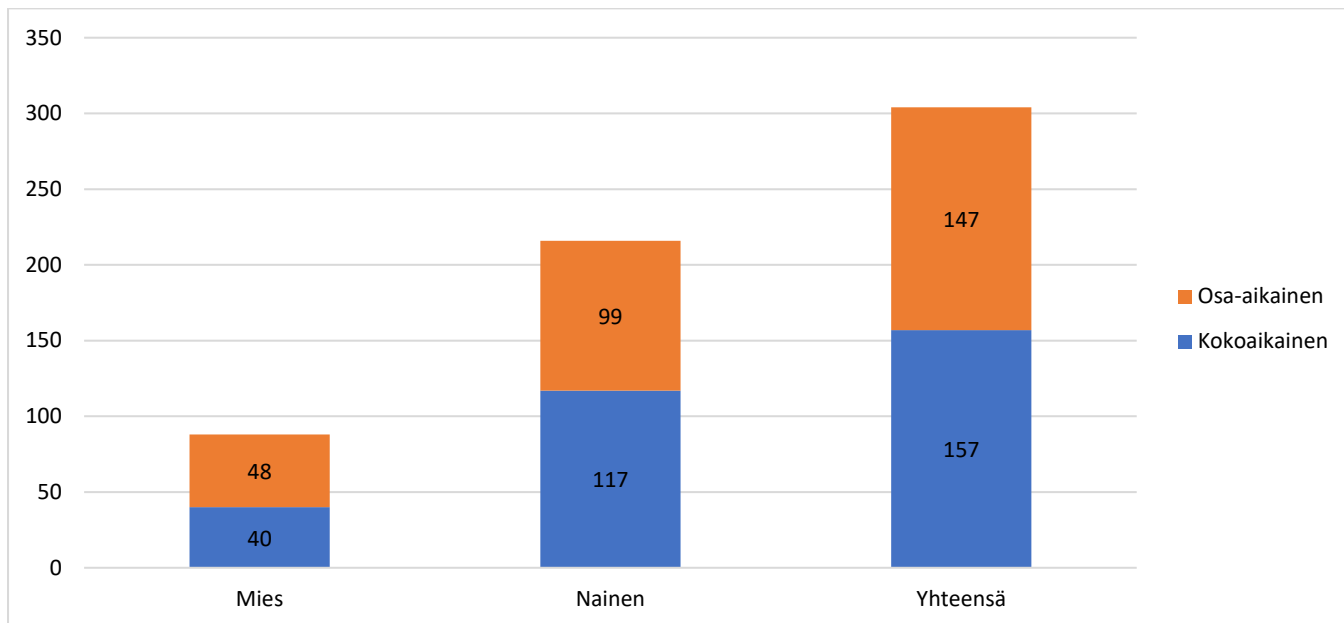
Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2022



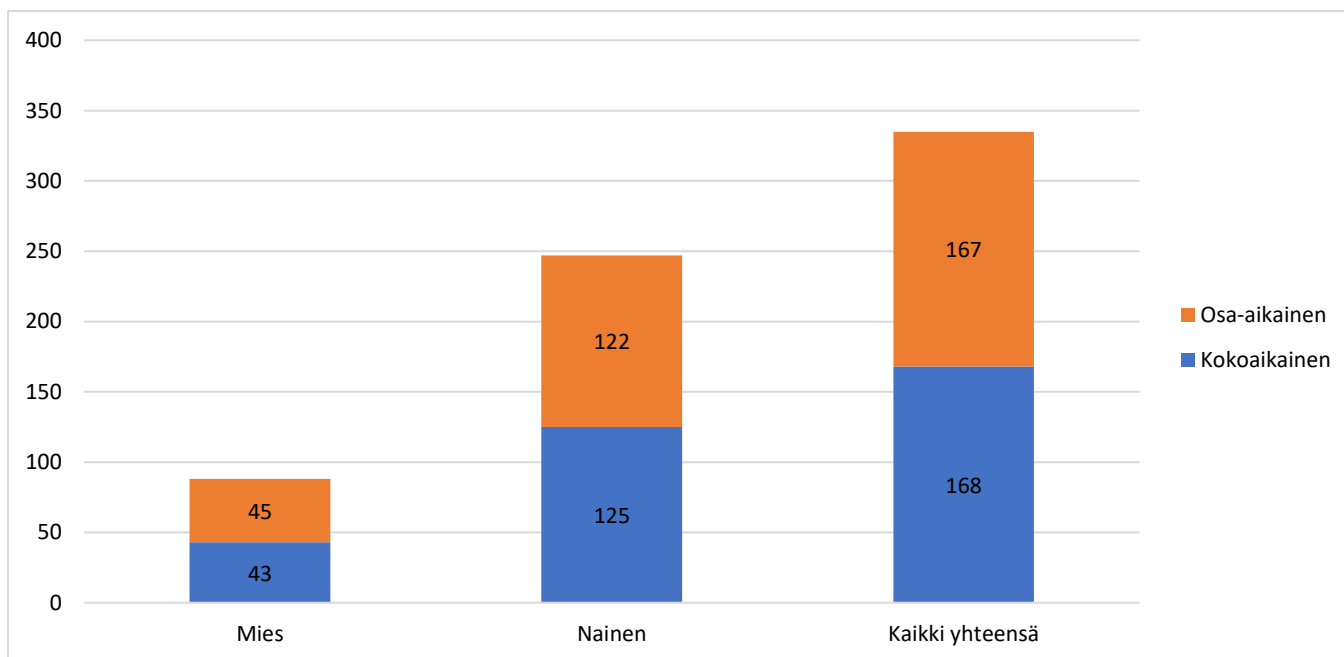
2.5. Henkilöstön päätoimisuus

Tarkastelussa on mukana sekä vakituinen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Osa-aikaisten osuus vuonna 2023 koko henkilöstöstä oli 48,4 %, vuonna 2022 vastaava luku oli 49,9 %.

