



Henkilöstöraportti 2022

Sisällys

1. Yleistä.....	3
2. Henkilöstön määrä 31.12.2022.....	3
3. Henkilötyövuosi / HTV 2	6
4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022	6
5. Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
6. Palkkausjärjestelmä.....	7
7. Työorganisointi	8
8. Työajan jakautuminen	8
9. Etätyöskentely	8
10. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
11. Työhyvinvointi.....	9
12. Henkilöstökulut	11

1. Yleistä

Kuntatyönantajien tuoreimman henkilöstökertomuksen laadintaan antaman suosituksen mukaan henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja.

Henkilöstövoimavaroihin liittyviä yleisiä tunnuslukuja ovat henkilöstömäärä, henkilötyömäärä, työajan jakautuminen, henkilöstön ikärakenne, henkilöstön vaihtuvuus, eläköityminen, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit sekä palkitseminen. Jotta kunnat voisivat vertailla ja tulkita omia lukujaan suhteessa muihin kuntiin sekä tehdä johtopäätöksiä niiden perusteella, on kuntatyönantajien uudessa suosituksessa esitetty oheisista luvuista viisi yhteistä tunnuslukua ja niiden yhteinen laskentatapa. Yhteiset luvut on suositeltu otettavaksi käyttöön vuodesta 2022 lähtien.

Suosituksen mukaan henkilöstökertomus on jokaisen kuntaorganisaation strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. (Kuntatyönantajat: Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021).

Kunnanvaltuuston hyväksymän kuntastrategian vision mukaan kunta on mahdollistava, saavutettava, luonnostaan ammentava vireä kulttuurikunta. Kunta toimii yhteistyön ja hyvinvoinnin mahdollistajana siellä olevien vakituisten ja vapaa-ajan asukkaiden, yritysten sekä kolmannen sektorin kesken. Digitalisaatio mahdollistaa päätöksentekoon osallistamisen ja palvelujen paremman saatavuuden ja saavutettavuuden koko Rääkkylän kuntaan. Toimijoiden yhteinen kokeilukulttuuri synnyttää uusia ideoita ja edistää jatkuvaa oppimista. Se tarjoaa oppimista yli sukupolvien myös henkilökunnan keskuudessa.

Henkilöstölle vuoden 2022 talousarviossa asetetut tavoitteet olivat: henkilöstö toimii vastuullisesti ja noudattaa toiminnassaan talousarviota, huolehtii resurssien järkevästä käytöstä yhteistyössä työtovereiden, esimiesten ja sidosryhmien kanssa ja osallistuu aktiivisesti työpaikan asioiden ja työyhteisön kehittämiseen.

2. Henkilöstön määrä 31.12.2022

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli vuoden 2022 lopussa 83.

Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 25,5, elinvoimapalveluissa työskenteli 14 ja hyvinvointipalveluissa 43,5 työntekijää. Yhden henkilön työpanos jakautui kahdelle eri palvelualalle. Työllistetyt henkilöt kuuluvat hallintopalveluiden työntekijöihin, yhtä hyvinvointipalveluihin kuuluvaa työntekijää lukuun ottamatta. Työllistetyt ja muu henkilöstö

on laskettu palkkauskustannusten mukaiseen palvelualueeseen, vaikka käytännössä he voivat työskennellä eri palvelualueella.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön määrä eriteltyinä vakinaisiin, määräaikaisiin, sijaisiin ja työllistettyihin.

	2022			2021			2020		
	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.
Hallintopalvelut									
Vakinaiset	5	5	10	6	3	9	7	3	10
Määräaikaiset	1,5*		1,5		1	1		1	1
Sijaiset							1		1
Työllistetyt + oppisopimus	6	8	14	5	6	11	6	4	10
Hallintopalvelut yhteensä	12,5	13	25,5	11	10	21	14	8	22
Elinvoimapaalvelut									
Vakinaiset	11	2	13	10	2	12	7	2	9
Määräaikaiset		1	1					1	1
Elinvoimapaalvelut yhteensä	11	3	14	10	2	12	7	3	10
Hyvinvointipalvelut									
Vakinaiset	31	4	35	32	3	35	32	3	35
Määräaikaiset	2,5*	1	3,5	4	1	5	7		7
Sijaiset	3	1	4	4		4	3	2	5
Työllistetyt + oppisopimus		1	1	1	2	3		1	1
Hyvinvointipalvelut yhteensä	36,5	7	43,5	41	6	47	42	6	48
Koko henkilöstö yhteensä	60	23	83	62	18	80	63	17	80

