

SYSMÄN KUNTA



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

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 2024 on laadittu soveltuvien osin Kunnallisen työmarkkinalaitoksen henkilöstöraporttisuosituksen (2004) mukaisin tunnusluvin 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 31.12.2024 oli 288, joista vakinaisia 242 eli 84 % (31.12.2023 henkilöstön lukumäärä oli 304, joista vakinaisia 259 eli 85,2 %). Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2024 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 2024 lopussa 0 henkilöä. Vuonna 2023 samana ajankohtana työllistettyjä oli 1 henkilöä. Kunnassa työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla, sivistystoimessa, teknisessä toimessa ja varhaiskasvatuksessa.

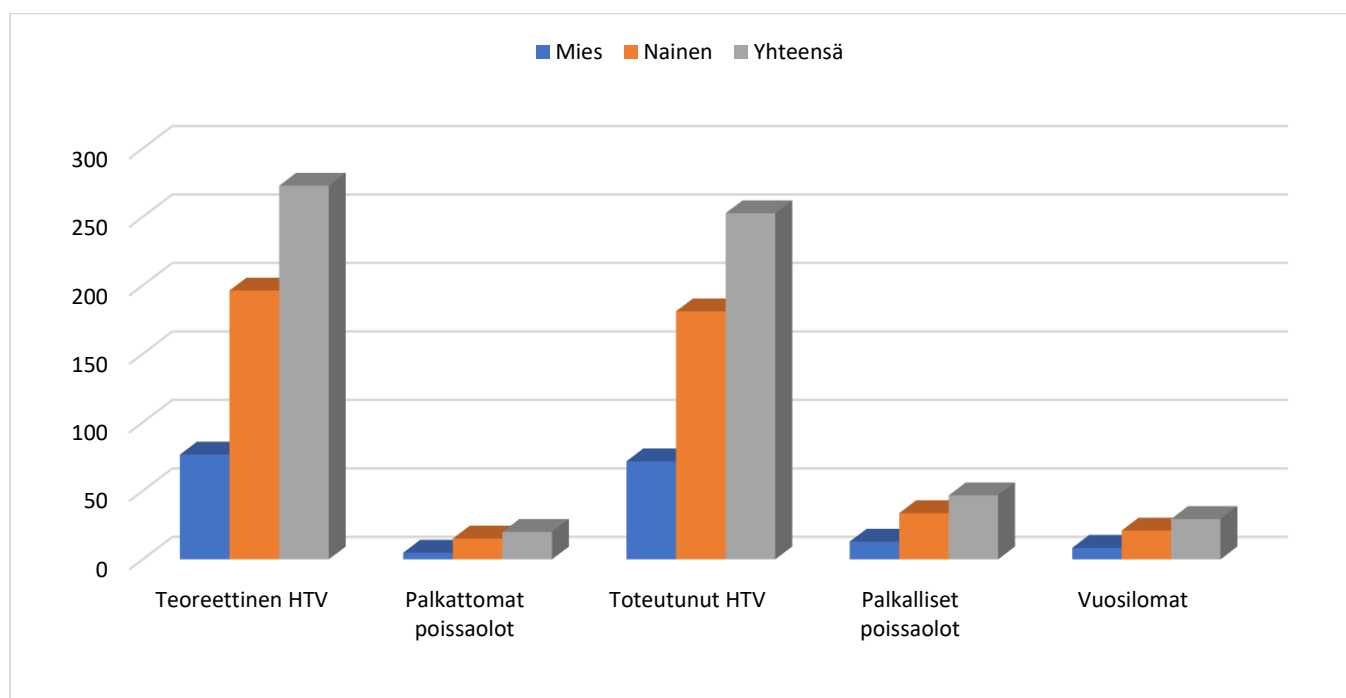
Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

2.2. Henkilötyövuosi

Raportilla saadaan toteutunut henkilötyövuosikertymä, joka saadaan, kun palkallisista palveluksessa olopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

Työaika henkilötyövuosina 2024

	Mies	Nainen	Yhteensä
Teoreettinen htv	76,48	196,28	272,76
Palkattomat poissaolot	4,86	15,21	20,07
Toteutunut htv	71,62	181,08	252,70
Palkalliset poissaolot	12,98	33,76	46,74
Vuosilomat	8,44	21,02	29,46



Muu henkilöresurssi

Ostopalveluna ostettujen työpanos vuonna 2024 oli 0,70 henkilötyövuotta ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden 0,16 henkilötyövuotta.

2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2024 ja 31.12.2023.

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

Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2024				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	lkm.	lkm.	lkm.	%
YLEISHALLINTO				
1. Vakituinen	2	9	11	73,3
2. Määräaikainen	1	3	4	26,7
	3	12	15	
LOMITUSPALVELUT				
1. Vakituinen	56	120	176	87,6
2. Määräaikainen	10	15	25	12,4
	66	135	201	
SIVISTYSTOIMI				
1. Vakituinen	5	27	32	72,7
2. Määräaikainen	2	10	12	27,3
	7	37	44	
VARHAISKASVATUS				
1. Vakituinen	-	14	14	73,7
2. Määräaikainen	-	5	5	26,3
	-	19	19	
TEKNINEN TOIMI				
1. Vakituinen	6	3	9	100
2. Määräaikainen	-	-	-	0
	6	3	9	
YHTEENSÄ	82	206	288	

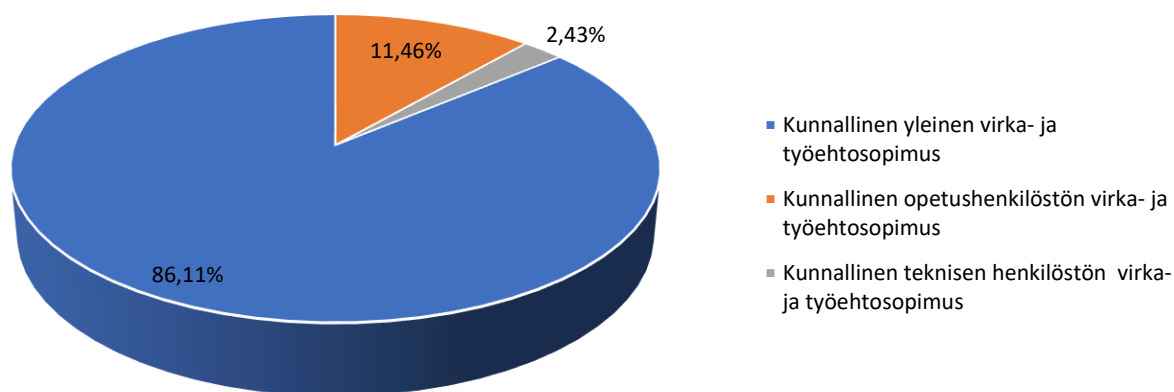
Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2023				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	lkm.	lkm.	lkm.	%
YLEISHALLINTO				
1. Vakituinen	2	10	12	75,0
2. Määräaikainen	-	4	4	25,0
	2	14	16	
LOMITUSPALVELUT				
1. Vakituinen	59	131	190	88,4
2. Määräaikainen	12	13	25	11,6
	71	144	215	
SIVISTYSTOIMI				
1. Vakituinen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

