



PUOLANKA

Henkilöstöraportti 2019

1. Henkilöstöpolitiikka ja –johtaminen ja viestintä	3
1.1 Johtaminen.....	4
1.2 Viestintä	4
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä palvelussuhteen luonne	5
2.2. Keski-ikä	6
2.3 Eläkkeelle siirtyminen	6
2.4 Henkilöstön rekrytointi	8
3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen	9
3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn.....	9
3.2 Kehityskeskustelut	10
4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky	11
4.1 Työterveyshuolto	11
4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	11
4.3 Työhyvinvointi	12
5 Palkkaus- ja henkilöstökustannukset	14
5.1 Henkilöstökulut	14
6. Yhteistoiminta.....	15
6.1 YT – toimikunta.....	15
6.2 Työsuojeluorganisaatio	15

1. Henkilöstöpolitiikka ja –johtaminen ja viestintä

Henkilöstöjohtamisen toiminnoilla tuetaan henkilöstöä koskevien tavoitteiden saavuttamista. Henkilöstötyöllä edesautetaan organisaation ja kunkin siellä olevan perustehtävän mahdollisimman tuloksellista toteutumista. Strategisella henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan henkilöstövoimavarojen määrän ja ominaisuuksien varmistamista sekä henkilöstön motivaation ja sitoutumisen ylläpitämistä.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrä ja rakenne sekä työpanos ja osaaminen. Lisäksi raportissa seurataan henkilöstön työhyvinvointia ja kehittämistarpeita. Raportointi tunnuslukuineen on keskeinen osa hyvää henkilöstöjohtamista, jolla tunnistetaan kunnan henkilöstövoimavarat ja voidaan ennakoida tulevat tarpeet.

Kuntalain 37 §:n mukaan kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategiassa on otettava huomioon mm. henkilöstöpolitiikka, jonka yhtenä osana on vuosittain laadittava henkilöstöraportti.

Kuntastrategian visio ”Vahva ja tolokku Puolanka” rakennetaan hyvinvoivan, osaavan ja sitoutuneen henkilöstön avulla. Henkilöstö on kunnan tärkein voimavara, jolla turvataan kuntalaisille laadukkaat ja kilpailukykyiset palvelut.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraportin suositusta. Henkilöstöorganisaatiota koskevat määräykset ovat hallintosäännössä.

Tiedot esitetään siten, että niistä ei käy ilmi yksittäistä henkilöä koskevia tietoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tiedot naisten ja miesten osalta ja näiltä osin toteutumaa on arvioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Tarkastelunäkökulmana on ollut pääosin toteutunut tilanne, nykytilan analysointi ja tulevaisuuden haasteiden tarkastelu kunkin aihealueen osalta.

Henkilöstöraportti käsitellään kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti saatetaan tiedoksi myös pääluottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetulle ja kaikille kunnan esimiehille. Esimiehet käyvät henkilöstöraportin läpi oman henkilöstönsä kanssa.

Puolangan kunta sitoutuu siihen, että kunnassa on hyvä työskennellä, töihin on mukava tulla ja töistä voi lähteä hyvillä mielin.

1.1 Johtaminen

Kunnan organisaation muodostavat kolme toimialaa. Toimialat ovat hallinto- ja elinvoimapalveluiden toimiala, sivistystoimiala ja tekninen toimiala. Kunnan johtoryhmän muodostavat pormestari ja kunnan kolme toimialajohtajaa sekä elinkeinopäällikkö.

Vuosittain johtamista määrittelevät strategiset tavoitteet ja talousarviossa hyväksytyt toiminnalliset ja laadulliset tavoitteet. Tavoitteiden toteutumista seurataan talouden raportoinnissa ja osavuosisikatsauksissa.

1.2 Viestintä

Kunnan sisäiseen viestintään käytetään pääasiassa sähköpostia. Henkilöstöä koskeva hallinnon ohjeistus ja ohjelmat ovat jokaisen saatavilla Dynasty -asiakirjajärjestelmässä sekä eri työpisteissä.

Esimiehet pitävät keskimäärin kerran kuussa yhteisen palaverin oman henkilöstönsä kanssa.