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2023



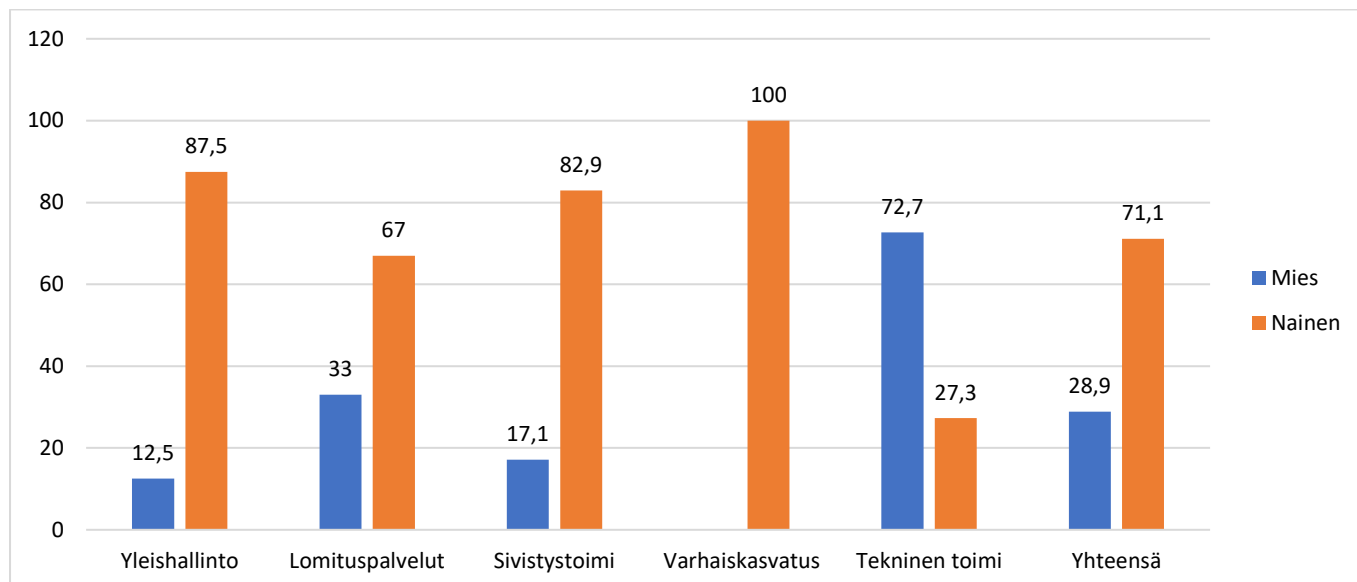
Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2022



2.6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

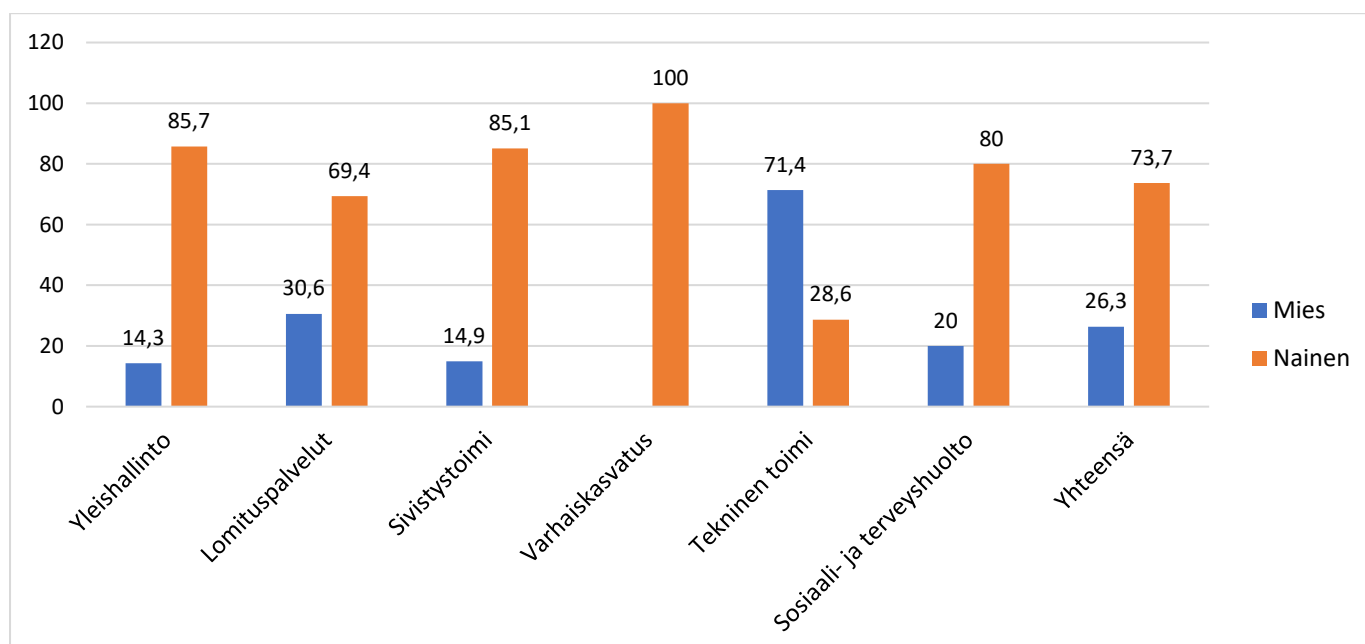
Lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä 31.12.2023.