2.4. Henkilöstö sopimusaloittain

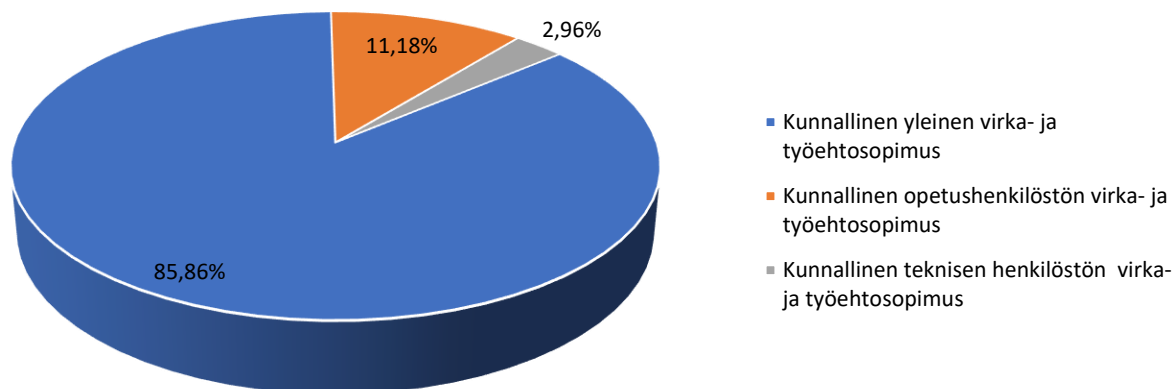
Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 288 henkilöä jakaantui 31.12.2024 (304 henkilöä 31.12.2023) sopimusaloittain oheisten kaavioiden mukaan. Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Kunnan henkilöstö sijoittuu kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen 86,11 %, kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 2,43 % ja kunnallisen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 11,46 %.

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2024



Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2023

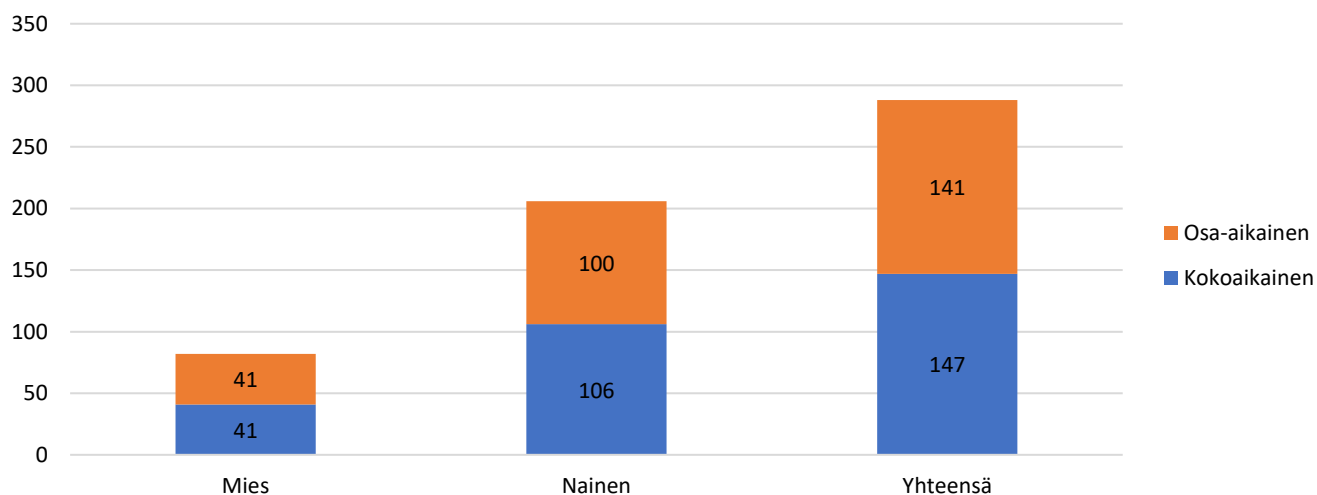


2.5. Henkilöstön päätoimisuus

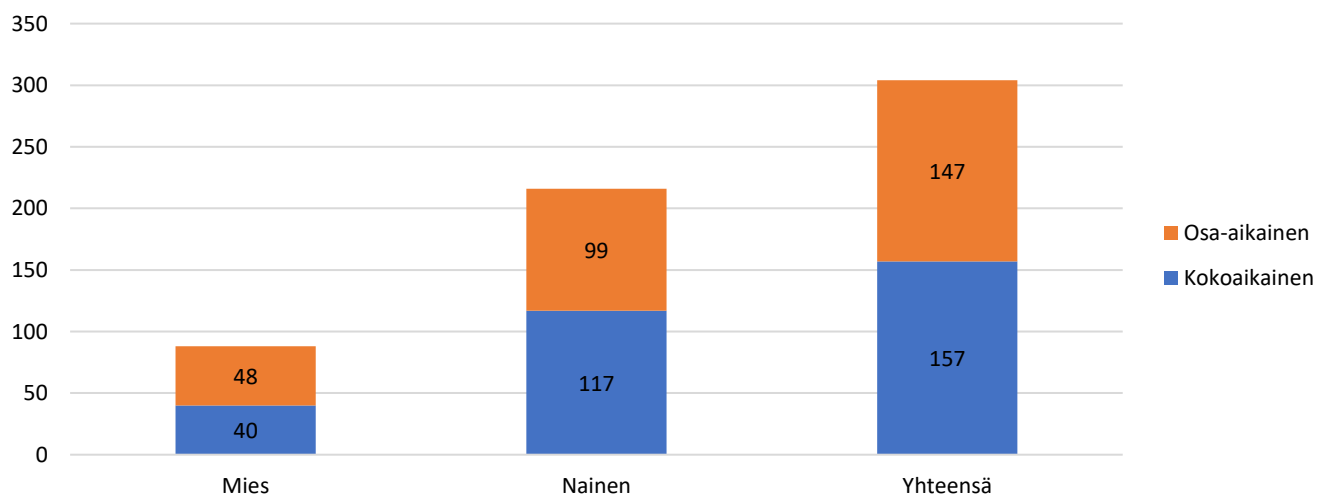
Tarkastelussa on mukana sekä vakituinen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

Osa-aikaisten osuus vuonna 2024 koko henkilöstöstä oli 49 %,
vuonna 2023 vastaava luku oli 48,4 %.