Säännöllisiä henkilöstöinfoja jokaisella toimialalla ei pidetä. Pormestari ja esimiehet vastaavat henkilöstön tiedottamisesta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä palvelussuhteen luonne

Puolangan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2019 oli 99,3. Näistä 64 henkilöä työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 24,3 henkilöä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Lisäksi kunnassa oli 4 palkkatukityöllistettyä ja 2 oppisopimuskoulutuksessa ja 5 virka- tai opintovapaalla olevaa. Kansalaisopiston 21 tuntiopettajaa olivat sivutoimisia. Kunnan palveluksessa oli 10,27 % kunnan työikäisestä väestöstä.¹ Alla olevassa taulukossa on henkilöstömäärä työsuhdelajittain vuonna 2019, vuoden 2018 luvut ilmoitettu suluisissa.

Palvelussuhde	hallinto- ja elinvoimapaalvelut	sivistystoimiala	tekninen toimiala	yhteensä
Toistaiseksi voimassa oleva	16 (17)	31 (35)	17 (20)	64 (72)
Määräaikainen	4,3 (1,3)	13 (11)	7 (2)	24,3 (14,3)
Palkkatukityö	2 (1)	1 (0)	1 (5)	4 (6)
Oppisopimuskoulutus	0 (0)	1 (0)	1 (2)	2 (3)
Opinto-/virkavapaa	1 (-)	4 (-)	0 (-)	5 (-)
Henkilöstö 31.12.2019	23,3 (19,3)	50 (47)	26 (29)	99,3 (95,3)

Vakituisista ja määräaikaisista (ml. oppisopimuskoulutus ja palkkatukityö) työntekijöistä kokoaikaisia työntekijöitä oli 86 ja osa-aikatyössä olevia 13,3. Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä oli palkattu työ, oppisopimuskoulutus sekä erilaiset hankkeet ja projektit.

Osa-aikatyö on etupäässä työntekijän itsensä toivoma työaika. Se mahdollistaa työurien pidentämisen ja hiljaisen tiedon siirron uusille työntekijöille, mutta ennen kaikkea henkilökohtaisen elämän, perhetilanteen ja työn yhteensovittamisen.

¹ Työikäisen väestön määrä Puolangalla ELY-keskuksen tekemän työllisyyskatsauksen 12/19 mukaan oli 974 työikäistä.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu naisten ja miesten osuutta henkilöstöstä toimialoittain. Kunnan henkilöstöstä naisia oli 63,4 prosenttia ja miehiä 36,3 prosenttia. Vuoden 2018 luvut ovat kuvattu suluissa.

Toimiala	naiset	%	miehet	%	yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	15 (14)	62,5(72,5)	8,3 (5,3)	35,6 (27,5)	23,3 (19,3)
Sivistystoimiala	40 (35)	80,0(74,5)	10 (12)	20,0 (25,5)	50 (47)
Tekninen toimiala	8 (15)	30,7(51,7)	18 (14)	69,2 (48,3)	26 (29)
Yhteensä	63 (64)	63,4(67,2)	36,3 (31,3)	36,6 (32,8)	99,3 (95,3)

2.2. Keski-ikä

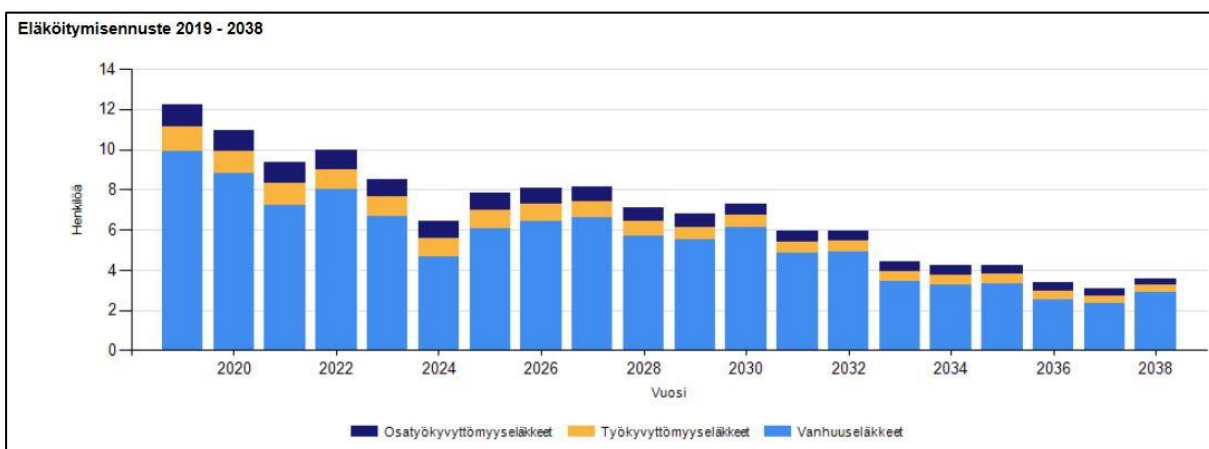
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta (v.2018 keski-ikä oli 45,8 v.) Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

