

Enonkosken kunnan henkilöstökertomus 2022



YT-toimikunta 14.3.2023 § 14
Kunnanhallitus 28.3.2023 § 82
Kunnanvaltuusto x.x.2023 § x

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Enonkosken kunnan strategia vuosille 2022–2025	3
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
3.2 Henkilöstön jakautuminen organisaatiossa	6
3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	6
3.4 Eläköityminen	7
4. Henkilöstön hyvinvointi ja työterveys	7
4.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta.....	7
4.2 Poissaolot.....	8
4.3. Työterveyshuolto ja sen kustannukset	9
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	10
6. Yhteistoiminta	11
6.1. Työsuojelu ja sen organisaatio	11
6.2 YT-toimikunta	11
6.3 Kunnan johtoryhmä sekä säännölliset palaverit eri toimialoilta	11
7. Henkilöstökustannukset	12

1. Johdanto

Enonkosken kunnan yleishallinnon henkilöstö on koontunut Enonkosken kunnan henkilöstökertomuksen vuodelta 2022. Henkilöstökertomus on kunnan henkilöstöjohtamisen keskeinen väline ja henkilöstökertomus tukee osaltaan kunnan strategista johtamista. Henkilöstökertomuksen 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 henkilöstökertomus on laadittu KT Kuntatyönantajat henkilöstökertomuksen suositusten mukaisesti.

Henkilöstökertomuksessa 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 kertomuksessa on tarkastelun keskipisteenä kalenterivuosi 2022. Yksittäisen vuoden lukuja ja tapahtumia enemmän merkitsee kuitenkin lukujen ja tapahtumien kehitys vuosien mittaan. Henkilöstökertomuksen hyöty perustuu siihen, että se tehdään säännöllisesti vuosittain.

Enonkosken kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2022 yhteensä 63, joista vakituisia työntekijöitä oli 42, määräaikaisia 16, työllistettyjä kolme ja oppisopimuksella kaksi henkilöä. Lisäksi kunta työllisti 6 henkilöä vuoden aikana eri toimipisteisiin. Myös nuoria palkattiin kesätyöhön tekniseen toimeen ja päiväkodille yhteensä 8 nuorta. Henkilöstömäärä kunnassa on lisääntynyt vuoden 2022 aikana.

Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstötiedon merkitys on ensisijaisesti laadukkaiden palvelujen rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstökertomus 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 2022–2025

Enonkosken kunnan vuosien 2022–2025 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 hyvinvointiin 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 viettäjiä 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 sujumuuteen, 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 henkilöstökertomussuosituksen mukaisesti henkilöstökertomus 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 työskenteli vuoden 2022 aikana vakituisena, määräaikaisena, oppisopimuksella tai työllistettynä yhteensä 90 henkilöä.

Henkilöstömäärä vakinaiset

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	2021
Vakinaiset	9	33	42	44

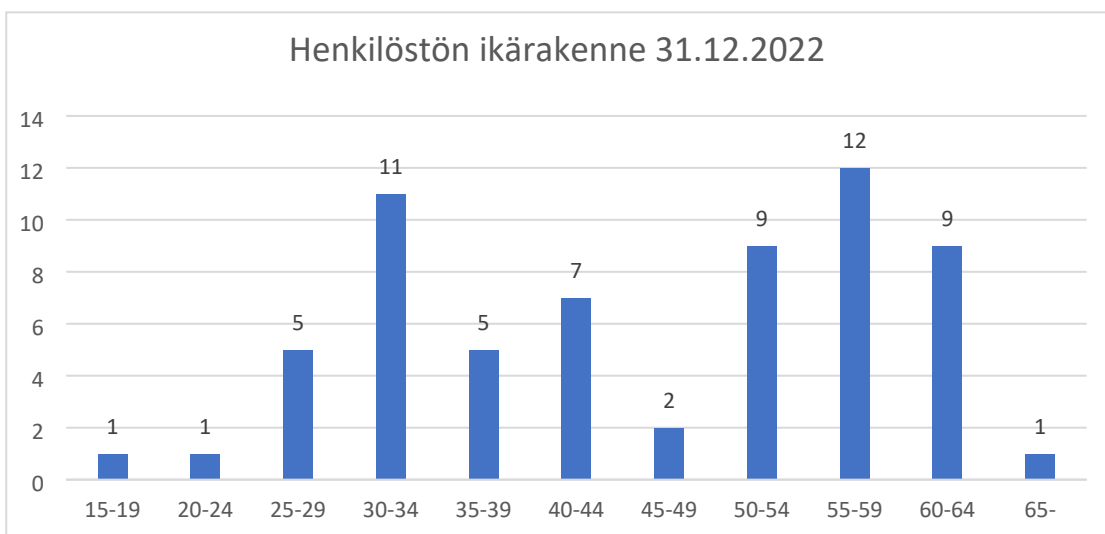
Henkilöstömäärä määräaikaiset

Koko vuosi 2022	Miehet	Naiset	Yhteensä	2021
alle 6 kk	6	19	25	13
yli 6 kk	1	14	15	13
oppisopimus	1 (tekninen)	1 (osittain tekninen osittain koulu)	2	1
työllistetyt	3	3	6	5

Henkilötyövuodet toimialoittain 31.12.2022 tilanteen mukaan.