*henkilön työpanos jakautuu kahdelle palvelualueelle

	2022	2021	2020
Vakinaiset	58	56	54
Määräaikaiset	6	6	9
Sijaiset	4	4	6
Työllistetyt + oppisopimus	15	14	11
Yhteensä	83	80	80

Hallintopalveluiden henkilöstö

kunnanjohtaja
hallintosihteeri
kirjanpitäjä
laskentasihteeri
toimistosihteeri
työllisyyskoordinaattori
työnjohtaja, työpaja
vastaava ohjaaja, työpaja
pajaohjaaja
kuljettaja
maahanmuuttokoordinaattori
resurssiopettaja
14 työllistettyä

Elinvoimapalveluiden henkilöstö

tekninen johtaja
kehityssihteeri
rakennustarkastaja
hallintosihteeri
kiinteistöpalvelusihteeri
projektivastaava
8 toimitilahuoltajaa

Hyvinvointipalveluiden henkilöstö

Perusopetus

rehtori
hallintosihteeri
4 luokanopettajaa
erityisopettaja
erityisluokanopettaja
3 aineenopettajaa
3 päätoimista tuntiopettajaa
sivutoiminen tuntiopettaja
esiluokan opettaja
3 opettajan sijaista
3 koulunkäynninohjaajaa
keittäjä
keittiötyöntekijä

Varhaiskasvatus

varhaiskasvatuksen esimies
lähihoitaja
4 ryhmäperhepäivähoitajaa
ryhmäavustaja

Kirjasto

kirjastonhoitaja
kirjastovirkailija

Ruokahuolto

emäntä
4 keittäjää
keittäjän sijainen

Vapaa-aikatoimi

vapaa-aikasihteeri
nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja
liikuntapaikkojen hoitaja
2 hanketyöntekijää

31.12.2022 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 58, joista naisia 47 ja miehiä 11. Näistä päätoimisia oli 47 ja osa-aikaisia 11.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli 25, joista naisia 13 ja miehiä 12. Näistä päätoimisia oli 19 ja osa-aikaisia 6.

3. Henkilötyövuosi / HTV 2

Kuntien yhteiseksi määritetyllä henkilötyövuosi -tunnusluvulla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Yhtä työntekijää kohden henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Palkallisen työpanoksen määrä vuonna 2022 oli 73,68 henkilötyövuotta. Edellisenä vuonna luku oli hieman isompi 76,00 htv.

Muu henkilöresurssi / Henkilötyövuosi

Muuna henkilötyövoimana raportoidaan erikseen vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos.

Muu henkilöresurssi vuoden 2022 aikana oli 10,80 henkilötyövuotta. Lukuun on huomioitu mm. kunnan kiinteistöjen hoitoon liittyvät työt, maaseutupalvelut, tietotekniset palvelut, teknisen työn opettajan tunnit ja kerhojen ohjausta.

4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022

Ikäjakaumat	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Yhteensä
	alle 30	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	yli 65	
Vuosi 2022										
Naiset	4	3	3	8	8	7	18	9	0	60
Miehet	1	1	4	1	2	2	5	6	1	23
Yhteensä	5	4	7	9	10	9	23	15	1	83
Vuosi 2021										
Naiset	6	3	4	6	11	8	14	10	0	62
Miehet	1	1	3	2	1	2	5	2	1	18
Yhteensä	7	4	7	8	12	10	19	12	1	80
Vuosi 2020										
Naiset	6	4	7	10	6	10	11	9	0	63
Miehet	3	2	1	0	0	3	4	3	1	17
Yhteensä	9	6	8	10	6	13	15	12	1	80

Vuonna 2022 henkilöstön keski-ikä oli 50,4 vuotta, vuonna 2021 se oli 49,3 vuotta ja vuonna 2020 se oli 47,6 vuotta.

5. Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan henkilökunnan lukumäärä oli vuoden 2022 lopussa 83, joka oli kolme enemmän kuin vuoden 2021 lopussa. Viimeisen päivän lukumäärässä ovat mukana hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtyneet henkilöt.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön osalta raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus.

Vakinaisia palvelussuhteita solmittiin vuoden 2022 aikana kuusi (6) ja vastaavasti vakinaisia palvelussuhteita päättyi 16: yksi (1) henkilö siirtyi eläkkeelle, kaksi (2) henkilöä irtisanoutui palveluksesta ja organisaation sisällä tehtävää vaihtoi yksi (1) henkilö. Lisäksi 12 henkilöä siirtyi 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueelle ja heidän vakinainen palvelussuhteensa päättyi kuntaan 31.12.2022.

Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa oli 8,9 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 26,8 %, kun mukana ovat hyvinvointialueelle siirtyneet henkilöt. Näissä luvuissa ei huomioida organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle olisi jäämässä kunnan henkilöstöstä noin 23 %.

6. Palkkausjärjestelmä

Työn vaativuuden arviointiin perustuvalla palkkausjärjestelmällä pyritään oikeudenmukaiseen palkkarakenteeseen ja tehtävän vaativuuden edellyttämään palkkaukseen. Kunnanhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 2.7.2015 § 138 työnvaativuuden arvioinnin lukuun ottamatta palkkausta koskevia muutoksia.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet ja henkilökohtaiset lisät ovat olleet käytössä 1.2.2013 alkaen.

Henkilökohtaiseen palkanosaan kuuluva henkilökohtainen lisä perustuu muun muassa henkilön osaamiseen, tietoihin ja taitoihin jne. Henkilökohtaisella lisällä vaikutetaan myös henkilöstön motivaatioon sekä kannustetaan itsensä ja osaamisen kehittämiseen.

Kunnassa ei ole käytössä vahvistettua palkitsemisjärjestelmää.

Kunnassa noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä sosi-aali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus).

Virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla, keskitetyllä järjestelyerällä ja paikallisilla järjestelyerillä.

Palkkoja korotettiin 1.6.2022 työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla. Korotukset koskivat tehtäväkohtaista palkkaa ja siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää. Tehtäväkohtaista palkkaa koskeva korotuksen suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 % ja henkilökohtaisen lisän korotus oli 2,0 %.

Lisäksi kuntatyönantajat (KT) ja pääsopijajärjestöt (JUKO ja JAU) kävivät syksyllä neuvottelut keskitetyn järjestelyerän käyttämisestä. Järjestelyerät tulivat maksuun 1.10.2022 alkaen. Järjestelyerä jaettiin KVTES- ja SOTE-sopimuksissa 0,5 %:n yleiskorotuksena. Teknisen henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen (TS) mukainen keskitetty järjestelyerä 0,5 % jaettiin yleiskorotuksena 0,48 % ja palkkaryhmien vähimmäistehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen kohdentui 0,02 %. Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) mukainen järjestelyerä 0,5 % jaettiin yleiskorotuksena 0,12 % ja loput 0,38 % korotuksesta kohdentui osittain opettajien lisätehtävien palkkioiden korotuksiin ja osittain varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön hinnoittelujärjestelmän muutoksiin, joilla korotettiin peruspalkkoja ja henkilökohtaisia lisiä.

7. Työnorganisointi

Kunnan työtehtäviä hoitaa melko vähäinen henkilökunta. Työtehtävien hoitamiseksi moniosaajat ovat kunnalle arvokkaita. Lisäksi työtehtävien sektoroitumista pitäisi välttää.

Työtehtävien uudelleen organisointi ja uusien työmenetelmien käyttöönotto tulevat ajankohtaisiksi organisaatiomuutosten seurauksena. Työtehtävien uudelleen organisointia on kartoitettu vuonna 2021 ja sitä on jo jonkun verran toteutettu eläköitymistien johdosta.

8. Työajan jakautuminen

Opettajat pois lukien kunnan eri työpisteissä käytössä olevat työaikamuodot ovat yleistyöaika ja toimistotyöaika.

Toimistotyöajan puitteissa työskentelevillä on joustava työaika aamuisin klo 7–9 välillä ja iltapäivällä klo 15–17 välillä.