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö, palvelusuhteet 31.12.2024



Koko- ja osa-aikainen henkilöstö, palvelusuhteet 31.12.2023



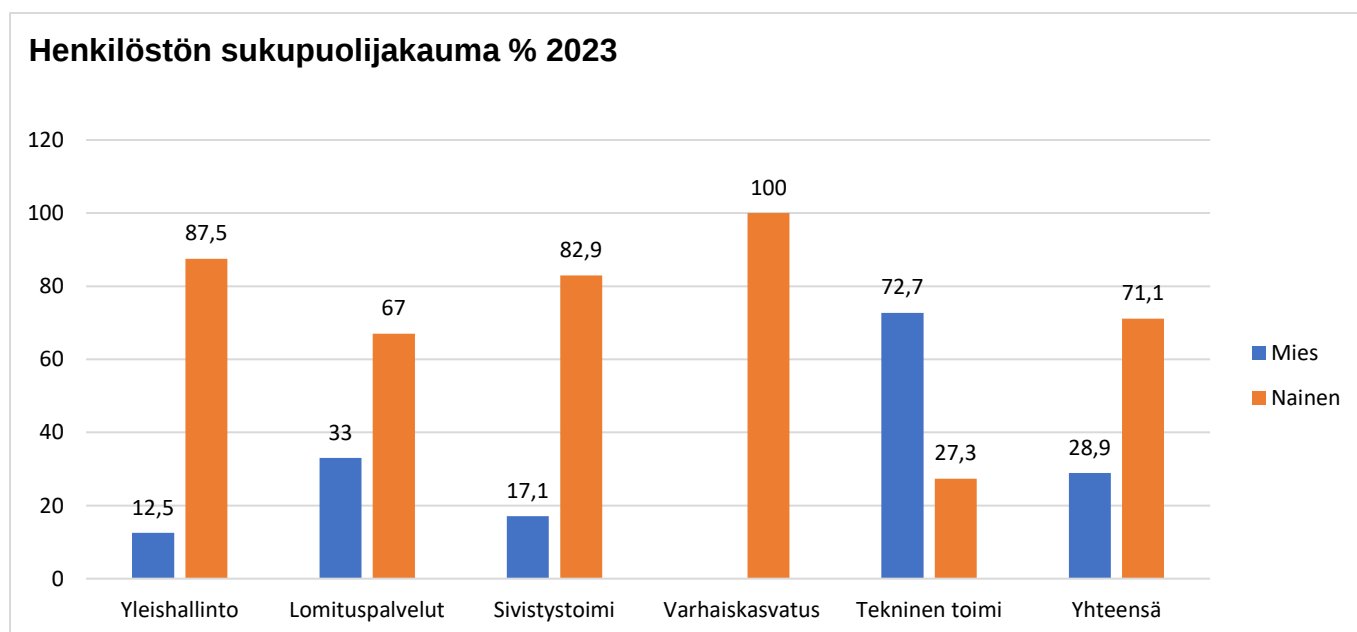
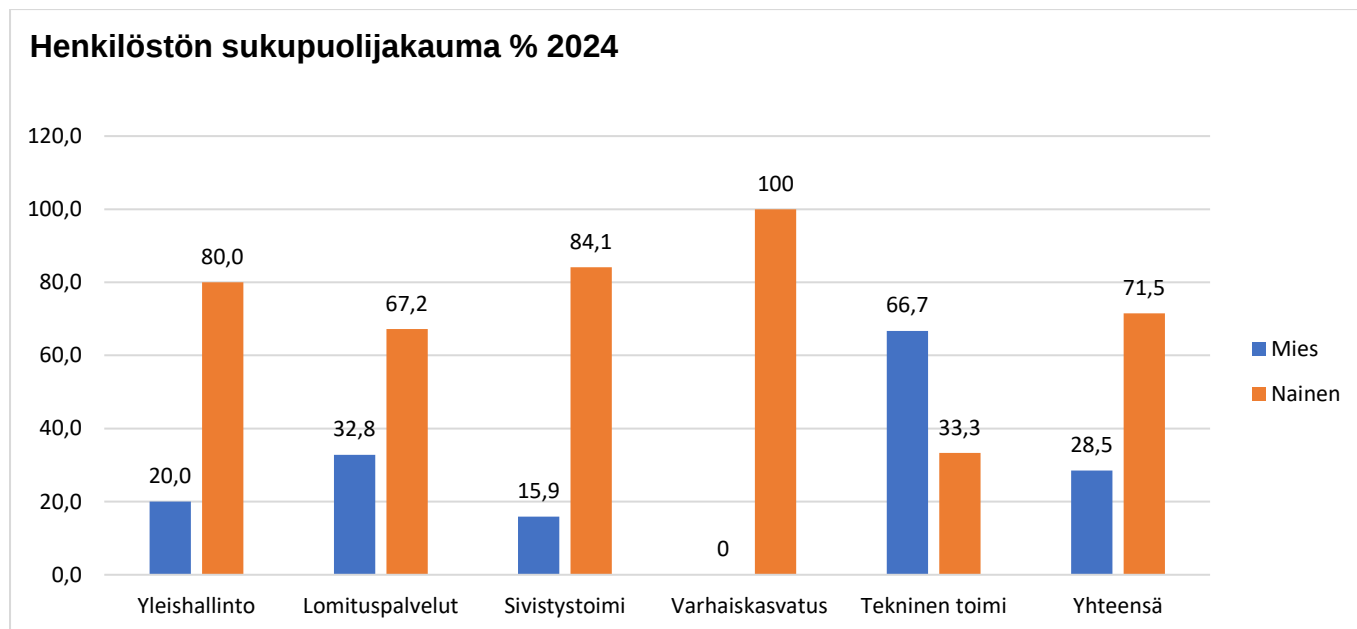
2.6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

Lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä 31.12.2024.

Prosentuaalinen kunnan henkilöstön sukupuolijakauma:

