

Enonkosken kunnan henkilöstöraportti 2021



YT-toimikunta
Kunnanhallitus 29.3.2022
Kunnanvaltuusto

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Enonkosken kunnan strategia vuosille 2018–2021	1
3. Henkilöstö tunnuslukuina	2
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	2
3.2 Henkilöstön jakautuminen organisaatiossa	3
3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	4
3.4 Eläköityminen	4
4. Henkilöstön hyvinvointi ja työterveys	5
4.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta	5
4.2 Poissaolot.....	6
4.3. Työterveyshuolto ja sen kustannukset.....	7
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
6. Yhteistoiminta	9
6.1. Työsuojelu ja sen organisaatio	9
6.2 YT-toimikunta	9
6.3 Kunnan johtoryhmä sekä säännölliset palaverit eri toimialoilta.....	9
7. Henkilöstökustannukset	10

1. Johdanto

Enonkosken kunnan yleishallinnon henkilöstö on koonnut Enonkosken kunnan henkilöstöraportin vuodelta 2021. Henkilöstöraportti on kunnan henkilöstöjohtamisen keskeinen väline ja henkilöstöraportointi tukee osaltaan kunnan strategista johtamista. Henkilöstöraportin tarkoituksena on kuvata henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä sekä saada tietoa tulevan kauden suunnittelun ja päätöksenteon perustaksi. Se on tarkoitettu kunnan luottamushenkilöiden, viranhaltijajohdon ja koko henkilöstön käyttöön. Enonkosken kunnan henkilöstöraportti on laadittu KT Kuntatyönantajat henkilöstöraportin suositusten mukaisesti.

Henkilöstöraportissa tiedot esitetään pääsääntöisesti kunnan tasolla. Numerotiedot on koottu pääsääntöisesti palkanlaskennan ja kirjanpidon tietojärjestelmästä. Tämän lisäksi on käytetty hyväksi Kuntien eläkevakuutukselta kuntatyönantajalle saatavilla olevia tietoja.

Tässä raportissa on tarkastelun keskipisteenä kalenterivuosi 2021. Yksittäisen vuoden lukuja ja tapahtumia enemmän merkitsee kuitenkin lukujen ja tapahtumien kehitys vuosien mittaan. Henkilöstöraportin hyöty perustuu siihen, että se tehdään säännöllisesti vuosittain.

Enonkosken kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2021 yhteensä 59, joista vakituisia työntekijöitä oli 44, määräaikaisia 10 ja työllistettyjä 5. Lisäksi kunta työllisti 6 henkilöä vuoden aikana eri toimipisteisiin. Myös nuoria palkattiin kesätyöhön tekniseen toimeen ja päiväkodille yhteensä 6 nuorta. Henkilöstömäärä kunnassa on lisääntynyt vuoden 2021 aikana.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstötiedon merkitys on ensisijaisesti laadukkaiden palvelujen rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstöraportti käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa sekä valtuustossa tilinpäätöksen yhteydessä vaikkakin erillisenä asiana. Se toimitetaan valmistumisensa jälkeen henkilöstölle tutustuttavaksi ja kommentoitavaksi sekä talletetaan lopulta työntekijöiden käytössä olevalle verkkoasemalle siinä muodossa, kuin valtuusto on sen hyväksynyt.

2. Enonkosken kunnan strategia vuosille 2018–2021

Enonkosken kunnan vuosien 2018–2021 strategian mukaan:

Toiminta-ajatus: Kunnan tehtävä on kuntalaisten hyvinvoinnin varmistaminen.

Visio: Liikuttavan onnellinen Enonkoski.

Painopisteet: Hyvinvointi – toimeliaat asukkaat ja Elinvoima – eläväinen kunta.

Yleiset strategiset päämäärät:

Enonkosken elinvoima

perustuu hyvinvoiviin kuntalaisiin ja sitä kehitetään kuntalaisten ja yritysten toimintaedellytyksiin panostamalla.

Enonkoskelaisille kehitämme

uusia toimintatapoja ja -mahdollisuuksia omatoimisuuden ja aktiivisuuden lisäämiseksi.