	2022	2021
Sivistystoimi	37,17	36,85
Tekninen toimi	13,19	12,26
Yleishallinto	8	5,903
Yhteensä	58,36	55,01

Alla oleva kuvio kuvaa henkilöstön ikärakennetta. Henkilöstön keski-ikä on noin 34,62 vuotta.



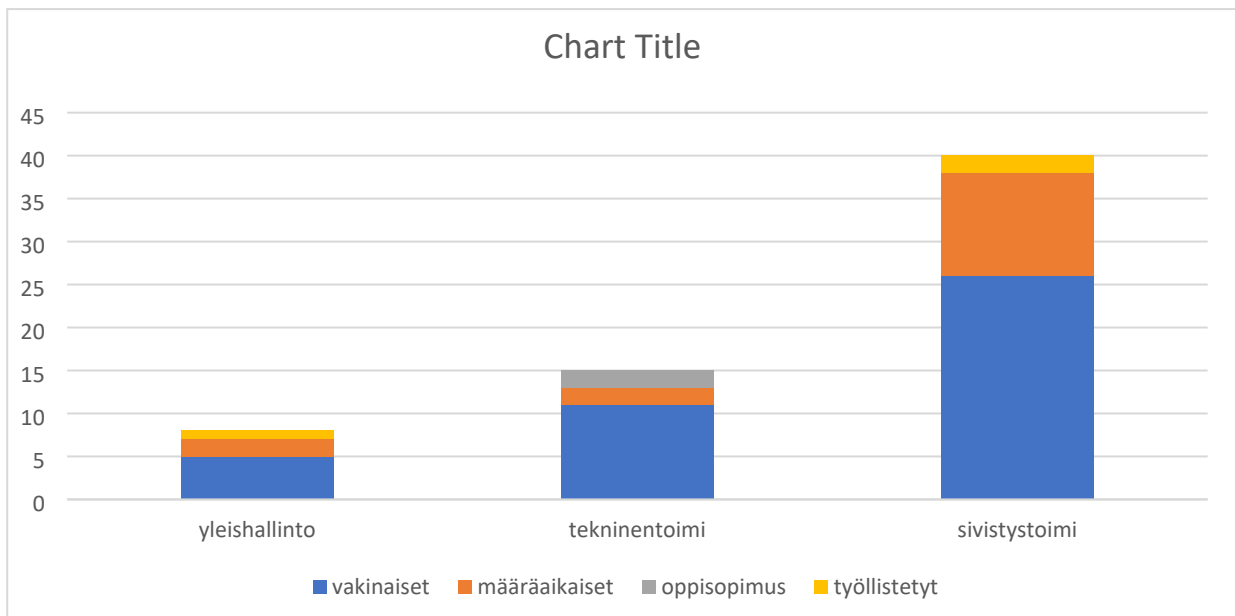
3.2 Henkilöstön jakautuminen organisaatiossa

Opetus- kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi muodosti henkilöstömäärältään suurimman toimintayksikön vuoden 2022 lopussa. Opetus-, kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen palveluksessa oli yhteensä 40 työntekijää, joista vakinaisia oli 26 ja määräaikaista 12 työntekijää. Lisäksi sivistystoimessa työskenteli avustavissa tehtävissä 2 työllistettyä.

Ympäristö- ja teknisten palveluiden palveluksessa oli yhteensä 15 työntekijää. Näistä vakinaisia oli 11 ja 2 määräaikaista ja 2 oppisopimuksella.

Yleishallinnon puolella oli yhteensä 8 työntekijää. Yleishallinnon työntekijöistä 31.12.2022 vakinaisia työntekijöitä oli viisi, määräaikaista työntekijöitä kaksi ja yksi työllistetty työntekijä. Työllistetyn työntekijän toimenkuva oli yhdistelmätyöntekijä.

Henkilöstön määrä jakautuu siten, että vakinaisia oli 42, määräaikaista 16, työllistettyjä 3 henkilöä ja 2 henkilöä oppisopimuksella. Henkilöstön määrä 31.12.2022 oli yhteensä 63 henkilöä.