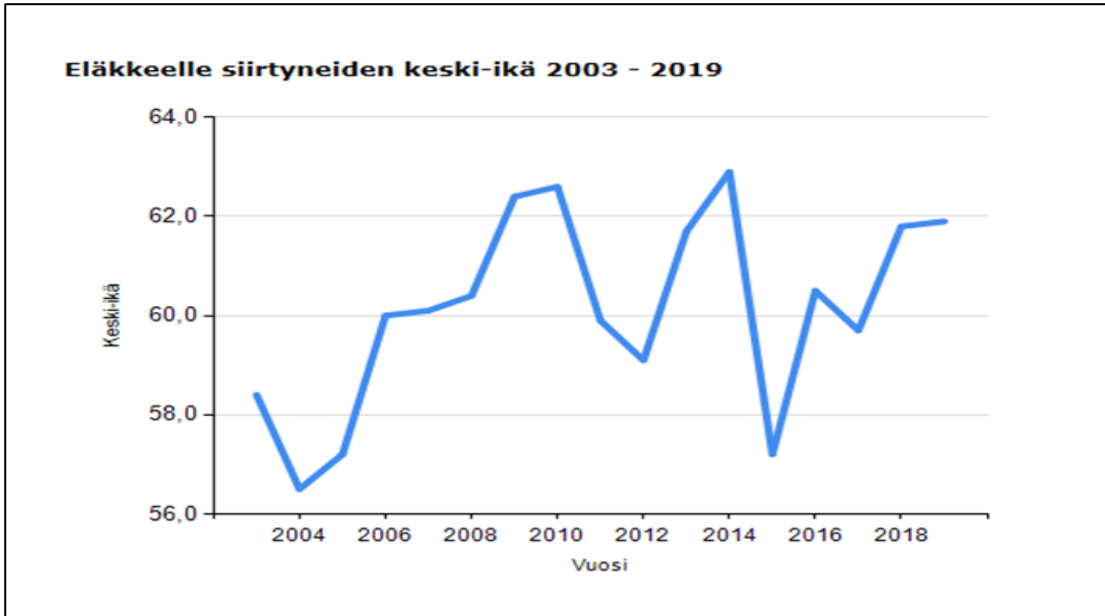
Työntekijät voivat hakeutua vanhuuseläkkeelle joustavasti 63–68 vuoden iässä. Vuodesta 2018 alkaen eläkkeelle jäämisen alaikärajaa nostetaan asteittain 63 vuodesta 65 vuoteen.

Kunnan henkilöstöstä eläkkeelle jäi 9 henkilöä (v.2018 eläkkeelle jäi 12 henkilöä). Eläköityminen tulee olemaan haasteena suunnitelmavuosina 2019–2021, sillä Kevan ennusteen mukaan henkilöstöstä eläköityy kahden seuraavan vuoden aikana 19 työntekijää.