Enonkoskea kehitämme

turvallisena, rauhallisena ja viihtyisänä ympäristönä asukkaiden ja vapaa-ajan viettäjä iloksi ja lisäämiseksi.

Enonkoski hyödyntää kaikessa tekemisessään

paikkakunnan rauhallisuutta, turvallisuutta, ainutlaatuista luontoa sekä liikuntamahdollisuuksia ja tuo tekemisensä ja vahvuutensa muidenkin nähtäväksi ja kuultavaksi.

Kuntastrategia toteutuu vain, jos kunnan tulevaisuudesta vastaavat ja kiinnostuneet ottavat strategian omakseen. Siksi kuntalaisten osallistaminen eri tavoin on keskeisen tärkeää. Arvojemme mukaisesti kutsumme kaikkia kiinnostuneita mukaan antamaan ideoita ja tekemään yhteistyötä strategian toteuttamiseksi. Sen, millaisia käytännön toimenpiteitä tarvitaan painopisteiden kehittämiseksi, tietävät parhaiten ne, joita asiat koskettavat.

Kuntastrategiaan on henkilöstöön liittyvänä painopistealueena liitettävä myös hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja työkyvyllä on keskeinen merkitys työprosessien sujuvuuteen, asiakastyytyväisyyteen sekä työnantajamaineeseen. Henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen panostetaan Enonkoskella monin tavoin. Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen on tässä keskeisenä osa-alueena samoin kuin monenlaisen liikkumisen ja oman terveyden ylläpitämisen mahdollisuuksien tukeminen.

3. Henkilöstö tunnuslukuina

3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- tai virkasuhteessa (palvelusuhteessa) olevan henkilöstön. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttääkin, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla.

Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

- Henkilötyövuosi
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairaspoissaolot
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Enonkosken kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 59 henkilöä.