Henkilöstön sukupuolijakauma % 2023



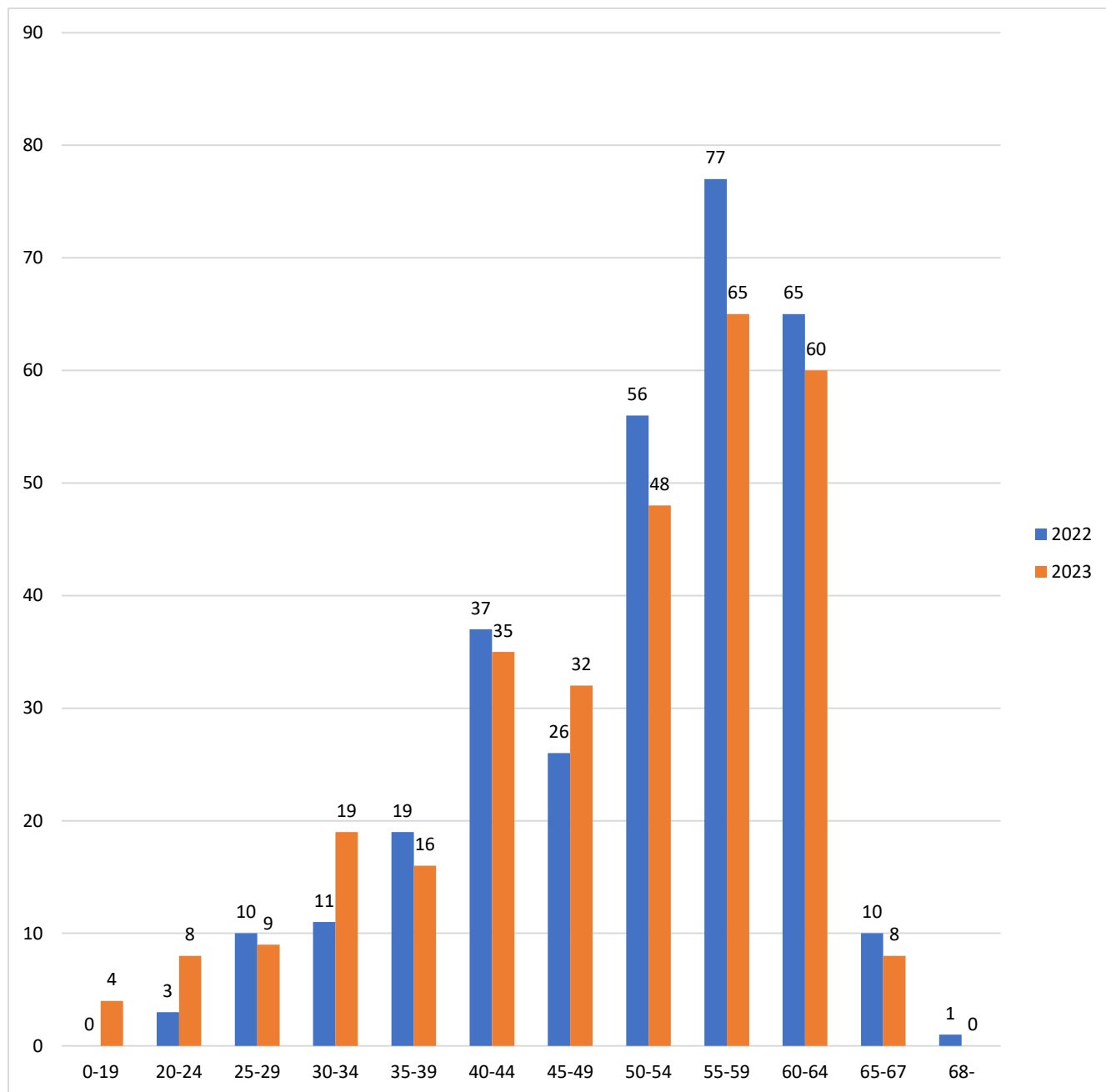
Prosentuaalinen kunnan henkilöstön sukupuolijakauma. Henkilöstöstä 31.12.2023 miehiä oli 28,9 % ja naisia 71,1 %. 31.12.2022 miehiä oli 26,3 % ja naisia 73,7 %.

Henkilöstön sukupuolijakauma % 2022



2.7. Henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12.2022 ja 31.12.2023.



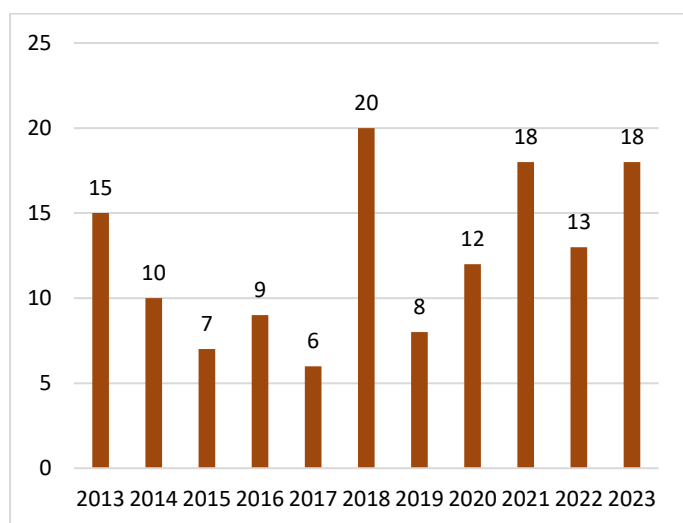
2.8. Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain 2013–2023

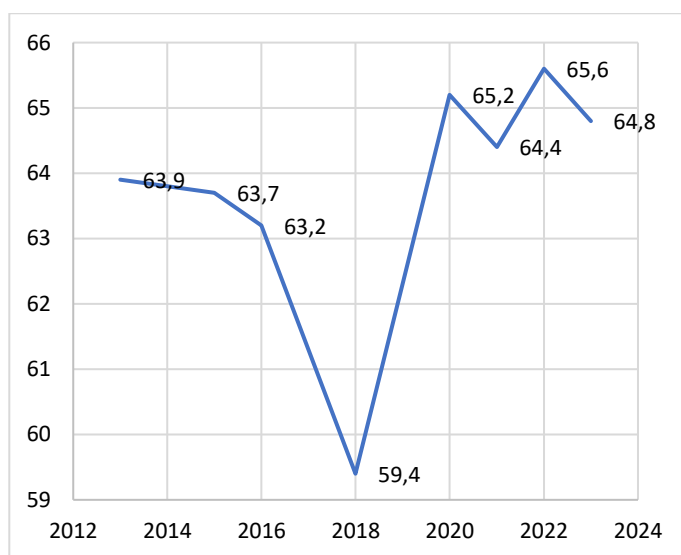
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2013	15	63,9
2014	10	-
2015	7	63,7
2016	9	63,2
2017	6	-
2018	20	59,4
2019	8	-
2020	12	65,2
2021	18	64,4
2022	13	65,6
2023	18	64,8
Yhteensä	136	63,8