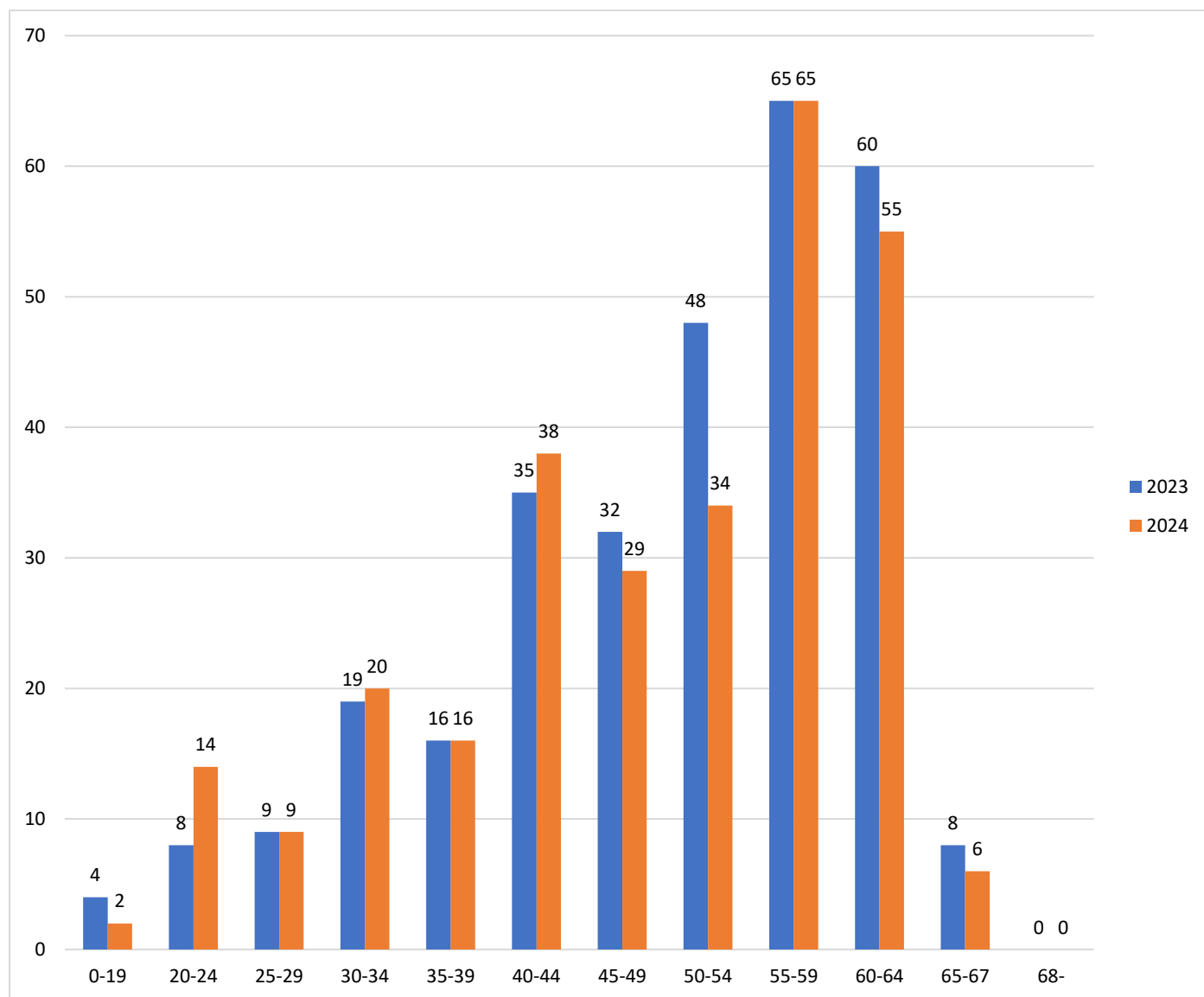
- 31.12.2024 henkilöstöstä oli miehiä 28,5 % ja naisia 71,5 %

- 31.12.2023 henkilöstöstä oli miehiä 28,9 % ja naisia 71,1 %



2.7. Henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12.2023 ja 31.12.2024.



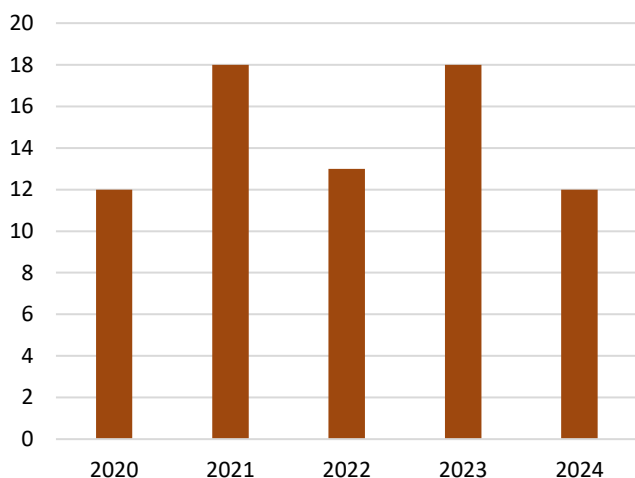
2.8. Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain 2020–2024

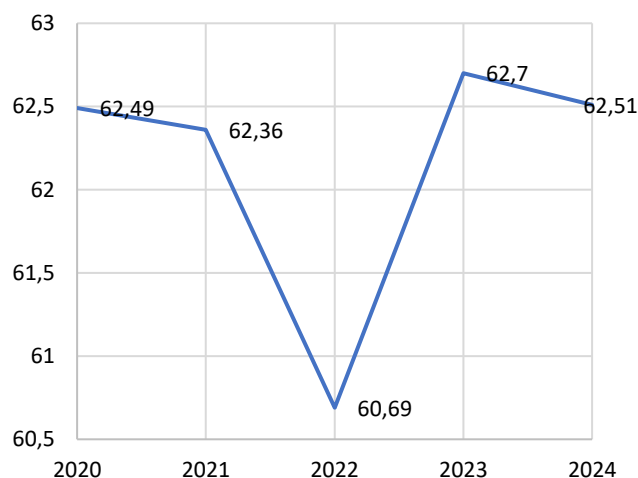
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä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

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2020	12	62,49
2021	18	62,36
2022	13	60,69
2023	18	62,70
2024	12	62,51
Yhteensä	73	61,71

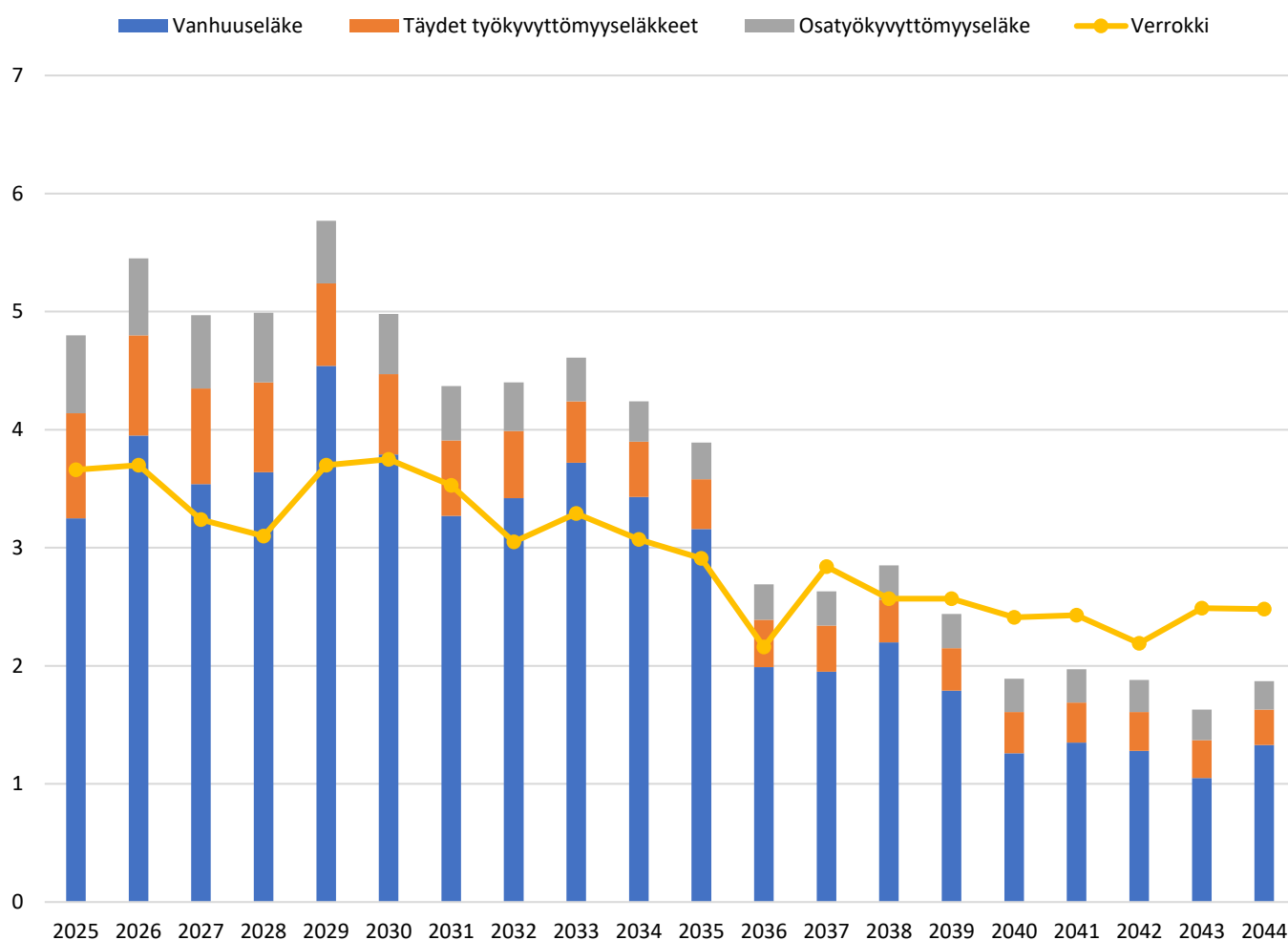
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2020-2024