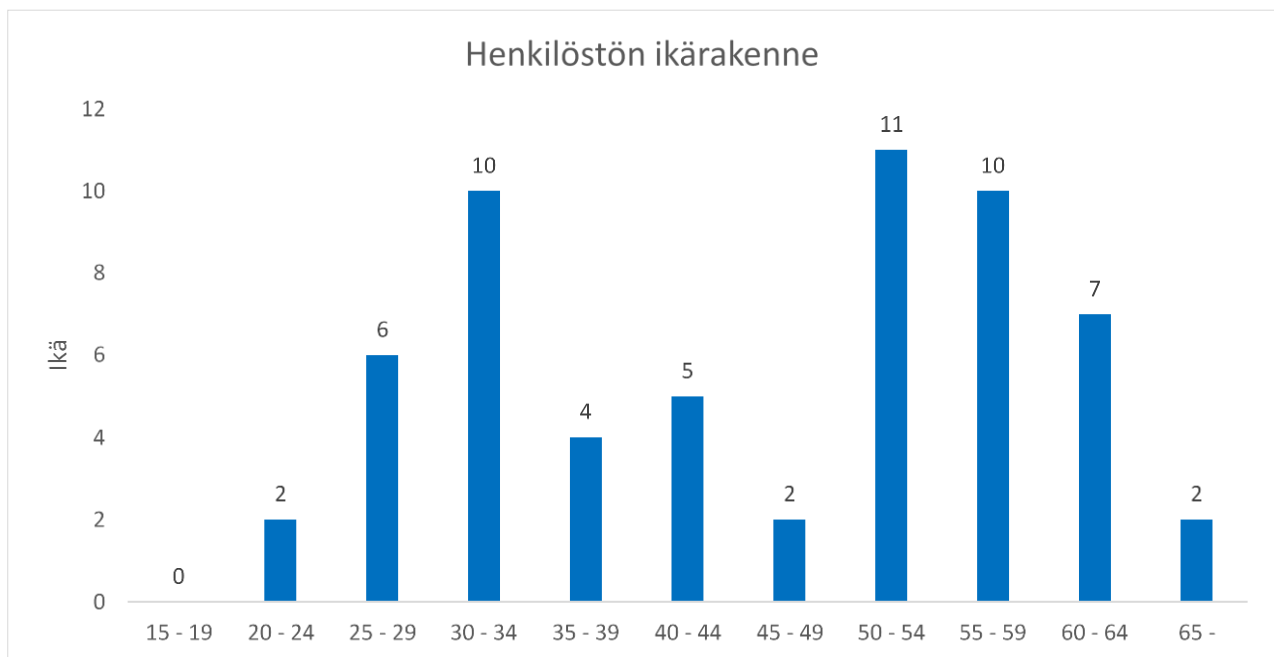
Henkilöstömäärä

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	2020
Vakinaiset	10	34	44	40
Määräaikaiset	1	9	10	12
Työllistetyt	2	3	5	2
Yhteensä	13	46	59	54

Henkilötyövuodet toimialoittain

	2021	2020
Sivistystoimi	36,85	34,56
Tekninen toimi	12,26	11,95
Yleishallinto	5,903	6,07
Yhteensä	55,01	52,58

Alla oleva kuvio kuvaa henkilöstön ikärakennetta. Henkilöstön keski-ikä on noin 45,5 vuotta.



□

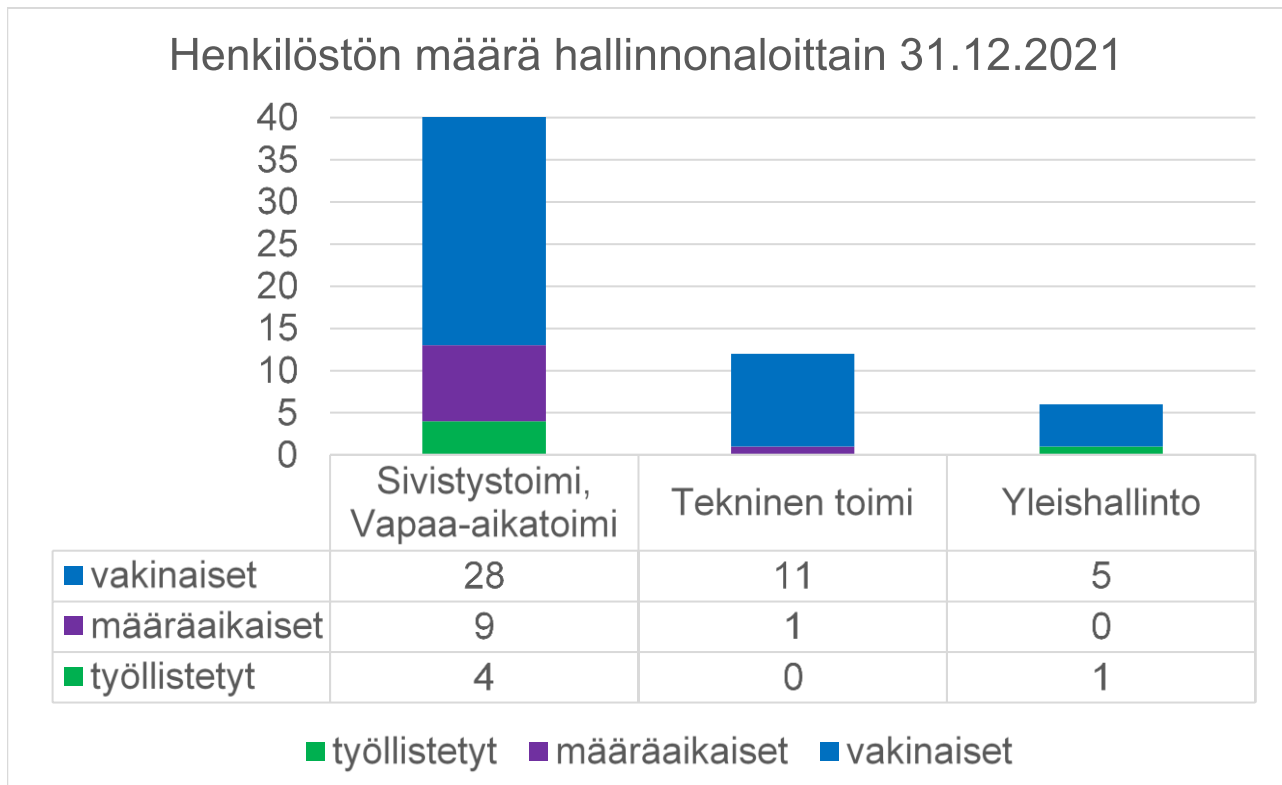
3.2 Henkilöstön jakautuminen organisaatiossa

Opetus- kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi muodosti henkilöstömäärältään suurimman toimintayksikön vuoden 2021 lopussa. Opetus-, kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen palveluksessa oli yhteensä 41 työntekijää, joista vakinaisia oli 28 ja määräaikaista 9 työntekijää. Lisäksi sivistystoimessa työskenteli avustavissa tehtävissä 4 työllistettyä.

Ympäristö- ja teknisten palveluiden palveluksessa oli yhteensä 12 työntekijää. Näistä vakinaisia oli 11 ja yksi määräaikainen. Tekninen toimi on myös työllistänyt kesäaikana kaksi työntekijää puisto- ja puutarhatöihin sekä kiinteistöjen hoitoon. Lisäksi kolme nuorta työntekijää on ollut kesäaikana määräaikaissa työsuhteessa puistotyöntekijöinä.

Yleishallinnon työntekijöistä 31.12.2021 vakinaisia työntekijöitä oli viisi ja yksi työllistetty työntekijä. Työllistetyn työntekijän toimenkuva jakautuu toimistotöihin sekä työllistämispalveluihin mm. kirpputoritoiminnan ylläpitämiseen. Lisäksi yleishallinnossa työskenteli vuoden 2021 aikana kaksi työllistettyä, joista toinen vahtimestari-toimistotyöntekijänä ja toinen yhdistelmätyöntekijänä. Yhdistelmätyöntekijän työpanoksesta osa kohdistui työllistämispalveluihin.

Henkilöstön määrä jakautuu siten, että vakinaisia oli 44, määräaikaista 10 ja työllistettyjä viisi henkilöä.



3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

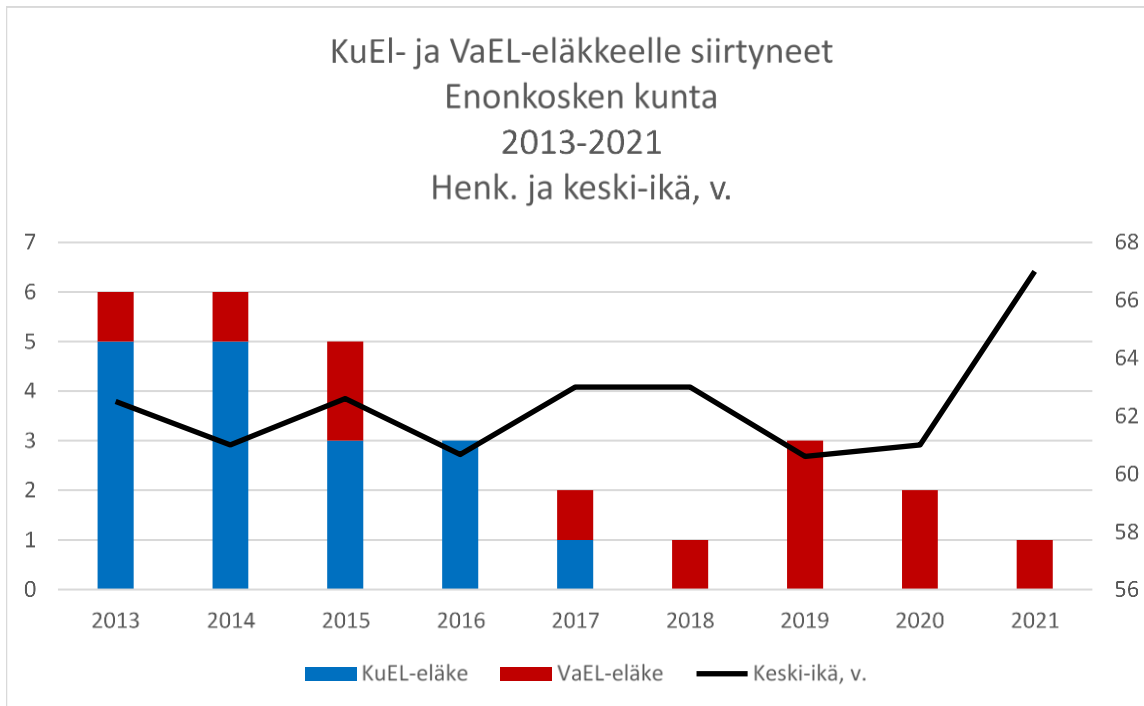
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelusuhteet	5	11 %
Päätyneet palvelusuhteet	2	