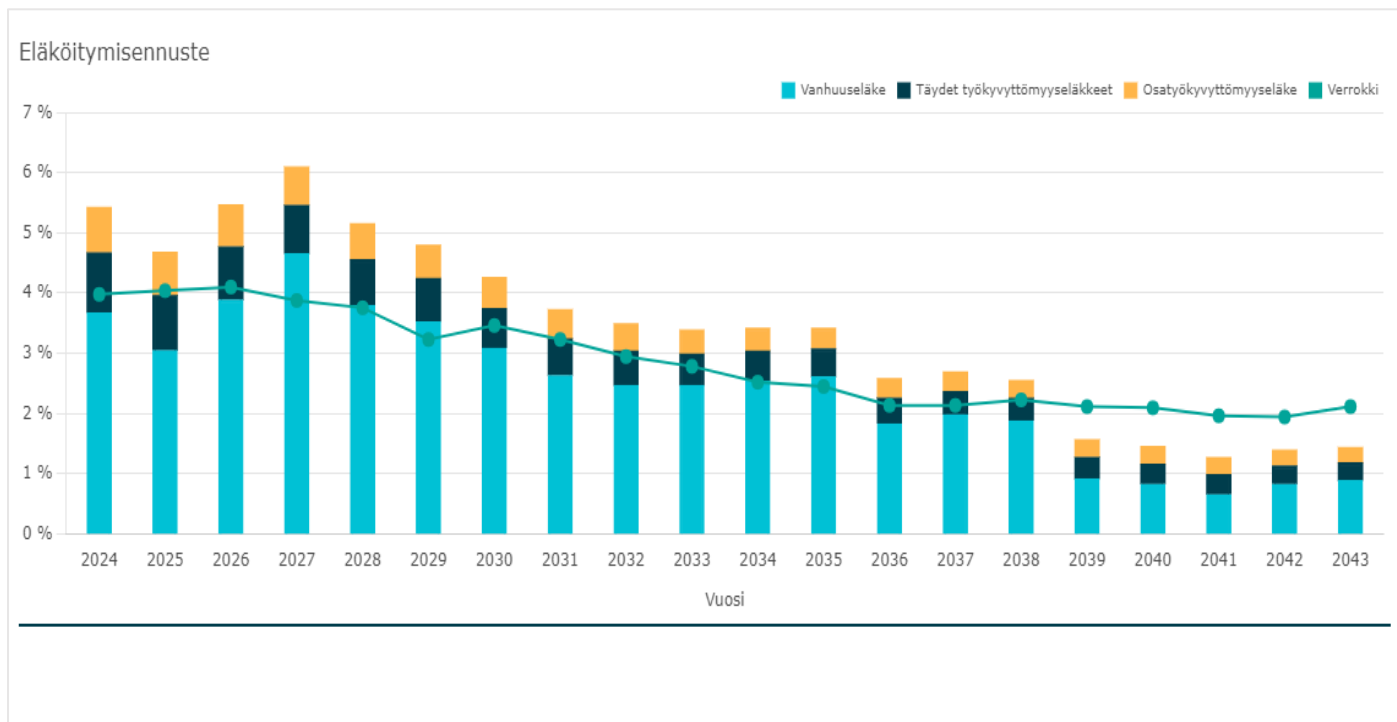
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2013–2023



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2013–2023



Vakuutettujen eläköitymisennuste, tarkasteluaika 2024–2043



2.9. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto 2023

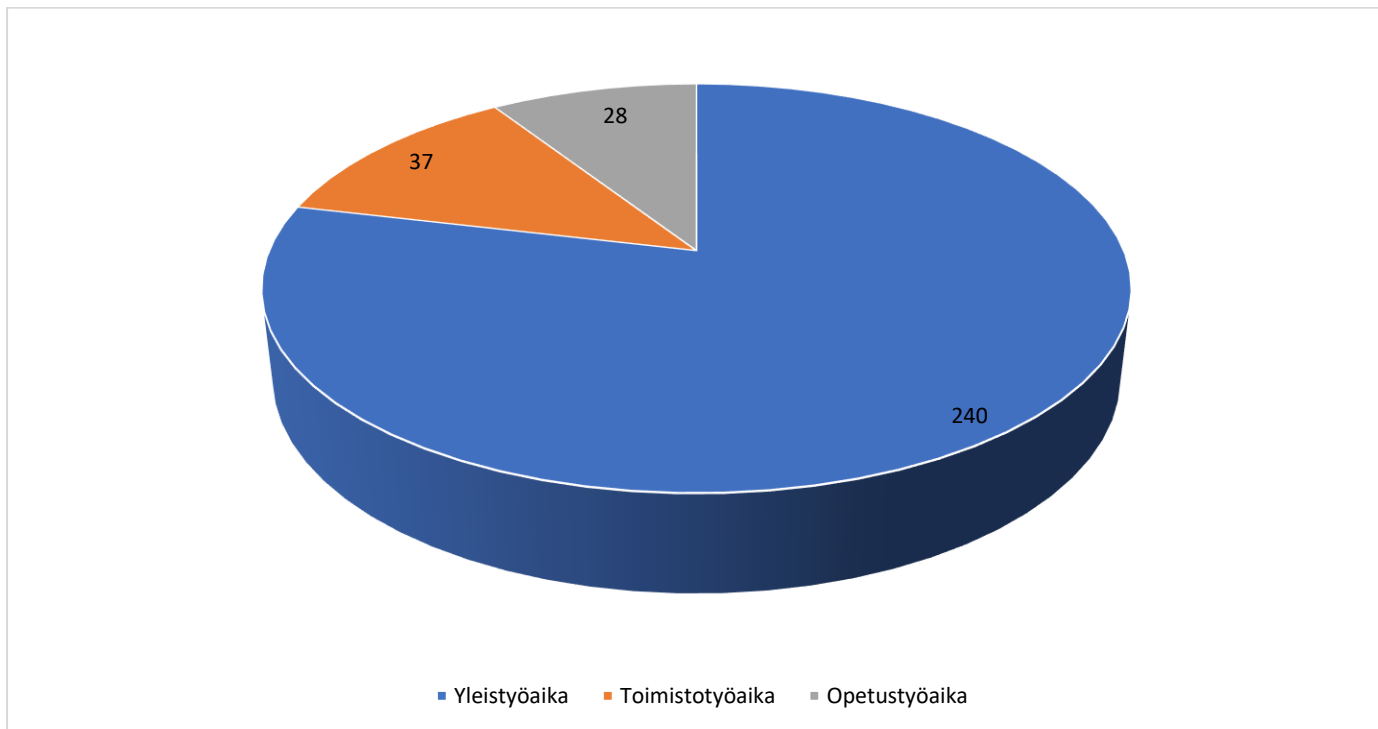
Hallintokunta	Paikkoja avoinna		Hakijoita	Valinta	
				Vakituisia	Määräaikaista
Kunnanhallitus	Vs/vt. Kunnanjohtaja				1
	Taluspäällikkö	1	4	1	
	Viestintäkoordinaattori (Pienten kuntien akatemia -hanke)	1	14		1
	Toimistosihtööri (työllistetty)	1	1		1
Lomituspalvelut	Maatalouslomittaja	11	11	7	4
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen opettaja (sijainen)	2	2		1
	Varhaiskasvatuksen avustaja	1	1	1	
Sivistystoimi	Erityisopettaja	1	2		1
	Luokanopettaja	1	1		1
	Luokanopettaja	1	4		1
	Opinto-ohjaaja	1	3		1
	Erityisluokanopettaja	1	4	1	
	Äidinkielen ja kirjallisuuden opettaja	1	2		1
	Matemaattisten aineiden opettaja	1	4		1
	Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen musiikin tuntiopettaja	1			
	Perusopetuksen resurssiopettaja	1	1		1
Tekninen toimi	Vs. Tekninen johtaja	1	9		1

Lisäksi taloushallintoon valittu yksi harjoittelija avoimen hakemuksen kautta.