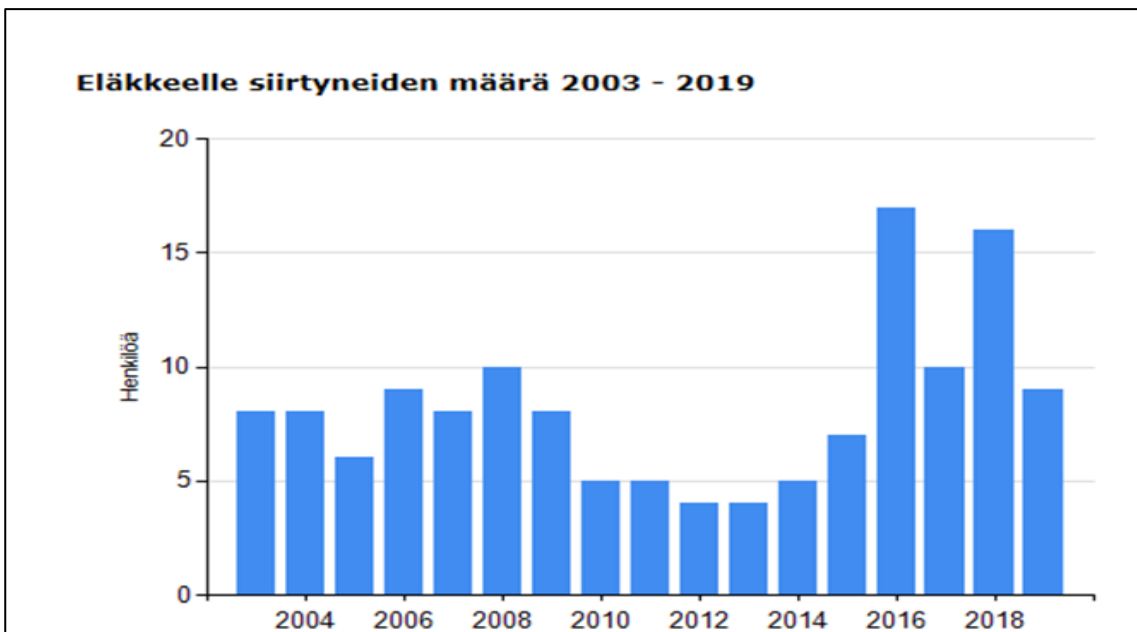


Kuva 1. Kevan tilasto eläköitymisennusteesta 2019 – 2038.

Vakinaisesta henkilöstöstä 25 työntekijää (v.2018: 25) on ollut kunnan ja valtion palveluksessa yli 10 vuotta ja 17 työntekijää (v.2018: 20) yli 20 vuotta. Yli 30 vuotta palvelleita on 11 työntekijää (v.2018: 15) ja yli 40 vuotta palvelleita 2 työntekijää (v.2018: 7).



Kuva 2. Puolangan kunnalta eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003 – 2019, Keva.



Kuva 3. Puolangan kunnasta eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2003 – 2019, Keva.

2.4 Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain talousarvion laadinnan yhteydessä. Suunnitelmakauden 2019–2020 aikana haasteena on eläköitymisen lisäksi ollut osaavan työvoiman rekrytointi. Limittäiset työsuhteet eläkkeelle jäävien työntekijöiden ja uusien kesken varmistavat hiljaisen tiedon siirron ja työntekijöiden perehdyttämisen.

Avoimen tehtävän täyttäminen edellyttää aina arvioinnin sisäisten tehtäväjärjestelyjen mahdollisuudesta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjalta laaditaan yksilö- tai tehtäväryhmittäiset koulutussuunnitelmat. Suunnitelman tavoitteena on työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen siten, että ammatillinen osaaminen vastaa työn ja työtehtävien vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muutostarpeita. Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Vuoden aikana uusia henkilöitä on otettu pääosin määräaikaisiin tehtäviin kiireapulaisiksi, työkokeiluun tai oppisopimuskoulutukseen. Avoinna olleista tehtävistä ilmoitettiin Kuntarekry- ja TE-hallinnon palveluissa sekä Kalevassa ja Puolanka-lehdessä. Kaikki avoinna olleet työpaikat saatiin täytettyä.

Oman rekrytoinnin lisäksi Puolanka on ollut mukana Paltamon, Hyrynsalmen ja Ristijärven kuntien kanssa Paltamon työvoimayhdistys ry:n hallinnoimassa työllisyydenhoidon toiminnassa. Tukityöllistettyjä kunnassa on ollut vuoden aikana 10 henkilöä, vuodenvaihteessa palkkatukilaisia oli 4 (v.2018 oli 6 tukityöllistettyä). Kunta on ollut mukana myös Kainuun Liiton hallinnoimassa KOPAKKA – hankkeessa.

Vuonna 2019 kunnan 15–18 -vuotiaille nuorille suunnattua kesätyöseteliä käytettiin 32 kpl, 31 kpl yksityisen työnantajan palkkakustannuksiin ja 1 kpl kunnan omiin palkkakustannuksiin. Vuonna 2019 yksittäisen setelin arvo oli 300 euroa. Vuonna 2018 kesätyöseteleitä käytettiin 35 kpl. Joista 33 kpl käytettiin yksityisen ja 2 kpl kunnan omiin palkkakustannuksiin. Vuonna 2018 kesätyösetelin arvo oli 280 euroa.

3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

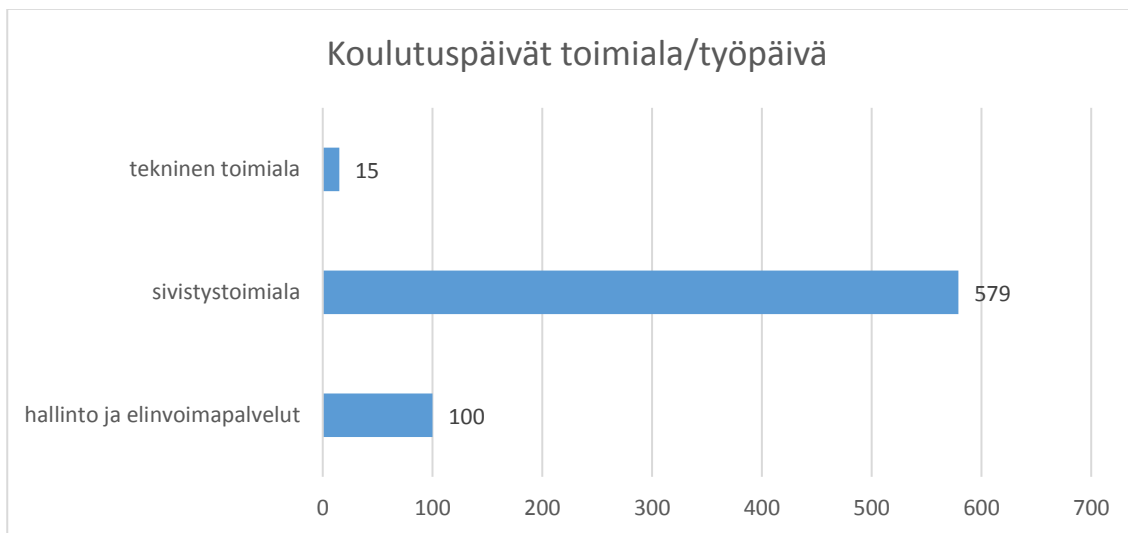
Kunnan tilinpäätöksen mukaan vuonna 2019 henkilöstön koulutusmenoja oli yhteensä 25 857 euroa (29 491 euroa vuonna 2018). Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset.

Palkallisia työhön liittyviä koulutuspäiviä käytettiin yhteensä 694 työpäivää (415 työpäivää vuonna 2018). Kaikkia koulutuksia ei ole kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään, joten luvut ovat toteutuneiden päivien osalta vain suuntaa antavia.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu eri toimialoilla henkilöstön jaksot ja koulutuspäivät sekä kalenteri-, että työpäivinä. Vuoden 2018 luvut ovat ilmoitettu suluissa.

Toimiala	jaksojen lkm	kalenteri pv	työ pv
hallinto ja elinvoimapaalvelut	19 (29)	136 (42)	100 (41)
sivistystoimiala	73 (54)	816 (499)	579 (351)
tekninen toimiala	15 (19)	24 (23)	15 (23)
yhteensä	107 (102)	976 (564)	694 (415)

Alla olevassa on kuvattu koulutuspäivät työpäivinä vuonna 2019 eri toimialoilla.



Opintovapaalain mukaista opintovapaata käytettiin 556 kalenteripäivää. Opintovapaata käytetään yleensä tutkintopohjaiseen koulutukseen. Opintovapaata käytti kolme henkilöä. Oppisopimuskoulutuksen lähipäivien teoriajaksoihin käytettiin 30 kalenteripäivää.

3.2 Kehityskeskustelut

Talousarviossa asetettujen tavoitteiden ja strategiassa määriteltyjen päämäärien lisäksi työyhteisön kehittämistä mittaa toteutuneet kehityskeskustelut. Kehityskeskustelut pidetään vuosittain pääsääntöisesti kahden kesken esimiehen ja työntekijän kanssa.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava kanssakäyminen, joka johtaa toimenpiteisiin. Siinä määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnustetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Kehityskeskustelun yhtenä osana on koulutus-suunnitelman tarkistaminen.

Kehityskeskustelu tallennetaan yhteisen mallilomakkeen pohjalta henkilöstöhallinnon järjestelmään HR eTyöpöytä.

Kehityskeskustelut ovat pääosin toteutettu. Tavoitteena käytyjen kehityskeskustelujen määrä vähintään vakituisen henkilöstön osalta tulee olla 100 %.

4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1 Työterveyshuolto

Kunnalla oli palvelusopimus Terveystalo Oy:n kanssa työterveyspalvelujen tuottamisesta. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2019 oli 47 231 euroa.

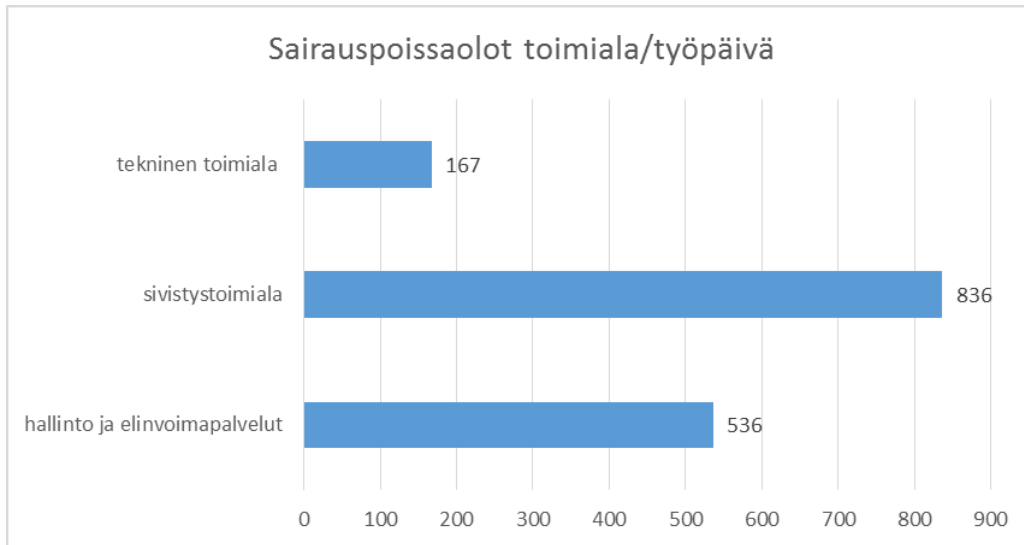
Työterveyshuollossa seurataan henkilöstön poissaoloja voimassa olevan työterveyshuoltosuunnitelman mukaisesti ja sairauspoissaolot ilmoitetaan työterveyshuoltoon kuukausittain. Käytössä oleva sairauspoissaolojen hyväksymistä koskeva ohje joustavoittaa ilmoituskäytäntöjä sairaustilanteissa ja edistää esimiehen ja työntekijän välistä luottamusta ja keskustelua. Varhaisen tuen malli auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, mutta myös työterveyshuollolla on siinä keskeinen rooli.

4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 1538 työpäivää (1539 työpäivää v.2018).

Sairauspoissaolojen syyt vaihtelivat ja olivat sekä psyykkisiä että fyysisiä kuten esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaihat. Myös kunnan työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa poissaoloihin. On tärkeää, että ergonomiaan ja oma-aloitteiseen liikuntaan ja kehonhuoltoon sekä terveellisiin elämäntapoihin kiinnitetään riittävästi huomiota. Vastuu fyysisen kunnan ylläpitämisestä on työntekijällä, mutta työnantaja panostaa hyviin työoloihin ja vastaa tarkoituksenmukaisista ergonomiataukevista työvälineistä. Alla olevassa taulukossa on kuvattu sairauspoissaolot kalenteri- ja työpäivinä, vuoden 2018 tiedot suluissa.

Toimiala	jaksojen lkm	kalenteri pv	työ pv
hallinto ja elinvoimapaalvelut	50 (77)	699 (756)	490 (536)
sivistystoimiala	113 (103)	921 (1172)	668 (836)
tekninen toimiala	51 (17)	536 (237)	380 (167)
yhteensä	214 (197)	2156 (2165)	1538 (1539)



Tapaturmien torjunta kuuluu lakisääteiseen työsuojelutoimintaan, jonka yhtenä osana ovat työpaikkakartoitukset ja riskiarviointi. Työyhteisöjen tehtävänä on tarvittaessa oman työsuojeluhenkilöstön avustuksella arvioida, tunnistaa ja torjua työhön liittyvät tapaturmariskit. Vaikka ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla, on työntekijän kuitenkin noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimia.

Sivistystoimialalla sattui kaksi työtapaturmaa, joista aiheutui 50 työpäivän sairauslomaa. Muilla toimialoilla ei sattunut tapaturmia vuonna 2019.

Toimiala	jaksojen lkm	kalenteripv	työpäiv
Sivistystoimiala	2	72	50

4.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat riittävä ammatillinen osaaminen, työn sopiva kuormittavuus, kyky ja mahdollisuus säädellä omaa työtä ja kuormitusta sekä työyhteisön vuorovaikutus. Työn ja työolojen kehittäminen sekä työkykyä ylläpitävä toiminta ovat paras tapa vähentää sairauspoissaoloja.

Puolangan kunnassa varhaisen tuen toimintamalli otettiin käyttöön vuonna 2018. Sen tavoitteena on auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen. Työntekijän auttaminen mahdollisimman varhain tilanteessa, jossa työn sujumisessa ja työkyvyssä ilmenee ongelmia, sairauspoissaolojen ja niiden aiheuttamien kustannusten vähentäminen sekä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden lisääminen. Esimiesten tehtävänä on ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimia suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn ongelmiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa.

Varhaisen tuen toimintamallin yhteydessä hyväksyttiin korvaavan työn ohjeistus, jossa työntekijä estyytyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsuojelun mukaisia työtehtäviä kykenee terveystään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä työnantajalleen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti kunnan tavoitteena on aidosti monimuotoinen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.

Henkilöstön työhyvinvointia ja työssäjaksamista tuettiin vuoden 2019 monin erin tavoin. Henkilöstöllä oli mahdollisuus käydä ilmaiseksi kuntosalilla kerran viikossa, lisäksi henkilöstölle oli ilmainen lentopallovuoro tai muu palloiluvuoro. Kuntosalin tai kansalaisopiston kausikorttiin sai 25 %:n alennuksen. Toimialoilla oli mahdollisuus joko yhden koko päivän tai kahteen puolen päivän mittaiseen virkistämispäivään. Joulukuussa henkilöstölle tarjottiin jouluateria ja joululahjat luovutettiin joulukahvien yhteydessä.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi järjestettiin kunnanviraston työntekijöille puolen päivän mittainen virkistyspäivä Hepökönkällä ja sivistystoimialalle puolen päivän mittainen virkistystämispäivä Paljakassa. Jouluruokailu järjestettiin koko henkilöstölle Fazerilla, keskuskeittiöllä 17.12.2019. Joululahjat hankittiin koko henkilöstölle ja annettiin osastojen joulukahvitilaisuudessa joulun alla.

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely tehtiin koko henkilöstölle loppuvuodesta 2019. Kysely toteutettiin Webropol kyselynä ja on tarkoitus tehdä vuosittain. Kyselyyn vastasi yli puolet henkilöstöstä eli vastauksia saatiin 58 kappaletta. Hallinnon- ja elinvoimapalveluiden toimialalta vastanneita oli 22,41 %, sivistyksen toimialalta 51,73 % ja teknisen toimialalta 25,86 %.