Vuonna 2021 Enonkosken kunnassa alkaneita vakinaisen henkilöstön palvelusuhteita oli viisi ja päättyneitä 2.

3.4 Eläköityminen

Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi yksi henkilö. Henkilöstöstä osa-aikaeläkkeellä tai osa-aikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä oli kaksi henkilöä.

Seuraavasta kuvasta nähdään eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain ajanjaksolla 2013–2021 sekä eläköityneiden keski-ikä kulloisenakin vuotena. Vuosittainen eläkkeelle jääneiden määrä on vaihdellut yhden ja kuuden välillä. Myös eläkkeelle jääneiden keski-ikä on vaihdellut suuresti vuodesta toiseen.



4. Henkilöstön hyvinvointi ja työterveys

4.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen panostaminen voi säästää esimerkiksi sairauspoissaolo-, vaihtuvuus- ja työkyvyttömyyseläkekustannuksissa.

Tyky-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa (tyky-toiminta) on pyritty järjestämään määrärahojen puitteissa henkilöstöltä tulevien toiveiden mukaisesti. Vuonna 2021 maksettiin lisäksi kunnan työntekijöille johtoryhmän päättämä ylimääräinen ns. ”koralisä” eli 50 € /työntekijä. Talousarviossa varattiin tyky-toimintaan vuodelle 2021 yhteensä 5 500 €. Rahaa työkykyä ylläpitävään toimintaan käytettiin kuitenkin yhteensä 6 812,50 €.

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä ladattiin Smartum-palvelun kautta henkilöstölle vuonna 2021 seuraavasti:

- keväällä 2021 ladattiin 50 €/työntekijä yhteensä 40 edunsaajalle ja
- syksyllä 2021 ladattiin 40 €/työntekijä yhteensä 38 edunsaajalle.

Myös omaehtoisesta liikunnassa palkittiin: 10 omaehtoisesta liikuntakerrasta sai kuukaudessa yhden liikunta- ja kulttuuriseteleitä (Smartum; arvo 5 €). Muita tyky-toimintamuotoja olivat erilaiset jumpparyhmät ja liikunta- ja kuntosalivuorot. Ne, jotka eivät käyttäneet näitä liikuntamuotoja, saivat jonkun liikuntatapahtuman tai liikuntakerran osallistumismaksun kuittia vastaan takaisin.

Tyky-toiminta 2021:

Tyky-toiminnan piirissä,	58 henkilöä
josta liikunta- ja kulttuuriseteleitä käytti	40 henkilöä
Omaehtoinen liikunta, käyttäjät	21 henkilöä
"Korona" edun käyttäjät	40 henkilöä

4.2 Poissaolot

Kunnan henkilöstön yleisin poissaoloperuste oli sairausloma. Henkilöstön jäsenet olivat tällä perusteella poissa yhteensä 507 kalenteripäivää. Sairauspoissaolopäiviä/työntekijä oli noin 8 pv. Perhevapaisiin kuuluvat tilapäinen hoitovapaa, äitiysloma, isyysloma ja vanhempainloma. Näillä perusteilla henkilöstön poissaoloja kirjattiin yhteensä 727 kalenteripäivää. Työtaturmien vuoksi poissaoloja oli yhteensä 8 päivää.