3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

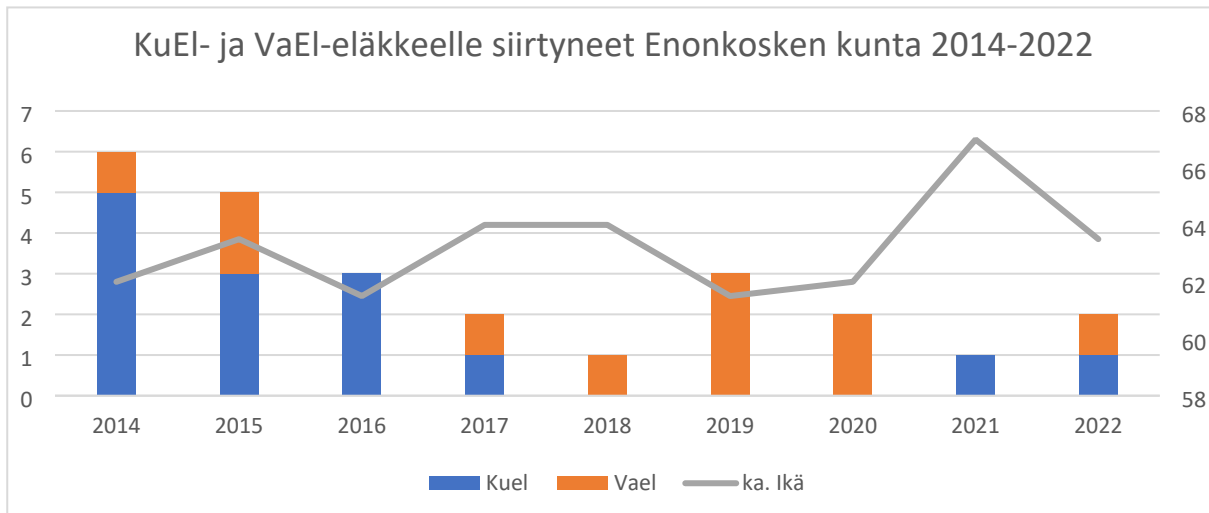
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelusuhteet	6	14 %
Päättyneet palvelusuhteet	3	

Vuonna 2022 Enonkosken kunnassa alkaneita vakinaisen henkilöstön palvelusuhteita oli kuusi ja päättyneitä kolme.

3.4 Eläköityminen

Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä. Henkilöstöstä osa-aikaeläkkeellä tai osa-aikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä oli yksi henkilö.

Seuraavasta kuvasta nähdään eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain ajanjaksolla 2014–2022 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. Talousarviossa varattiin tyky-toimintaan vuodelle 2022 yhteensä 5 500 € smartum-eturahaa ja 5000 € muuta tyky-rahaa. Smartumeihin käytettiin yhteensä 6 017,01 €.

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä ladattiin Smartum-palvelun kautta henkilöstölle vuonna 2022 seuraavasti:

- keväällä 2022 ladattiin 50 €/työntekijä yhteensä 41 edunsaajalle ja
- syksyllä 2022 ladattiin 50 €/työntekijä yhteensä 39 edunsaajalle.

Myös omaehtoisesta liikunnassa palkittiin: 10 omaehtoisesta liikuntakerrasta sai kuukaudessa yhden liikunta- ja kulttuurisetelin (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. Muihin tyky-toimintoihin käytettiin 1038,10 €. Yhteensä tyky-toimintaan käytettiin 7055,11 €.

Tyky-toiminta 2022:

Tyky-toiminnan piirissä,	42 henkilöä
josta liikunta- ja kulttuuriseteleitä käytti	41 henkilöä
Omaehtoinen liikunta, käyttäjät	22 henkilöä

4.2 Poissaolot

Kunnan henkilöstön yleisin poissaoloperuste oli muut syyt. 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 2627 kalenteripäivää.

Terveysperusteisilla poissaoloilla kirjattiin henkilöstölle 1426 kalenteripäivää. Perhevapaisiin kuuluvat äitiysloma, isyysloma, vanhempainvapaa, hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa. Näillä perusteilla henkilöstön poissaoloja kirjattiin yhteensä 785 kalenteripäivää.

Kunnanhallitus päätti 12.1.2021, että Enonkosken kunnassa siirrytään käytäntöön, jossa sairastuessa voi olla poissa työstä esimiehen luvalla omalla ilmoituksella enintään viisi päivää. 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/työvuorota vuodessa. Omalla ilmoituksella oltiin poissa yhteensä 301 kalenteripäivää vuonna 2022.