3. TYÖAIKA

3.1. Työaikamuodot

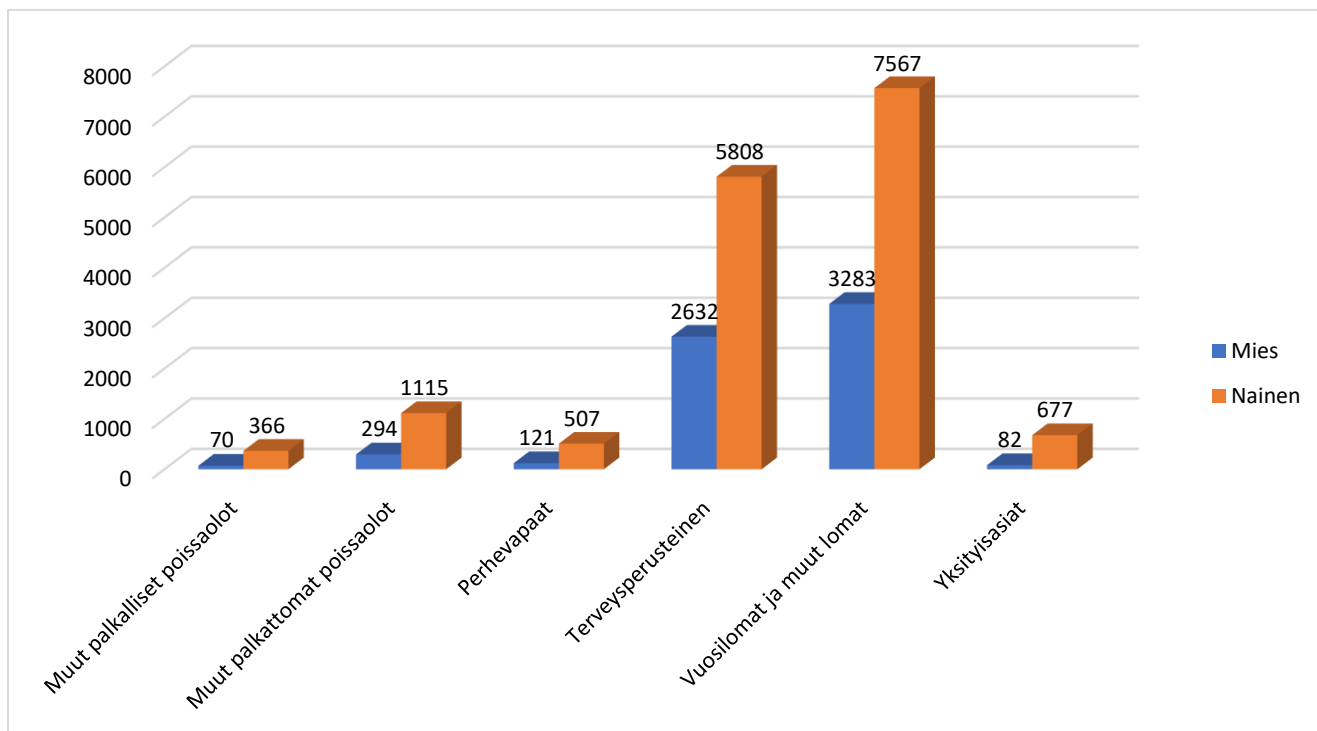
Kunnassa noudatetaan eri työaikajärjestelmiä, joista yleisin on yleistyöaika 38,25 tuntia viikossa. Toimistotyöaika on 36,25 tuntia viikossa. Opettajilla ei ole määriteltyä työaikaa. Taulukossa näkyvät eri työaikamuotojen henkilöstömäärät 31.12.2023.



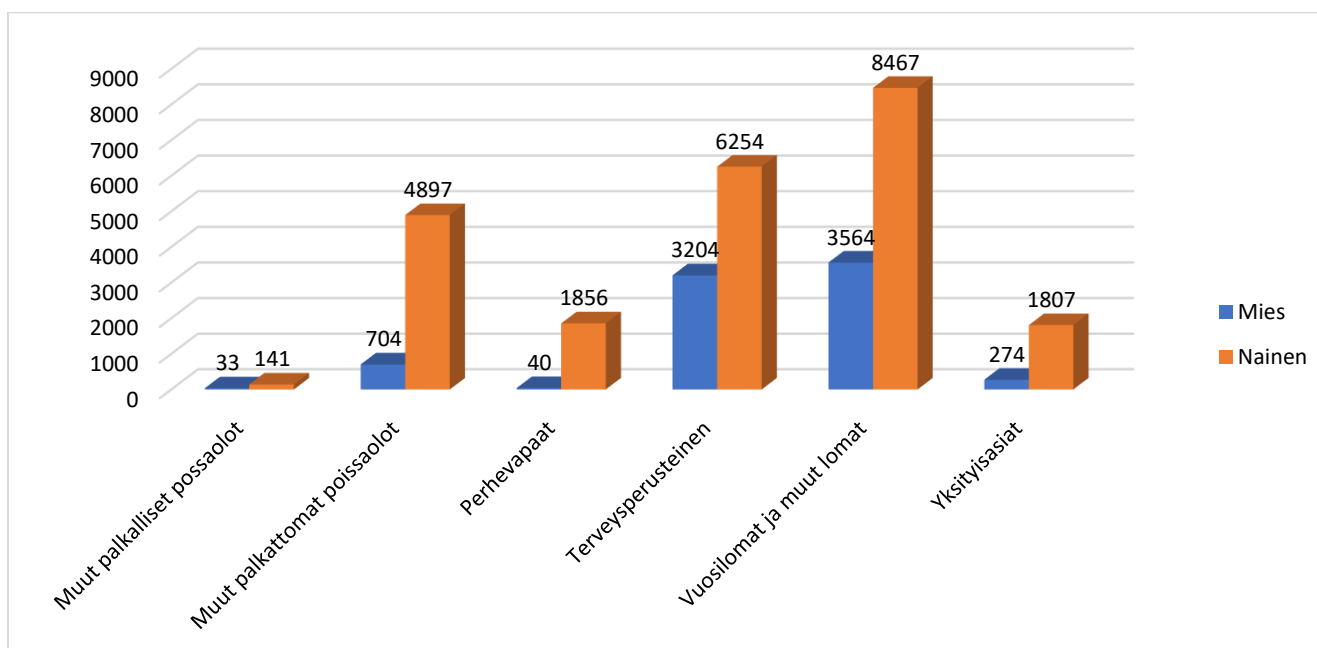
4. TERVEYDELLINEN TYÖKYKY

4.1. Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2023

Lakisääteisiä poissaoloja ovat esimerkiksi vuosilomat, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat, hoitovapaat ja tilapäinen hoitovapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa sekä osa-aikaeläkkeellä olo jne.