Kunnanhallitus päätti 12.1.2021, että Enonkosken kunnassa siirytään käytäntöön, jossa sairastuessa voi olla poissa työstä esimiehen luvalla omalla ilmoituksella enintään viisi päivää. Ensisijaisesti toimitetaan edelleenkin terveydenhoitajan tai lääkärintodistus sairastumistapauksissa. Omalla ilmoituksella voi hakea sairauslomaa päiväksi kerrallaan ja syynä työkyvyttömyyteen voi olla lähinnä flunssa, vatsatauti tai migreeni (migreenitaipumuksen todistettavasti omaavilla). Kunnanhallituksen päätökseen oman ilmoituksen poissaoloajan pidentämiseen oli syynä myös covid-19 pandemia. Omalla ilmoituksella voi olla poissa enintään 15 päivää/työvuoroa vuodessa. Omalla ilmoituksella oltiin poissa yhteensä 216 kalenteripäivää vuonna 2021.

Muita poissaoloperusteita olivat esimerkiksi koulutus, lomarahavapaat, palkattomat vapaat yksityisasioiden perusteella, kuntoutus, vuorotteluvapaa, toisen tehtävän hoito muualla ja muu palkaton virkavapaa. Tähän ryhmään kuuluvilla perusteilla poissaoloja kirjattiin yhteensä 316 kalenteripäivää.

Poissaolojen jakautuminen toimialoittain kalenteripäivinä

Sairauspoissaolot	1–29	30–60	yli 91
Yleishallinto	17	31	
Sivistystoimi	256		
Tekninen toimi	25		178
Työtaturmat	8		
Kaikki yhteensä	306	31	178
Sairauspoissaoloprosentti	4,26 %		
0 päivää sairastaneet	18 %		yht. 515

POISSAOLOJEN SYYT	2021	2020
Terveysperusteiset poissaolot	507 päivää	802 päivää
Työtapaturmat ja ammattitaudit	8 päivää	2 päivää
Perhevapaat ym.	727 päivää	601 päivää
Muut syyt	316 päivää	271 päivää
YHTEENSÄ	1558 päivää	1 676 päivää

4.3. Työterveyshuolto ja sen kustannukset

Terveystarkastuksilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä sekä edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollon asiantuntemusta voi lisäksi hyödyntää uusien toimitilojen suunnittelussa, vanhojen työtilojen korjaamisessa ja muutostöissä sekä kalustehankinnoissa.

Enonkosken kunta hankkii työterveyshuoltopalvelut ostopalveluina Savonlinnan seudun työterveyshuolto ry:ltä. Työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja käyvät Enonkoskella kerran kuukaudessa, mikäli tarvetta on. Muulloin työterveyshuollon vastaanotolle on mahdollista hakeutua työterveyshuollon toimipisteisiin Savonlinnaan ja Kerimäelle.

Työterveyshuollon toimintakauden kolme keskeistä tavoitetta olivat:

- Pyritään vähentämään lyhyitä, toistuvia sairauslomia sekä pyritään ennalta-ehkäisemään pitkiä sairauslomia ja ohjaamaan heti akuutin vaiheen jälkeen työntekijä oman työterveyslääkärin hoitoon.
- Terveellisten elämäntapojen tukeminen ja niihin kannustaminen.
- Työntekijän sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisy, ottaen huomioon henkilön ja työn ominaisuudet ja riskitekijät.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, joista haettiin Kelan korvausta, olivat vuonna 2021 yhteensä 23 359,98 euroa. Alla oleva kuvio kuvaa kunnan työterveyshuollon kustannusten kehitystä vuosina 2019–2021.

vuosi	kustannukset
2021	23 359,98 €
2020	24 736,35 €
2019	24 147,76 €

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat kahteen korvausluokkaan. Niihin työterveyshuollon kustannuksiin, jotka Kela hyväksyy korvattaviksi, kunta voi saada korvausluokassa I korkeintaan 60 %:n korvauksen ja korvausluokassa II enintään 50 %:n korvauksen.