Kyselyn mukaan henkilöstö koki henkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin (motivaatio, työnilo, fyysinen kunto) hyväksi, keskiarvo oli kahdeksan. Työyhteisö kokee muutokset mahdollisuutena, mutta haasteena koettiin muutoksen ajankohtaisista asioista tiedottaminen. Yhteisöllisyys, toisten auttaminen ja arvostaminen sekä oman työn tavoitteiden tunteminen oli kyselyn mukaan korkealla tasolla. Työyhteisössä vallitsee myönteinen kehittämisen ilmapiiri.

5 Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

5.1 Henkilöstökulut

Kunnan työntekijöihin sovelletaan kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), opetus- henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES) sekä teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS). Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES tuli voimaan 1.2.2018. Yleiskorotus tehtiin 1.4.2019, tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1,0 prosentilla ja henkilökohtaisia lisiä korotettiin 1,0 prosentilla. Paikallinen järjestelyerä jaettiin 1.1.2019 lukien henkilökohtaisina lisinä työntekijöille. Kilpailukykysovimuksen mukaisesti lomarahoja leikattiin 30 %.

Yleisesti noudatetaan toimistotyöaika, säännöllinen työaika 36 tuntia 45 min/viikko. Kunnalle määriteltiin myös etätöohjeistus, jonka mukaan etätöitä voi tehdä 40 pv/v. Etätöitämahdollisuutta on hyödynnetty satunnaisesti tai osittain.

Koko kunnan henkilöstömenot tuloslaskelman mukaan vuonna 2019 olivat 5 028 021 €, joista sivukulujen osuus 1 550 978,69 €. Lisäksi henkilöstökuluja aktivoitiin aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin 219 734 €. Henkilöstökulut laskivat 11,1 % verrattuna edelliseen vuoteen. Tähän vaikutti viiden henkilön siirtyminen Fazer Food Servicen palvelukseen 1.8.2019 alkaen. Puolestaan määräaikaisten ja työllisyysvaroin palkattujen palkkakustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Palkat ja palkkiot	Vuosi 2019	Vuosi 2018
vakinaiset kuukausipalkat	2 500 189,92	3 122 033,70
tuntipalkat	39 587,00	42 523,84
määräaikaiset	933 648,05	638 401,37
työllisyysvaroin palkatut	180 587,55	90 188,80
työvuorolisät	81 399,71	84 625,40
muut palkat	23 163,80	2 755,00
* jaksotetut palkat	-52 403,47	-4881,21
luottamustoimipalkkiot	18 876,16	25 928,86
luottamuspalkkiot sotuttomat	45 655,00	79 247,50
aktivoidut palkat	-193 166,77	-101 926,20
<i>Palkat ja palkkiot yhteensä</i>	<u>3 477 042,83</u>	<u>4 080 823,26</u>
* Henkilöstökorvaukset	100 494,12	71 758,96
Henkilösivukulut		
* eläkekulut	1 474 505,09	1 518 498,47
* muut henkilösivukulut	76 473,60	127 179,98
<i>Henkilösivukulut yhteensä</i>	<u>1 550 978,69</u>	<u>1 645 678,45</u>
<i>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</i>	<u>5 028 021,52</u>	<u>5 654 742,75</u>

6. Yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) on ollut voimassa 1.9.2007 alkaen. Lain tarkoitus on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen.

6.1 YT – toimikunta

YT- toimikunta toimii koko kunnan työnantajan ja henkilöstön edustajien välisenä yhteistyöelimenä, jossa käsitellään kunnan organisaatioon ja toimintojen kehittämiseen sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

YT – toimikuntaan kuuluu kolme pääluottamusmiestä (OAJ, Jyty ja JHL) sekä hallintojohtaja. YT – toimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa.

6.2 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojelun valvontalaissa säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Yhteistoimin käsiteltäviä asioita ovat työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät ja niihin vaikuttavat asiat. Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustaa kaksi työsuojeluvaltuutettua.