9. Etätyöskentely

Etätyötä on nyt muutaman vuoden ajan yhdistelty joustavasti normaaliin työpaikalla tehtävään lähityöhön. Etätyötä toteutetaan kunnanhallituksen 14.6.2021 hyväksymän etätyöhöjeen mukaisesti. Kokemuksen perusteella etätyö on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi monissa työtilanteissa. Tietoliikenneyhteydet ja työssä tarvittavat ohjelmat ovat pääsääntöisesti toimineet hyvin ja etätyön on huomattu lisäävän työn tuottavuutta etenkin huolellista keskittymistä vaativissa tehtävissä.

10. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstöllä on oikeus osallistua täydennys-, jatko-, uudelleen-, oppisopimus- ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Työnantaja voi osallistua työntekijän/viranhaltijan omaehtoiseen koulutuksen koulutuskustannuksiin myöntämällä viisi työpäivää vapaata vuosittain.

Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2022 aikana henkilöstö on osallistunut oman ammattialansa täydennyskoulutustilaisuuksiin.

Viisi työntekijää suoritti työpaikalla tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta. Oppisopimuskoulutusta ei ole huomioitu alla olevan taulukon luvuissa.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	52	51	0	0
Muu koulutus	1	1	45	45

Lähde: Populus-palkkajärjestelmä

11. Työhyvinvointi

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä. Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. (Kuntatyönantajat: Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021).

Työhyvinvointi

Henkilöstöä kannustetaan oma-aloitteiseen ja yksilölliseen liikuntaan. Vuonna 2022 henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastuksia tuettiin 50 euron arvoisella sporttipassilla. Lisäksi työntekijöillä on oikeus osallistua työaikana kerran viikossa tunnin ajan työkykyä ylläpitävään liikuntaan. Työnantaja tukee myös työpaikkaruokailua.

Työhyvinvointia edistävillä toimilla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Työterveyshuollon toimenpiteillä pyritään työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Kunnassa noudatetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Savuton kunta

Kunnanhallituksen päätöksellä kunta työpaikkana julistautui savuttomaksi vuoden 2014 lokakuun alusta alkaen. Työnantajana kunta tukee tupakoinnin lopettamista siten, että se korvaa lääkaineiden ja nikotiinipurukumin hankkimisesta aiheutuneita kuluja yhden (1) kuukauden verran työntekijää kohti. Sähkötupakka luokitellaan tupakkatuotteeksi ja siten se kuuluu myös tuen piiriin.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut on tuottanut Siun työterveys Oy. Työpaikan olosuhteisiin kohdistuvina toimenpiteinä työterveyshuolto tekee tarvittaessa työpaikkaselvityksiä

työpaikan vaara- ja riskitekijöiden selvittämiseksi ja työtilojen suunnittelemiseksi. Yksilöön kohdistuvana lakisääteisenä toimintana työterveyshuolto suorittaa työhön sijoitustarkastuksia ja seurantatarkastuksia.

Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) mukaisesti kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuoksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Siihen kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina paikallisjärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokauden mittainen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 neljä (4) kertaa.

Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa ja vähintään kerran vuodessa. Tällöin toimikunnan kokoonpanoon kuuluu myös työterveyshoitaja. Työsuojelun toimintaohjelman periaatteiden mukaan kunnan työsuojelutoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kunnan pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelun toimintaohjelmaa päivitetään vuosittain. Työsuojelun tarkoituksena on työntekijän psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin turvaaminen työssä ja työympäristössä esiintyviltä terveys- ja työturvallisuushaitoilta.

Työsuojelua toteutetaan työsuojeluorganisaation kautta, työsuojelusta annettujen lakien, asetusten ja suositusten mukaisesti. Henkilöstön jaksamista tuetaan osaamisen ylläpidolla, tukemalla jatko- ja täydennyskoulutukseen osallistumista sekä käyttämällä tarvittaessa työnohjausta. Kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen malli ja päihdeohjelma.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2022 kolme (3) kertaa.