Poissaolojen jakautuminen toimialoittain kalenteripäivinä sis. vakinaiset ja määräaikaiset

Sairauspoissaolot pv	1–29	30–90	yli 91
Yleishallinto	84	76	
Sivistystoimi	597		144
Tekninen toimi	194	164	167
Kaikki yhteensä	875	240	311
Sairauspoissaolot yhteensä			1426
0 päivää sairastaneet yhteensä			16

POISSAOLOJEN SYYT	2022	2021
Terveysperusteiset poissaolot	1426 päivää	643 päivää
Perhevapaat ym.	785 päivää	974 päivää
Muut syyt	2482 päivää	2554 päivää
YHTEENSÄ	4693 päivää	4171 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 2022 yhteensä 24 967,38 euroa. Alla oleva kuvio kuvaa kunnan työterveyshuollon kustannusten kehitystä vuosina 2020–2022.

vuosi	kustannukset
2022	24 967,38 €
2021	23 359,98 €
2020	24 736,35 €

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 2022 palveluista 14 627,66 euroa.

Korvausluokkaan II luokitellaan työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Näiden suuruus vuodelta 2022 oli 10 339,72 euroa.

Käynnit työterveyshuollossa ja tehdyt tutkimukset

	Työterveyslääkäri		Työterveyshoitaja		Fys. + muut as.tunt.	Laboratorio ym. tutkimukset	
	2022	2021	2022	2021	2022	2022	2021
Työpaikkaselvitykset	6,0	-	9,5	12,5 h	3,0 h	-	-
Ryhmän neuvonta ja opastus	1,7	1,3	7,8	9,30 h	-	-	-
Terveystarkastukset	29 kpl	20 kpl	47 kpl	36 kpl	20 kpl	171 kpl	115 kpl
Sairaanhoito (käynnit vastaanotolla)	66 kpl	40 kpl	56 kpl	32 kpl	41 kpl	41 kpl	44 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 2022 koulutukseen käytettiin kunnassa 10 508,82 € (4 048,00 euroa vuonna 2021). Vuoden 2022 kustannukset on laskettu ja arvioitu todellisten koulutuskustannusten mukaan. Covid-19 pandemian takia koulutuspäivien määrä on pienentynyt ja koulutukset on käyty pääosin etäkoulutuksina omalta työpisteeltä käsin.

Koulutukseen osallistui yhteensä 32 henkilöä ja koulutuspäiviä oli yhteensä 58 päivää. Tästä muodostui noin 2 päivää henkilöä kohden.

Koulutuskustannukset 2022 (ei sisällä matkustus- ja majoituskustannuksia):

	budjetti	toteutunut	tot-%
Sivistystoimi	5750,00 €	1 862,46 €	32,39 %
Vapaa-aikatoimi	1 250,00 €	0,00 €	0 %
Tekninen toimi	6342,00 €	4396,18 €	69,32 %
Tarkastuslautakunta	1 000,00 €	240,00 €	24 %
Yleishallinto	8 100,00 €	4010,18 €	49,51 %
Yhteensä	22 442,00 €	10 508,82 €	40,83 %

6. Yhteistoiminta**6.1. Työsuojelu ja sen organisaatio**

Työsuojelutoimikunta kokoontui Enonkosken kunnanviraston tiloissa vuonna 2022 yhden kerran.

Työsuojelutoimikunnan kokouksessa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä patu-selvitys. Työterveyshuollon työpaikkakäynti tehtiin vuonna 2022 Enonkosken koululle lukuun ottamatta keittiötä.

Syksyn 2021 kokouksessa vahvistettiin työsuojelutoimikunnan kokoonpano kaudelle 2022–2025:

- Marko Liukko tekninen/liikuntapaikat; varsinainen jäsen;
- Sami Mikkonen sivistystoimi; varsinainen jäsen;
- Minna Nurmio, keskushallinto; 1. varavaltuutettu;
- Heidi Venäläinen sivistystoimi; 1. varavaltuutettu;
- Anna Karvinen päiväkotia; 2. varavaltuutettu;
- Sari Juuti tekninen toimi; 2. varavaltuutettu.

6.2 YT-toimikunta

Kunnan YT-toimikuntaan kuului vuonna 2022 yhteensä kuusi jäsentä. Toimikunnan kokoonpanoon kuuluivat kunnanjohtaja, työsuojelupäällikkö, sekä pääsopijajärjestöjen edustajina JUKO ry:n, Jyty ry:n ja JHL:n pääluottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu.

YT-toimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana kaksi kertaa. