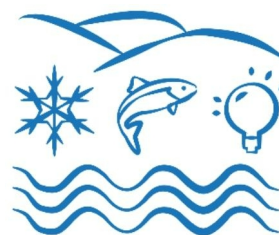


MUONIO

Henkilöstöraportti 2020

Kunnanhallitus 10.5.2021 §
Kunnanvaltuusto 24.5.2021 §



Sisällys

Johdanto	3
Henkilöstön määrä ja rakenne	3
Henkilöstön ikärakenne	3
Terveysperusteiset poissaolot	4
Palkkaus- ja henkilöstökustannukset.....	5
Eläkkeelle siirtyminen	6
Työterveyshuolto	7
Osaamisen kehittäminen	8

Johdanto

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tuottaa tietoa henkilöstön määrästä, rakenteesta, palkkakustannuksista ja tilasta kunnan luottamushenkilöille, johdolle ja henkilöstölle.

Henkilöstöraportin rakenteessa ja sisällössä noudatetaan pääosin kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta, joka on KT Kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä valmistunut suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi.

Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon Personec F –tietojärjestelmästä 31.12.2020 tilanteen mukaan.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan palkkaaman henkilöstön määrä 31.12.2020 oli 225 henkilöä, joista vakituisia on 159 ja määräaikaisia 66. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstö on lisääntynyt 4,5 henkilöllä. Tämä henkilöstömäärä saadaan, mikäli henkilöstömäärään lasketaan sosiaalitoimen osalta henkilökohtaiset avustajat kuten vuoden 2019 osalta on laskettu.

Mikäli henkilökohtaiset avustajat jätetään henkilöstömäärästä pois, henkilöstön määrä oli samana ajankohtana yhteensä 204 henkilöä, joista vakituisia 145 ja määräaikaisia 59. Vastaavat luvut 31.12.2019 ovat olleet yhteensä 199,5 henkilöä, joista vakituisia 135,5 ja määräaikaisia 64. Näin ollen henkilömäärä olisi lisääntynyt niin ikään 4,5 henkilöllä. Jatkossa henkilöstömäärään ei lasketa henkilökohtaisia avustajia, koska he eivät ole kuntaan työsuhteessa.

Vuonna 2020 toteutunut henkilötyövuosien summa on yhteensä noin 186 htv:ta. Vuonna 2019 henkilötyövuosien summa oli noin 181 htv:ta.

Kansalaisopiston opettajia oli vuoden vaihteessa kunnan palkkalistoilla yhteensä 32 henkilöä, joiden yhteenlaskettu työaika tarkoittaisi 14,95 kokoaikaisen henkilön työpanosta. Lisäksi erilaisissa kerho- ja kurssitoiminnassa työskenteli 8 henkilöä, mikä tarkoittaisi vastaavasti 1,6 kokoaikaista henkilöä. Näitä ei ole kuitenkaan huomioitu henkilöstömäärää laskettaessa.

Keskuskeittiön henkilöstö on siirtynyt yleishallinnosta tekniseen toimeen.

Kunnan palveluksesta jäi eläkkeelle 2 ja irtisanoutui 4 henkilöä. Vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattiin vuoden aikana 11 henkilöä.

Perhe- ja omaishoitajat jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta.

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden keski-ikä esitellään seuraavassa taulukossa

	kaikki	miehet	naiset
31.12.2020	47,8	45,3	48,3
31.12.2019	47,1	45,4	47,4
31.12.2018	47,1	48,3	46,9

Alla oleva taulukko sisältää koko henkilöstön (204 henkilöä) ikärakenteen 31.12.2020 Suurin ikäryhmä oli 50–59 vuotiaat henkilöt.

ikä vuosina	lkm	%-osuus
alle 30	21	10
30–39	43	21
40–49	50	25
50–59	59	29
60–64	26	13
65 ja yli	5	2
yhteensä	204	100

Terveysperusteiset poissaolot

Kunnallisissa henkilöstöraporteissa ilmoitetaan yleisesti sairauspoissaolot kalenteripäivinä (kpv). Vertailtavuus muiden kuntien kanssa tapahtuu kalenteripäivien mukaan. Laskettaessa sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä huomioidaan mukaan myös mahdolliset viikonloput sekä pyhäpäivät, mikäli sairauslomaa sisältyy edellä mainittuja keskeytyksiä. Laskentatapa kasvattaa sairauslomapäivien lukumääriä verrattuna tilanteeseen, jossa sairauspäivät laskettaisiin vain tekemättömistä työpäivistä.

Kunnan henkilöstöperusteissa on todettu, että korkeintaan kolme päivää kestävä sairausloma voidaan myöntää toimivaltaisen viranomaisen päätöksellä ilman lääkärintodistusta, jollei myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi. Vuoden 2020 aikana koronapandemiasta johtuen otettiin tilapäisesti käyttöön periaate, että ilman lääkärintodistusta on voinut olla poissa esimiehen luvalla korkeintaan viisi päivää.

Kunnan henkilöstön (vakituiset ja määräaikaiset) sairauspoissaolot vuonna 2020 olivat 3351 kpv eli 16,4 kpv/henkilö. Poissaoloihin on laskettu työnantajan myöntämät lyhyet sairauspoissaolot, lääkärintodistuksella osoitetut pidemmät sairauspoissaolot sekä työtaturmista johtuneet sairauspoissaolot. Henkilömääränä laskennassa on käytetty 31.12.2021 palveluksessa ollutta 204 henkilöä. Tulevina vuosina jakoperusteena käytettäneen henkilötyövuosia.

Työtaturmien perusteella poissaoloja kertyi vuoden 2020 aikana yhteensä 398 kpv. Mikäli työtaturmat jätetään pois laskuista, olivat muut sairauspoissaolot vuonna 2020 yhteensä 2953 kpv eli 14,5 kpv/henkilö.

Kela maksaa yli omavastuuajan (10 arkipäivää) kestävästä sairauspoissaoloista korvauksen, mikäli kunta maksaa palkkaa. Vuoden 2020 aikana Kela maksoi sairauspäivärahaa ja vanhempainpäivärahaa yhteensä n. 65 500 euroa. Tapaturmakorvauksia ja perhevapaakorvauksia saatiin vuoden 2020 aikana yhteensä noin 8 800 euroa.

Seuraavasta taulukosta nähdään henkilöstön sairausaikojen pituudet. Sairausloman ajalta maksetaan varsinainen palkka 60 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen 2/3 varsinaisesta palkasta 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen sairausloma-ajan palkanmaksu päättyy.

Terveysperusteiset poissaolot	vuosi 2018 kalenteripäivät	vuosi 2019 kalenteripäivät	vuosi 2020 kalenteripäivät
alle 4 pv	408	444	430
4–29 pv	701	944	840
30–60 pv	499	345	491
61–90 pv	85	87	468
91–180 pv	931	537	390
yli 180 pv	-	461	732
yhteensä	2 624	2818	3351
per henkilö	12,6	12,8	16,4

Sairauspoissaolojen pituuksien osalta nähdään vuoden 2020 aikana huolestuttava kehitys siitä, että poissaolot ovat pitkittyneet aiempiin vuosiin verrattuna. Tähän on syytä kiinnittää huomiota tulevina vuosina mm. kehittämällä varhaisen tuen mallia sekä tehostamalla mahdollisuuksia sijoittua väliaikaisesti tai pysyvästi henkilölle soveltuvaan tehtävään tai tehdä määräajaisesti lyhennettyä työaika työssäjaksamisen tukemiseksi.

Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Vuonna 2020 palkkoihin ja palkkioihin käytetyt henkilöstömenot olivat noin 500 000 euroa suuremmat kuin edellisenä vuonna. Henkilöstömenoista eniten ovat kasvaneet sijaisten palkat, jotka kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna noin 430 000 euroa. Osa sijaisten palkkakustannusten kasvusta johtuu siitä, että koronapandemian osalta tehtiin henkilöstösiirtoja soveltuviin tehtäviin mm. ikäihmisten palveluihin. Tästä syystä varsinaiset palkat ovat myös alittuneet.

Kevan jäsenyhteisöjen palkkaperusteinen eläkemaksurakenne uudistui vuonna 2019. Palkkaperusteinen eläkemaksu on nykyään kokonaiseläkemaksu, joka sisältää paitsi työnantajan niin myös työntekijän osuuden eläkemaksusta. Vuoden 2019 alussa lakkautettiin myös varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli ns. varhe-maksu. (Kuntaliitto)

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista. (KEVA)

Kunnan palkat ja henkilöstökulut vuosina 2018–2020 esitetään seuraavan sivun taulukossa.

Eläkkeelle siirtyminen

	2018	2019	2020
varsinaisten palkat	5 503 638	5 734 989	5 601 465
sijaisten palkat	606 277	634 072	1 066 533
työllistettyjen palkat	107 432	81 487	69 230
jaksotetut palkat ja palkkiot		90 223	81 309
kokouspalkkiot	61 193	47 830	38 220
luontaisedut	28 139	29 828	27 236
omais- ja perhehoidon palkkiot, vammaisavustus	230 132	228 003	297 190
sairaus- ja tapaturmakorvaukset	-70 744	-104 918	-74 223
	6 466 068	6 741 514	7 106 960
sosiaaliturvamaksut	53 265	48 562	89 728
eläkevakuutusmaksut	1 052 138	1 078 927	1 187 944
eläkemenoperusteinen maksu	363 177	386 440	397 400
varhe-maksu	53 744	13	0
tapat./tyött.vakuutusmaksut	150 982	139 059	130 150
jaksotetut eläkekulut	-335	126	13 823
jaksotetut sos.vak kulut	-79	37	9 328
	1 673 306	1 653 164	1 828 373
yhteensä	8 139 374	8 394 678	8 935 333

Kunnan palveluksesta jäi eläkkeelle 2 henkilöä vuonna 2020.

Alla olevasta taulukosta on huomioitava, että Kevan tilasto sisältää myös henkilöt, joiden työsuhde on päätynyt ennen eläkkeen alkua (edellisenä vuonna tai paljon aiemmin), mutta joiden viimeinen työpaikka kunta on ollut. Taulukossa on esitetty eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät edellisen 10 vuoden ajalta.

vuosi	eläkkeelle siirtyneet	keski-ikä
2011	6	61,3
2012	5	57,5
2013	1	*
2014	3	*
2015	8	64,2
2016	11	62,7
2017	7	61,9
2018	12	58,6
2019	4	*
2020	2	*
yhteensä	59	61,1**

* keski-ikä saatavilla, mikäli eläköitymisiä vähintään 5 kpl.

** laskettu saatavilla olevista vuosittaisista keskiarvoista.

Alla olevassa taulukossa esitetään eläköitymisennuste vanhuuseläkkeelle siirtymisten osalta seuraavan 10 vuoden aikana. (Lähde KEVA)

vuosi	määrä, henkilöä
2021	5
2022	5
2023	5
2024	4
2025	6
2026	9
2027	6
2028	4
2029	5
2030	5

Työterveyshuolto

Kunnan henkilöstölle kokonaisvaltaiset työterveyshuollon palvelut vuoden 2020 aikana tuotti Lääkäriasema Terva Oy. Kokonaisvaltainen työterveyshuolto sisältää sekä ennalta ehkäisevän toiminnan että sairaanhoidon palvelut.

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin vuoden 2020 aikana ja kilpailutuksen myötä palvelun tuottaa jatkossakin Lääkäriasema Terva Oy. Sopimus kokonaisvaltaisesta työterveyshuollosta kattaa vuodet 2021-2023, minkä lisäksi sopimus sisältää 1+1 optiovuotta vuosille 2024 ja 2025.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Kuntatyönantaja saa Verohallinnolta laskennallisena palautuksena 5 % niiden palvelujen kustannuksista, jotka kunta on ostanut yksityiseltä terveydenhuollon palveluntuottajalta omalle henkilöstölleen.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 olivat yhteensä noin 62 300 euroa, josta 5 %:n vähennyksen perusteella muodostuu noin 59 200 euroa. Kyseisestä summasta Kelan korvauksen piiriin kuuluu noin 56 300 euroa ja Kela maksoi korvausta niistä korvausluokassa I 22 961,65 euroa (60 %) ja korvausluokassa II 9 002,94 euroa (50 %), yhteensä 31 964,59 euroa. Työntekijäkohtainen korvaus oli korvausluokassa I 114,81 euroa (korvauksen enimmäismäärä) ja korvausluokassa II 45,01 euroa.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kanssa käydään kehityskeskustelu kerran vuodessa ja niiden yhteydessä tarkastellaan mahdollinen koulutustarve ja suunnitelma tulevalle vuodelle.

Henkilöstöllä on mahdollisuus hakea esim. täydennyskoulutukseen tai oppisopimuskoulutukseen ammatillisen osaamisen lisäämiseksi.

Syksyn 2020 aikana laaditaan koordinoitu koulutussuunnitelma vuodelle 2021.