4.1. Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2022



4.2. Henkilöstön sairauspoissaolot

4.2.1. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2023:

	Kalenteripäivät		Kalenteri- päivät		Palkat €	Palkat €	Kelalta ja vakuutuksista saadut korvaukset €
	Sairauspäivät		Työtapaturma- ja ammattitaudit		Sairauspäivät	Tapaturma	
	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat			
Lomituspalvelut	5 142	2 243	1 545	23	414 046,99	121 353,53	338 823,86
Varhaiskasvatus	432	1	3		36 671,82	167,55	13 635,92
Sivistystoimi	347				42 409,81		6111,56
Tekninen toimi	16		14		1 455,92	868,19	5619,20
Yleishallinto	443	161			46 363,55		8245,47
	6 380	2 405	1 562	23			
Yhteensä	10 370				540 948,09	122 389,27	372 436,01

4.2.1. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2022:

	Kalenteripäivät		Kalenteri- päivät		Palkat €	Palkat €	Kelalta ja vakuutuksis- ta saadut korvaukset €
	Sairauspäivät		Työtapaturma- ja ammattitaudit		Sairaus- päivät	Tapaturma	
	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat			
Lomituspalvelut	6148	2266	1309	31	479 118,66	101 371,20	281 004,12
Varhaiskasvatus	582	34			51 084,65		14 322,75
Sivistystoimi	640				68 638,75		21 554,35
Tekninen toimi	67				6686,59		1912,25
Yleishallinto	107				13 665,98		3330,88
Sosiaali- ja perus- terveydenhuolto	61				6175,94		515,80
	7605	2300	1309	31			
Yhteensä	11 245				625 334,57	101 371,20	322 640,15

Palkkakustannukset eivät sisällä laskennallisia sivukuluja KuEL 24,39 % ja VaEL 24,84 %.

4.2.2. Sairauspoissaolot, ammattitaudit, sisältää työtapaturmat, kalenteripäivinä 2023:

Sairauspoissaolot, sisältää työtapaturmat, kalenteripäivinä 2023:

Sairauspoissaolot	2023
	%
Lyhyet alle 4 päivää	771
Osuus kaikista	7,4
4–29 päivää	2033
Osuus kaikista	19,6
30–60 päivää	1083
Osuus kaikista	10,4
61–90 päivää	1044
Osuus kaikista	10,1
91–180 päivää	3101
Osuus kaikista	29,9
Yli 180 päivää	2338
Osuus kaikista	22,6
YHTEENSÄ	10 370

Sairauspoissaolot, sisältää työtapaturmat, kalenteripäivinä 2022:

Sairauspoissaolot	2022
	%
Lyhyet alle 4 päivää	798
Osuus kaikista	7,1
4–29 päivää	2870
Osuus kaikista	25,5
30–60 päivää	1491
Osuus kaikista	13,2
61–90 päivää	1258
Osuus kaikista	11,2
91–180 päivää	3796
Osuus kaikista	33,8
Yli 180 päivää	1032
Osuus kaikista	9,2
YHTEENSÄ	11 245

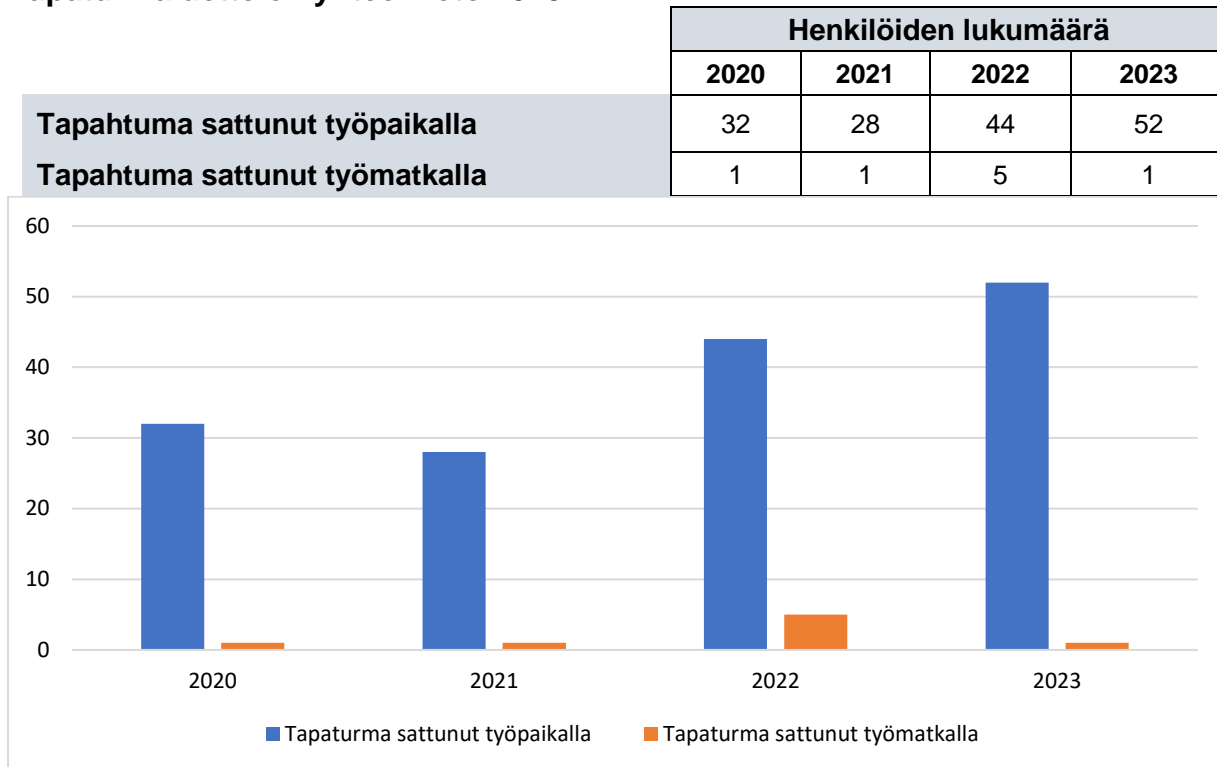
4.2.3. Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2023 sisältäen työllistetyt

	Henkilömäärä 2023	Sairauspoissaolot /	Sairauspoissaolopäivät/ henkilö
		kalenteripäivät	
Lomituspalvelut	215	7 385	34,35
Varhaiskasvatus	21	433	20,62
Sivistystoimi	41	347	8,46
Tekninen toimi	11	16	1,45
Yleishallinto	17	604	35,53
Yhteensä	305	8 785	28,80

Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2022 sisältäen työllistetyt

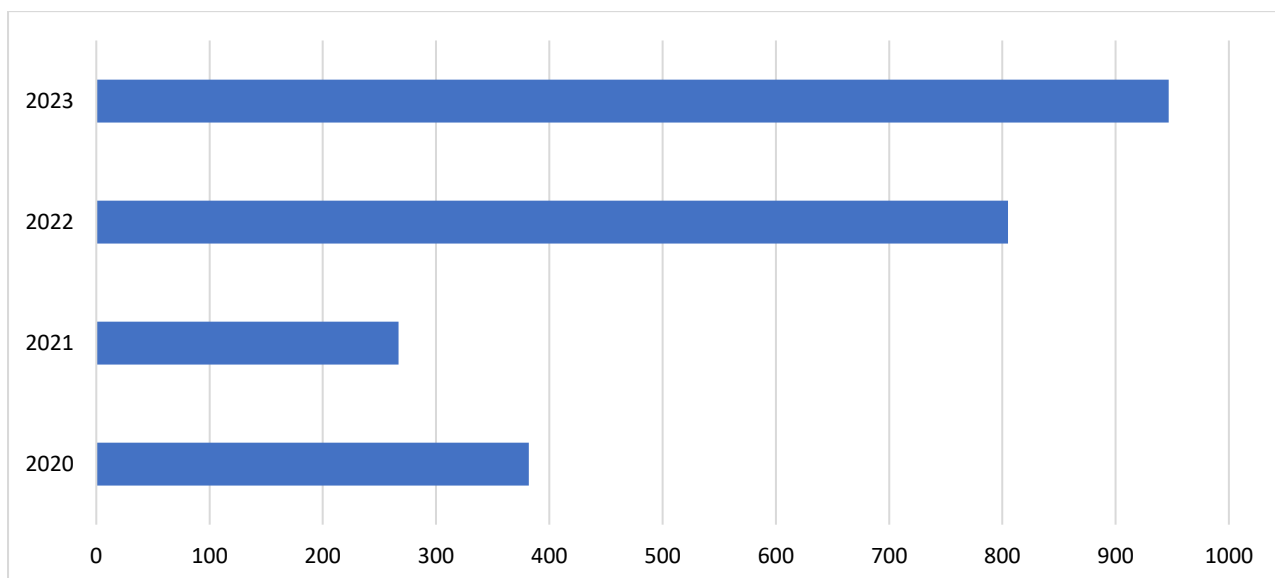
	Henkilömäärä 2022	Sairauspoissaolot /	Sairauspoissaolopäivät/ henkilö
		kalenteripäivät	
Lomituspalvelut	235	8414	35,80
Varhaiskasvatus	22	616	28,00
Sivistystoimi	47	640	13,62
Tekninen toimi	7	67	9,57
Yleishallinto	14	107	17,64
Sosiaalitoimi	10	61	6,10
Yhteensä	335	9905	29,57

4.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi Tapahtumaluettelon yhteenveto 2023:

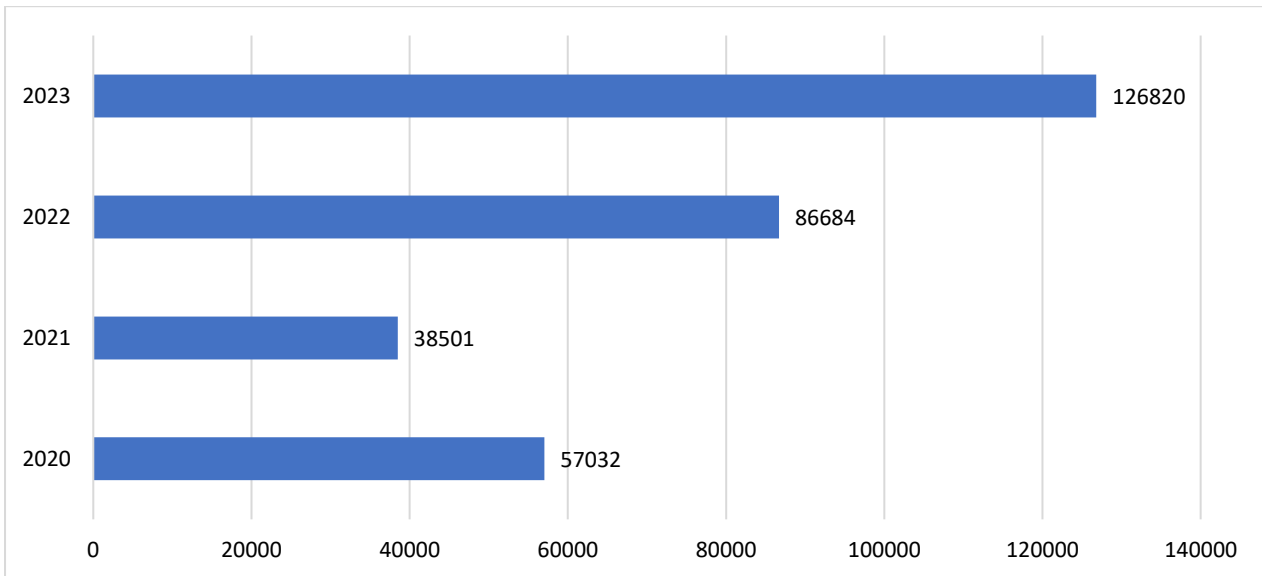


Korvauspäivät: päivien lukumäärä, joilta on maksettu päivärahaa.

	2020	2021	2022	2023
Korvauspäivät	382	267	805	947



	2020	2021	2022	2023
Tapaturmakorvaukset €	57 032	38 501	86 684	126 820



Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

4.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Sysmän kunnan työterveyshuollon palvelut tuotti vuonna 2023 Työterveys Wellamo Oy.

Lääkäreillä, työfysioterapeuteilla, työterveyspsykologeilla ja terveydenhoitajilla sairaanhoitokäyntejä oli vuonna 2023 yhteensä 251 kpl, terveystarkastuksia puolestaan 317 kpl.

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2023 yhteensä 213 177,78 euroa, vuonna 2022 vastaava luku oli yhteensä 196 235,96 euroa (nousua 8,63 %).

Korvattavista työterveyshuollon kustannuksista Kela korvaa korvausluokassa I 60 % ja korvausluokassa II 50 %. Laajassa työterveyshuollossa on myös työterveydellinen sairaanhoito sopimuksen mukaisin ehdoin.

Terveystarkastuksilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollon asiantuntemusta tulisi hyödyntää paremmin myös uusien toimitilojen suunnittelussa, vanhojen työtilojen korjaus- ja muutostöissä sekä kalustehankinnoissa – erityisesti atk-kalusteiden hankinnoissa.