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2020-2024



Vakuutettujen eläköitymisennuste, tarkasteluaiika 2025-2044



2.9. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto 2024

Hallintokunta	Paikkoja avoinna		Hakijoita	Valinta	
				Vakituisia	Määrä-aikaisia
Kunnanhallitus	Kunnanjohtaja	1	18	-	1
	Hanketyöntekijä ja ICT-lähtökäihenkilö	1	31	-	1
Lomituspalvelut	-	-	-	-	-
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen opettaja	1	3	-	-
Sivistystoimi	Erityisopettaja	1	1	-	1
	Luokanopettaja	2	2	1	1
	Opinto-ohjaaja	1	6	-	1
	Erityisluokanopettaja	1	1	-	1
	Äidinkielen ja kirjallisuuden opettaja	1	2	-	1
	Koulunkäynninohjaaja	2	4	-	2
Tekninen toimi	Tekninen johtaja	1	3	1	-
	Toimistosihteerä	1	28	1	-
	Jätehuoltoneuvoja	1	27	1	-
	Hanketyöntekijä	1	1	-	1
	Laitosmies (kesätyöntekijä)	1	1	-	1
	Tekninen harjoittelija	1	1	-	1

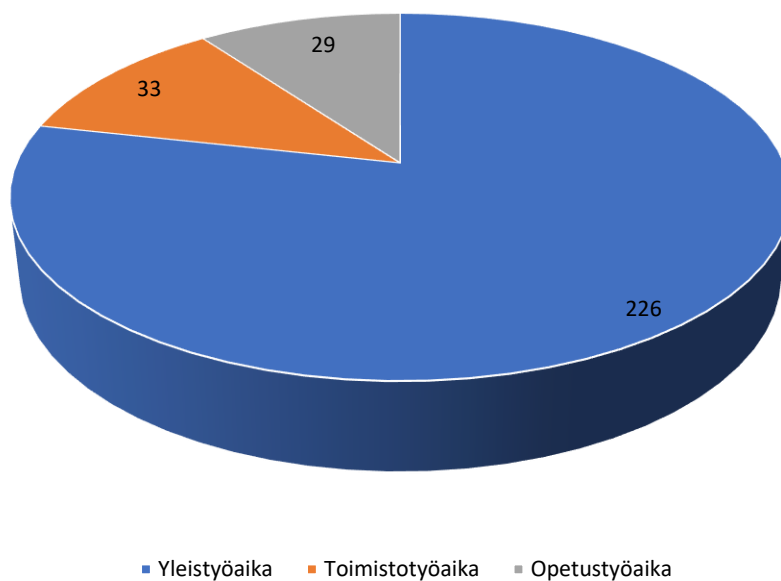
3. TYÖAIKA

3.1. Työaikamuodot

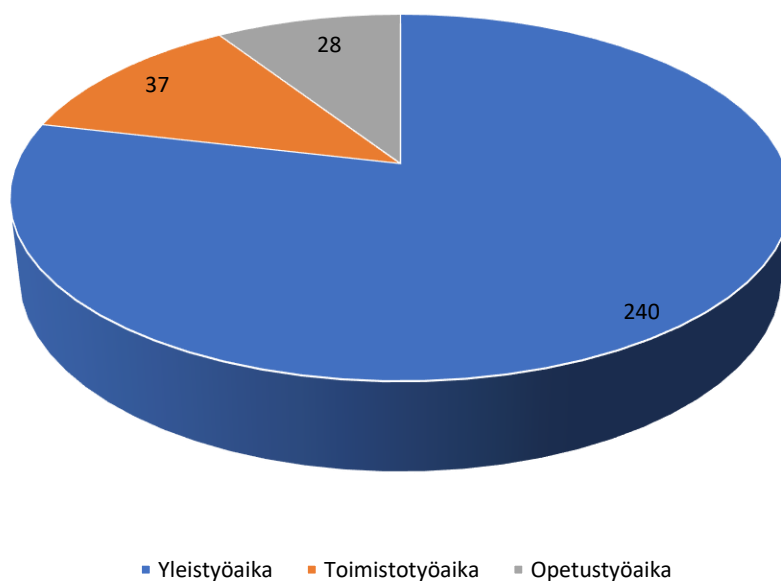
Kunnassa noudatetaan eri työaikajärjestelmiä, joista yleisin on yleistyöaika 38,25 tuntia viikossa. Toimistotyöaika on 36,25 tuntia viikossa. Opettajilla ei ole määriteltyä työaikaa.

Kaavioissa näkyvät eri työaikamuotojen henkilöstömäärät 31.12.2024 ja 31.12.2023.