Korvausluokkaan I lasketaan ehkäisevän työterveyshuollon toiminta ja tästä aiheutuneet kustannukset. Näitä kertyi työterveyshuollon vuoden 202 palveluista 11 674,59 euroa.

Korvausluokkaan II luokitellaan työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Näiden suuruus vuodelta 2021 oli 11 685,39 euroa.

Käynnit työterveyshuollossa ja tehdyt tutkimukset

	Työterveyslääkäri		Työterveyshoitaja		Fys. + muut as.tunt.	Laboratorio ym. tutkimukset	
	2021	2020	2021	2020	2021	2021	2020
Työpaikkaselvitykset	-	1,00 h	12,5 h	14,30 h	5,8 h	-	-
Ryhmän neuvonta ja opastus	1,3	-	9,30 h	3,60 h		-	-
Terveystarkastukset	20 kpl	20 kpl	36 kpl	33 kpl	12 kpl	115 kpl	133 kpl
Sairaanhoito (käynnit vastaanotolla)	40 kpl	68 kpl	32 kpl	47 kpl	68 kpl	44 kpl	115 kpl

Työterveyshuollon ehkäisevän työterveyshuollon palvelut

Työpaikkaselvityksiin sisältyviin kustannuksiin voidaan luokitella työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja heidän tarvitsemiensa asiantuntijoiden toiminnan kustannukset, jotka ovat aiheutuneet osallistumisesta työsuojelutoimikunnan kokoukseen, toimintasuunnitelman laatimisesta ja tarkistamisesta sekä niihin liittyvistä työpaikkakäynneistä ja työpaikkaselvityksistä, jotka on tehty työpaikkakäynnteihin perustuen työn, työympäristön ja työyhteisön toiminnan kehittämiseksi ja seuraamiseksi. Työntekijään kohdistuvaa työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa ovat terveystarkastukset.

Työterveyshuollon sairaanhoitopalvelut

Sairaanhoitoon luokitellaan työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden sairausvastaanoitoille tehdyt henkilökohtaiset käynnit ja niihin liittyneet laboratoriotutkimukset sekä radiologiset ja muut kuvantamistutkimukset.

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuonna 2021 koulutuksiin käytettiin kunnassa 4 048,00 €. (4 074,00 euroa vuonna 2020)
Vuoden 2021 kustannukset on laskettu ja arvioitu todellisten koulutuskustannusten mukaan. Covid-19 pandemiasta johtuen koulutuspäivien määrä on pienentynyt ja koulutukset on käyty pääosin etäkoulutuksina omalta työpisteeltä käsin.

Koulutuksiin osallistui yhteensä 35 henkilöä ja koulutuspäiviä oli yhteensä 62 päivää. Tästä muodostui noin 2 päivää henkilöä kohden (2,43 päivää/henkilö v. 2020).

Koulutuksen koodeittain:

- 30 Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus: 43 työpäivää
- 34 Luottamusmieskoulutus: 6 työpäivää
- 33 Omaehtoinen palkallinen koulutus: 13 työpäivää

Koulutuskustannukset 2021 (ei sisällä matkustus- ja majoituskustannuksia):

	budjetti	toteutunut	tot-%
Sivistystoimi	2 500,00 €	1 723,64 €	68,95 %
Vapaa-aikatoimi	1 500,00 €	0,00 €	0 %
Tekninen toimi	5 750,00 €	987,32 €	17,17 %
Tarkastuslautakunta	1 000,00 €	160,00 €	16 %
Yleishallinto	8 600,00 €	1 377,00 €	16 %
Yhteensä	19 350,00 €	4 048,00 €	20,92 %

6. Yhteistoiminta

6.1. Työsuojelu ja sen organisaatio

Työsuojelutoimikunta kokoontui Enonkosken kunnanviraston tiloissa vuonna 2021 yhteensä kaksi kertaa.

Työsuojelutoimikunnan kokouksissa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit suoritettiin syksyllä 2021 teknisen toimen siistijöiden ja kiinteistönhoidon työpisteisiin sekä nuorisotoimen tiloihin ja työolosuhteisiin.