Terveysperusteiset poissaolot

Pitkittyviin sairauspoissaoloihin työnantaja voi vaikuttaa aktiivisella tuella. Varhaisen tuen avulla pyritään tunnistamaan työpahoinvointia, seuraamaan sairauspoissaoloja ja estämään niiden pitkittymistä.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Vuoden 2022 aikana sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 723 kalenteripäivää, joka on henkilötyövuotta kohden 9,8 päivää. Sairauspoissaoloja oli 151 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna. Työtapaturmia kirjattiin kolme tapausta (4 pv).

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	460	0
8–29 pv	216	0
30–59 pv	47	0
60–89 pv	0	0
90–179 pv	0	0
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä	723	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	9,8	0

	%
Sairauspoissaoloprosentti	3,92 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	31,08 %

Oheisen taulukon sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teoreettinen työaika saadaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Nolla päivää sairastaneissa huomioidaan henkilöt, joille on kertynyt kalenterivuoden aikana yli kuusi henkilötyökuukautta työtä kokoaikaisesta työstä joko vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Näin lasketusta henkilöstömäärästä lasketaan prosenttiosuus henkilöstöstä, jolla ei ole kyseisen vuoden aikana ollut ainuttakaan sairauspoissaolopäivää.

Kuntoutukseen osallistuttiin 10 työpäivän verran.

Perhevapaita käytettiin: tilapäinen hoitovapaa 56 päivää (11 henkilöä), äitiysvapaa 88 päivää (1 henkilö) ja vanhempainvapaa 189 päivää (1 henkilö) sekä poissaolo pakotetavasta perhesyystä 1 päivää (1 henkilö).

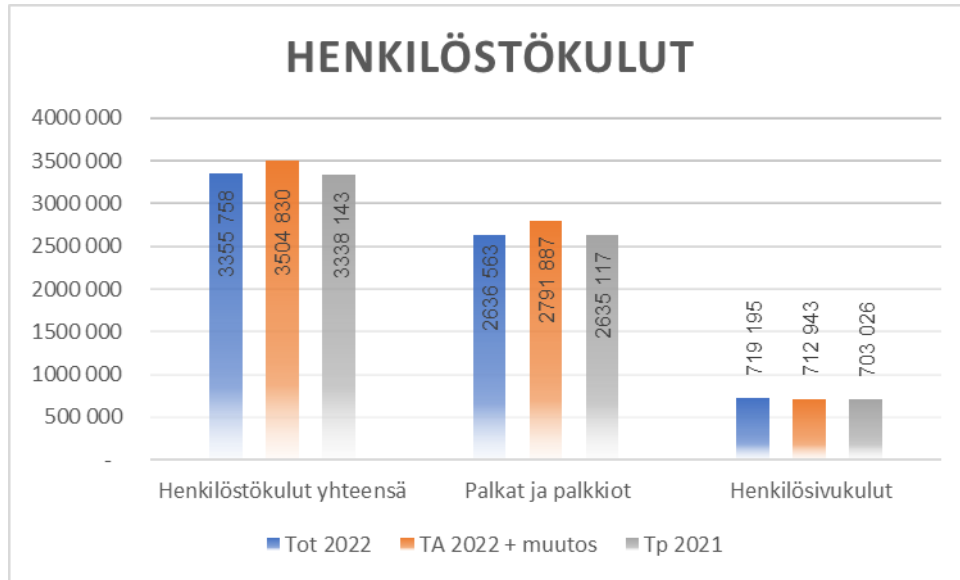
Vuorotteluvapaata käytti kaksi (2) henkilöä (190 pv).
Vuorotteluvapaan maksimimäärä / henkilö on 180 pv.

12. Henkilöstökulut

Vuoden 2022 talousarviossa henkilöstökuluihin varattiin 3 401 474 euroa ja talousarviomuutoksen jälkeen henkilöstökulujen osuus oli 3 504 830 euroa.

Henkilöstökulujen toteutuma oli 3 355 758 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 2 636 563 euroa. Henkilösivukuluja oli yhteensä 719 195 euroa (eläkekulut 646 748 euroa ja muut sivukulut 72 447 euroa). Henkilöstökulut kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 17 615 euroa eli noin 0,5 %.

Palkkojen ja palkkioiden pieni kasvu edellisvuoteen verrattuna johtui työehtosopimusten mukaisista yleiskorotuksista.



Työterveyshuollon menot olivat 20 929 euroa. Menot kasvoivat edellisestä vuodesta 7,7 %.