Kelan järjestämiin kuntoutuksiin myönnetään virkavapaus tai työloma palkallisena ja kunta saa kuntoutusrahan.

4.5. Muu tyhy- ja virkistystoiminta

Vuodesta 2013 on toiminut Sysmän kunnan virkistys- ja työhyvinvointitoimikunta, johon kuuluu henkilöstön edustaja kaikista työpisteistä, koollekutsujana ja sihteerinä toimii hallintojohtaja Tuula Mäkinen.

Vuoden 2020 alusta Sysmän kunnassa otettiin käyttöön henkilöstölle suunnattu liikunta- ja kulttuurietu.

5. YHTEISTOIMINTA

5.1. Yhteistoiminnan perusta

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta kunta-alalla on perustunut yleissopimukseen yhteistoiminnasta ja sen perusteella paikallisesti tehtyihin yhteistoimintasopimuksiin. 1.9.2007 tuli voimaan yhteistoimintalaki, joka määrittelee kuntatyöpaikkojen yhteistoiminnan. Laki ei tuonut kunta-alalla olennaisia muutoksia aiempaan sopimukseen perustuvaan käytäntöön.

Yhteistoiminta on johtamisen väline, jonka avulla edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja parannetaan henkilöstön työelämän laatua, kun henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien asioiden suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan.

Työpaikkatason yhteistoiminta on tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminnan muoto. Kehityskeskustelu- ja työpaikkapalaverikäytäntöjen voidaan katsoa vakiintuneen työpaikkojen toimintamuodoiksi.

5.2. Henkilöstötoimikunta

Henkilöstön ja työnantajan edustajien muodostama henkilöstötoimikunta kokoontui v. 2023 neljä kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita.

Henkilöstötoimikuntaan kuuluivat Tuija Pessa (pj.), Lilli Karola (vpj.), Marketta Kitkiöjoki, Laura Lind, Mia-Maria Lahti, Janne-Pekka Juutilainen, Kaisa Tyrni, Satu Santakangas, Satu Juutilainen, Walteri Martelin ja Tuula Mäkinen (siht.). Henkilöstötoimikunta käsitteli mm. henkilöstöraportin 2022 ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2024. Henkilöstötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

5.3. Työsuojelu

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistoimintaelimenä Sysmän kunnassa toimii neljäjäseninen työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa sekä tarvittaessa. Toimikunnan jäsenet olivat: työsuojeluvaltuutetut Satu Juutilainen sekä Satu Santakangas, työsuojelutoimikunnan jäsen Hannele Ruuth sekä työsuojelupäällikkö Walteri Martelin (24.7.2023 alkaen työsuojelupäällikkö Kaisa Tyrni). Lisäksi työsuojelutoimikunnan kokouksissa työterveyshuoltoa edustaa työterveyshoitaja.

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on edistää molemminpuolista vuorovaikutusta. Se käsittelee kunnan organisaatioon ja henkilöstön toimintaan liittyviä henkilöstölle merkityksellisiä asioita ja vastaa työsuojelutoiminnasta. Työsuojelupäällikkö on toimikunnassa työnantajan edustajana ja

työsuojeluun liittyvien asioiden esittelijänä. Työsuojeluviranomaisena toimivat Etelä-Suomen, Lounais-Suomen sekä Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastot.

Vuonna 2023 työsuojelun painopistealueina ovat olleet kunnantoinmistolle tehty työn vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä selvityksen perusteella tehdyt jatkotoimenpiteet. Työsuojelun tärkein tehtävä on terveellisen ja turvallisen työolosuhteen turvaaminen kaikille kunnan palveluksessa oleville työntekijöille. Tavoitteellinen työsuojelutyö sekä työsuojelun merkittävyyden sisäistäminen ovat toiminnan perusta.

Vahinkovakuutusyhtiön tapaturmavahinko- ja korvaustilastojen perusteella voidaan todeta, että työtapaturmien määrä vuonna 2023 oli 50 kpl, joista työmatkatapaturmien osuus 1 kpl ja ammattitautiepäilyjä oli 2 kpl. Tapaturmakorvaukset sekä korvauspäivien määrät ovat 126 820,00 euroa (974 työpäivää). Yksittäisen vakavamman, hoitoa vaativan vahingon merkittävyys korvauspäivien määrässä sekä tapaturmakorvauksissa korostuu merkittävästi.

5.4. Sisäinen tiedottaminen

Kunnassa on käytössä intranet, sähköposti ja ilmoitustaulut sisäistä tiedottamista varten.

Henkilökuntainfoilla (mm. talousarvion laadinta), työpaikka- ja toimistopalavereilla sekä kehityskeskusteluilla on osallistumis- ja vaikuttamistehtävien lisäksi myös tärkeä tiedotuksellinen tehtävä.

Henkilöstön sisäisen tiedottamisen vahvistamiseksi syksyllä 2012 aloitettua henkilöstön aamuinfo käytäntöä, joka on koettu tarpeelliseksi, jatkettiin myös vuonna 2023. Tilaisuudet on suunnattu kunnan kaikille työntekijöille, ja ne järjestetään aina kunnanhallituksen kokousta seuraavana aamuna Teamsilla. Tilaisuuksissa on tavoitteena tiedottaa henkilöstöä ajankohtaisista asioista. Kunnanjohtaja tiedottaa kunnanhallituksen kokouksessaan tekemistä päätöksistä. Henkilöstöllä on myös itsellään mahdollisuus tiedottaa tilaisuudessa ajankohtaisista asioista.

5.5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.2023

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	365	354	0	0
Muu koulutus	19	19	0	0

6. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

6.1. Henkilöstömenot

Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma eläke-, sosiaali- ja henkilösivukuluineen tilikaudella oli 14 830 274,20 € (vuonna 2022: 15 279 342,87 €), luvut sisältävät myös eläkemenoperusteiset maksut.

Palkkamenot 2023	€	%
Palkat	11 972 672,96	80,73
Eläkekulut	2 327 681,44	15,7
Muut sivukulut	529 919,80	3,57
Yhteensä	14 830 274,20	

Palkkamenot 2022	€	%
Palkat	11 650 150,03	76,25
Eläkekulut	2 858 635,66	18,71
Muut sivukulut	770 557,18	5,04
Yhteensä	15 279 342,87	

Käyttötalousmenot 2023	%	Käyttötalousmenot 2022	%
Henkilöstömenot	58,59	Henkilöstömenot	33,71
Palvelut	23,25	Palvelut	53,99
Tarvike yms. ostot	4,34	Tarvike yms. ostot	2,64
Avustukset	11,11	Avustukset	5,94
Muut toimintakulut	2,71	Muut toimintakulut	3,72