Työsuojelutoimikunnan kokousten aiheena vuonna 2021 olivat erityisesti ns. ”läheltä piti – tilanteiden” tarkastelu ja jatkossa tilanteiden ennalta ehkäisy.

Syksyn 2021 kokouksessa vahvistettiin työsuojelutoimikunnan kokoonpano kaudelle 2022–2025:

- Marko Liukko tekninen/liikuntapaikat; varsinainen jäsen;
- Sami Mikkonen sivistystoimi; varsinainen jäsen;
- Minna Heiskanen, keskushallinto; 1. varavaltuutettu;
- Heidi Venäläinen sivistystoimi; 1. varavaltuutettu;
- Noora Kempainen päiväkotijärjestö; 2. varavaltuutettu;
- Sari Juuti tekninen toimi; 2. varavaltuutettu.

6.2 YT-toimikunta

Kunnan YT-toimikuntaan kuului vuonna 2021 yhteensä neljä jäsentä. Toimikunnan kokoonpanoon kuuluivat kunnanjohtaja, työsuojelupäällikkö, sekä pääsopijajärjestöjen edustajina JUKO ry:n, Jyty ry:n ja JHL:n pääluottamusmiehet.

YT-toimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana yhden kerran 10.3.2021. Toimikunnan kokouksessa käsiteltiin Enonkosken kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2020. Lisäksi kokouksessa käsiteltiin tietosuojavastaavan esittelemä Enonkosken kunnan tietoturva- ja tietosuojapolitiikka, joka lähetettiin jatkokäsittelyyn kunnanhallitukseen. Kokouksessa käsiteltiin myös lomarahain vaihtaminen vapaaksi – paikallinen menettely Enonkosken kunnassa.

6.3 Kunnan johtoryhmä sekä säännölliset palaverit eri toimialoilta

Kunnalla on johtoryhmä, jonka kokoonpanosta päättää kunnanjohtaja. Johtoryhmä kokoontuu kunnanjohtajan kutsusta. Kunnan johtoryhmään kutsutaan henkilöstön edustaja. Kunnanjohtaja voi tarvittaessa kutsua asiantuntijoita johtoryhmään.

Johtoryhmä työskentelee kuntastrategian, toiminta-ajatuksen ja päämäärien mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi, sekä kunnan elinvoiman ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Johtoryhmä toimii hyvinvoinnin edistämisen työryhmänä, sekä vastaa henkilöstön työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisesta kehittämisestä.

Johtoryhmä kokoontui vuonna 2021 yhteensä 24 kertaa. Johtoryhmän kokouksissa käsiteltiin mm. kunnan talouteen liittyvät asiat: taloussuunnittelu ja tilinpäätös, henkilöstöhallintoon liittyvät asiat, Covid-19 pandemian aiheuttamat toimenpiteet, ajankohtaiset käsittelyssä olevat asiat sekä kunnan tapahtumat. Johtoryhmän päätöksistä tiedotettiin luottamushenkilöitä sekä kunnan työntekijöitä.

Kunnanviraston henkilökunta kokoontui vuoden aikana säännöllisesti joka maanantaiaamu viikkopalaveriin. Palavereissa käsiteltiin ajankohtaisia asioita. Myös kunnan eri toimialueilla on omat säännölliset palaverikäytännöt.

7. Henkilöstökustannukset

Enonkosken kunnan henkilöstökulut eläke- ja henkilösivukuluineen vuosina 2019–2021

Henkilöstömenot	2021	2020	2019
Palkat ja palkkiot	2 012 535	1 875 721	1 890 616
Eläkekulut	538 331	524 729	527 388
Muut henkilösivukulut	59 112	44 429	28 091
Henkilösivukulut yhteensä	597 443	569 158	555 478
Yhteensä	2 609 978	2 444 879	2 446 095
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	22,9	23,3	22,7

Palkkoihin ja palkkioihin sisältyi vuonna 2021 sijaisten palkkamenoja 57 679 euroa ja luottamushenkilöiden palkkioita 55 226 euroa.

	2021	2020	2019
Sijaiset	57 679	83 000	105 794
Luottamushenkilöt	55 226	38 240	44 065