Eri työaikamuotojen henkilöstömäärät 2024



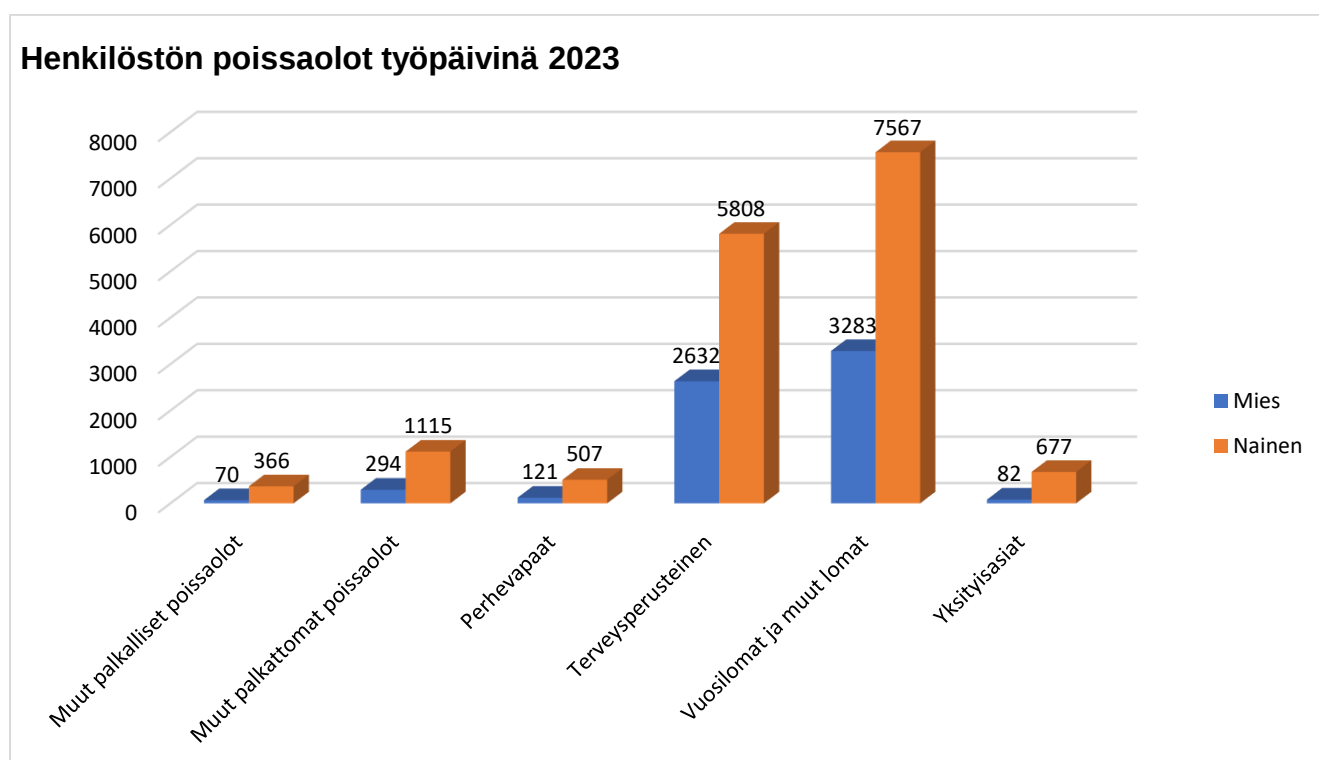
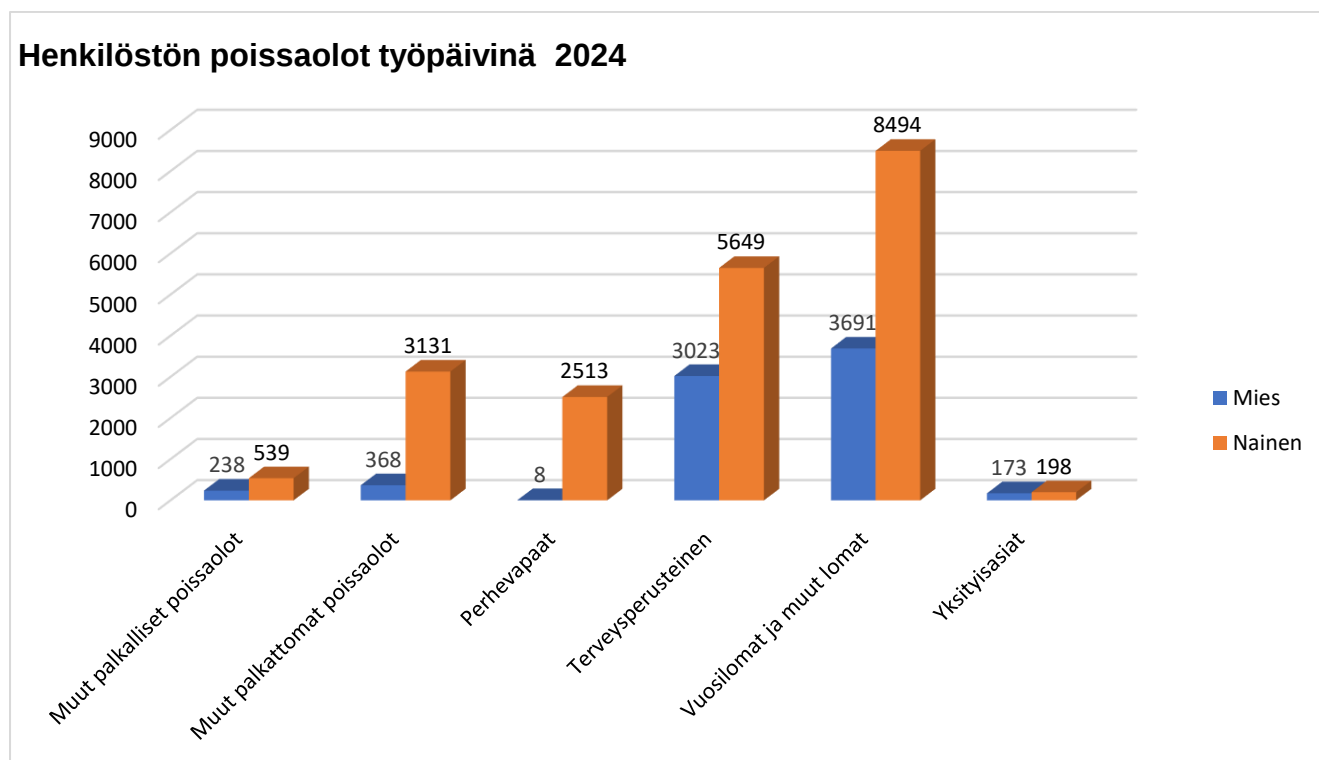
Eri työaikamuotojen henkilöstömäärät 2023



4. TERVEYDELLINEN TYÖKYKY

4.1. Henkilöstön poissaolot työpäivinä

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



4.2. Henkilöstön sairauspoissaolot

4.2.1. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä

Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2024							
	Kalenteripäivät				Palkat €		Kelalta ja vakuutuksesta saadut korvaukset €
	Sairauspäivät		Työtapaturma- ja ammattitaudit		Sairauspäivät	Tapaturma	
	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat			
Lomituspalvelut	5580	1924	1347	25	431 120,08	110 278,32	279 275,95
Varhaiskasvatus	157	119	-	-	12 890,15	-	3901,34
Sivistystoimi	541	-	-	-	66 426,76	-	27 193,23
Tekninen toimi	15	-	-	-	2540,58	-	-
Yleishallinto	162	91	-	-	14 716,30	-	1453,84
Yhteensä	6455	2134	1347	25	527 693,87	110 278,32	311 824,36
Yhteensä	9961				637 972,19		311 824,36

Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2023

	Kalenteripäivät				Palkat €		Kelalta ja vakuutuksista saadut korvaukset €
	Sairauspäivät		Työtapaturma- ja ammattitaudit		Sairauspäivät	Tapaturma	
	Palkalliset	Palkattomat	Palkalliset	Palkattomat			
Lomituspalvelut	5142	2243	1545	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	-	1455,92	868,19	5619,20
Yleishallinto	443	161	-	-	46 363,55	-	8245,47
Yhteensä	6380	2405	1562	23	540 948,09	122 389,27	372 436,01
Yhteensä	10 370				663 337,36		372 436,01

Palkkakustannukset eivät sisällä laskennallisia sivukuluja KuEL 24,41 % ja VaEL 24,81 %.

4.2.2. Sairauspoissaolot, ammattitaudit, sisältää työtapaturmat, kalenteripäivinä

Sairauspoissaolot	2024
	%
Lyhyet alle 4 päivää	703
Osuus kaikista	7,0
4–29 päivää	2511
Osuus kaikista	25,2
30–60 päivää	1412
Osuus kaikista	14,2
61–90 päivää	1112
Osuus kaikista	11,2
91–180 päivää	2948
Osuus kaikista	29,6
Yli 180 päivää	1275
Osuus kaikista	12,8
YHTEENSÄ	9961

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

4.2.3. Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain, sisältäen työllistetyt

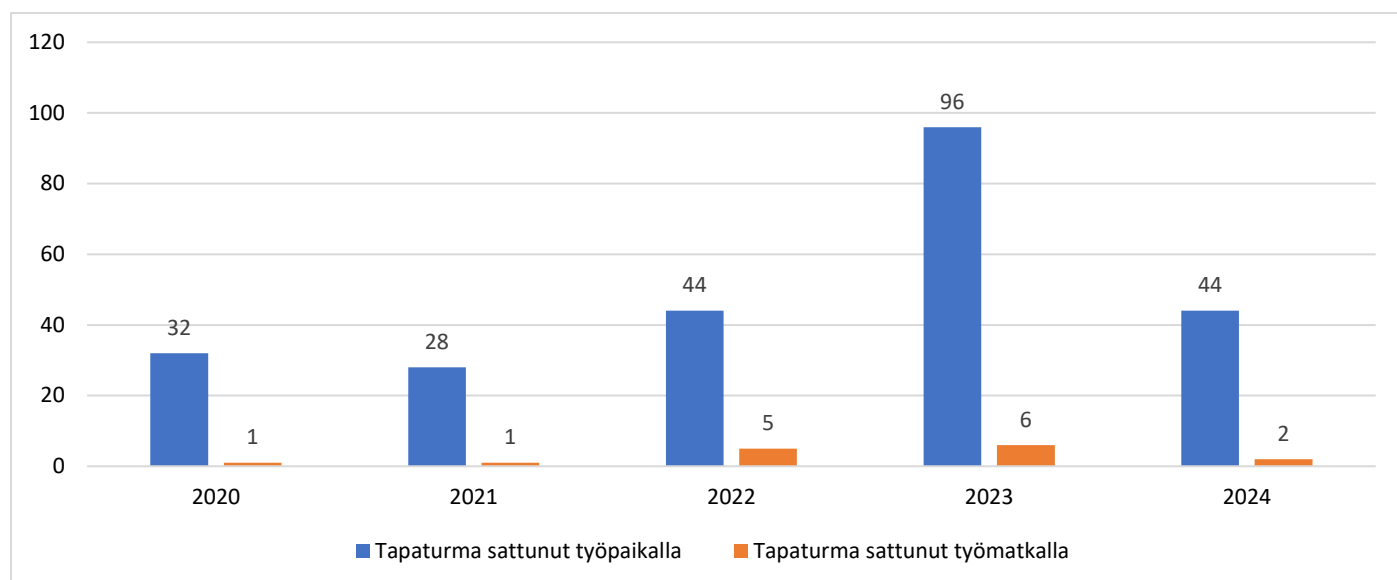
Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2024			
	Henkilömäärä 2024	Sairauspoissaolot / kalenteripäivät	Sairauspoissaolopäivät / henkilö
Lomituspalvelut	201	7504	37,33
Varhaiskasvatus	19	276	14,53
Sivistystoimi	44	541	12,30
Tekninen toimi	9	15	1,67
Yleishallinto	15	253	16,87
Yhteensä	288	8589	29,82

Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2023			
	Henkilömäärä 2023	Sairauspoissaolot / kalenteripäivät	Sairauspoissaolopäivät / henkilö
Lomituspalvelut	215	7385	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	8785	28,80

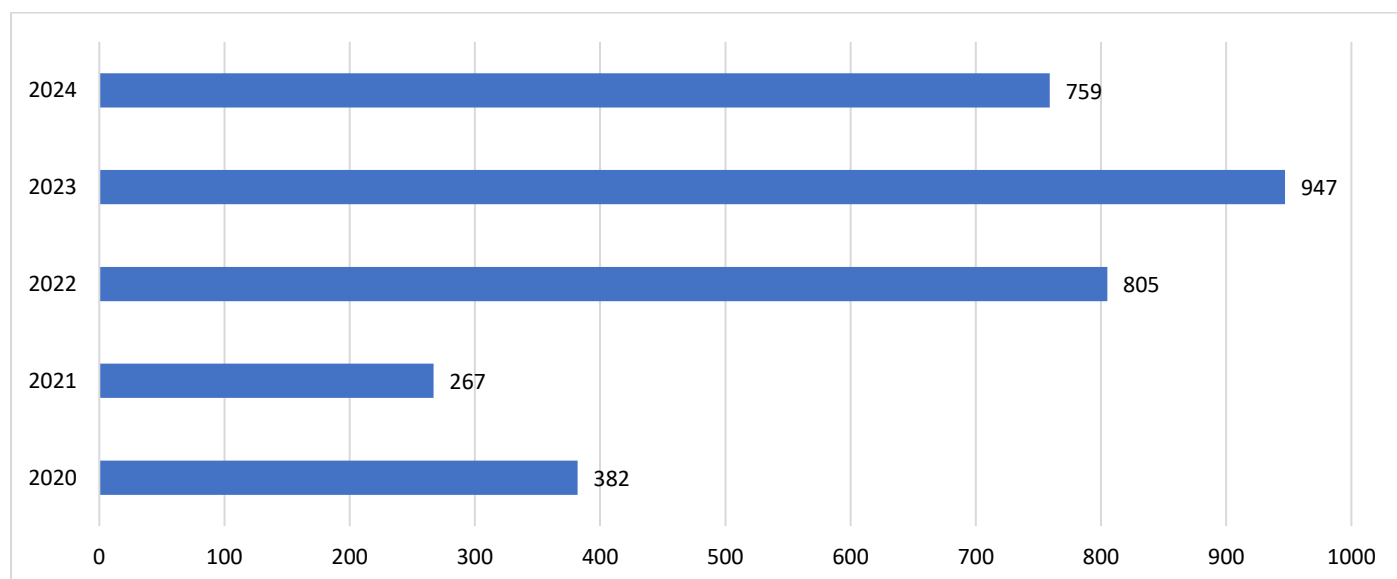
4.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

4.3.1. Tapaturmaluettelon yhteenveto 2024

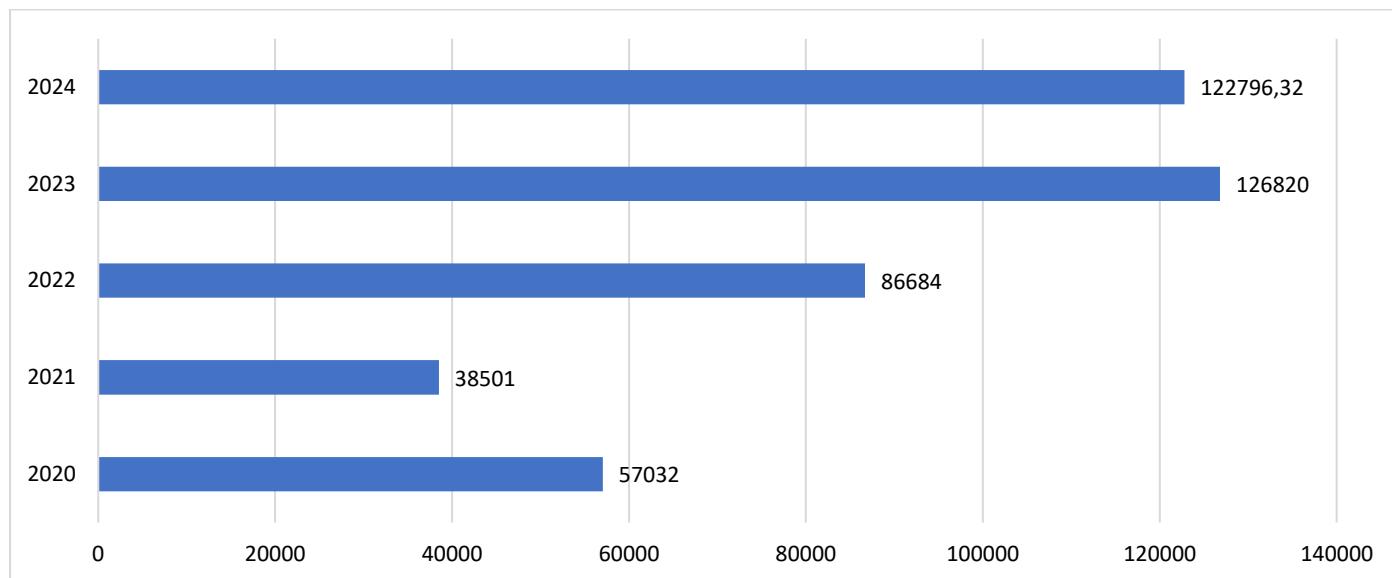
	2020	2021	2022	2023	2024
Tapahduma sattunut työpaikalla	32	28	44	52	44
Tapahduma sattunut työmatkalla	1	1	5	1	2



	2020	2021	2022	2023	2024
Korvauspäivät: päivien lukumäärä, joilta on maksettu päivärahaa.	382	267	805	947	759



	2020	2021	2022	2023	2024
Tapaturmakorvaukset €	57 032	38 501	86 684	126 820	122 796,32



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 2024 Suomen Terveystalo Oy.

Lääkäreillä, työfysioterapeuteilla, työterveyspsykologeilla ja terveydenhoitajilla sairaanhoitokäyntejä oli vuonna 2024 yhteensä 345 kpl, terveystarkastuksia puolestaan 261 kpl.

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2024 yhteensä 261 056,04 euroa, vuonna 2023 vastaava luku oli yhteensä 213 177,78 euroa (nousua 22,5 %).

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. Vuoden 2024 alusta lukien käyttöön otettiin lisäksi hyvinvointietu. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun arvo on 200,- €/hlö/vuosi. Vuoden 2024 alusta lukien otettiin käyttöön myös lounasetu.

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. 2024 kaksi kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita.

Henkilöstötoimikuntaan kuuluivat Tuija Pessa (pj.), Lilli Karola (vpj.), Lasse Peltonen, Laura Lind, Mia-Maria Lahti, Janne-Pekka Juutilainen, Kaisa Tyrni, Satu Santakangas, Satu Juutilainen, Tapio Tonteri ja Tuula Mäkinen (siht.). Henkilöstötoimikunta käsittelee mm. henkilöstöraportin 2023 ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2025. Henkilöstötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

5.3. Työsuojelu

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistoimintaelimenä Sysmän kunnassa toimii nelijäseninen työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa sekä tarvittaessa. Toimikunnan jäsenet olivat: työsuojeluvaltuutetut Satu Juutilainen sekä Matti Mäkinen (aloitti 13.3.2024 Satu Santakankaan sijaisena), työsuojelutoimikunnan jäsen Sanni Honkanen sekä työsuojelupäällikkö Tapio Tonteri (aloitti 1.6.2024 alkaen Kaisa Tyrnin jälkeen). Lisäksi työsuojelutoimikunnan kokouksissa työterveyshuoltoa edustaa työterveyshoitaja Sari Salo, joka tuli kesällä Outi Laitalan sijalle.

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. Sysmä kuuluu Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueeseen.

Vuonna 2024 on tehty työsuojelutarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä. AVI teki työsuojelutarkastuksen kunnanvirastolle 17.1.2024, maatalousyrittäjän tilalle 29.7.2024 ja lomituspalveluihin 24.9.2024. Terveystalo teki työpaikkaselvityksen yhtenäiskoululle 12.11.2024 ja lajitteluasemalle sekä vesi- ja viemärlaitokselle 20.11.2024.

Työsuojelun tärkein tehtävä on terveellisten ja turvallisten työolosuhteiden 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 2024 oli 46 kpl, joista työmatkatapaturmien osuus oli 2 kpl. Tapaturmakorvaukset sekä korvauspäivien määrät ovat 122 796,32 euroa (759 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 2024. 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 31.12.2024				
	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	499	499		
Muu koulutus	6	6	10	10

6. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

6.1. Henkilöstömenot

Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma eläke-, sosiaali- ja henkilösivukuluineen tilikaudella 2024 oli 14 294 554,34 € (vuonna 2023: 14 830 274,20 €), luvut sisältävät myös eläkemenoperusteiset maksut.

Palkkamenot 2024	€	%
Palkat	11 705 007,54	81,88
Eläkekulut	2 182 400,29	15,27
Muut sivukulut	407 146,51	2,85
Yhteensä	14 294 554,34	

Palkkamenot 2023	€	%
Palkat	11 972 672,96	80,73
Eläkekulut	2 327 681,44	15,70
Muut sivukulut	529 919,80	3,57
Yhteensä	14 830 274,20	

Käyttötalousmenot 2024	%	Käyttötalousmenot 2023	%
Henkilöstömenot	57,28	Henkilöstömenot	58,59
Palvelut	25,99	Palvelut	23,25
Tarvike yms. ostot	0,42	Tarvike yms. ostot	4,34
Avustukset	10,43	Avustukset	11,11
Muut toimintakulut	2,17	Muut toimintakulut	2,71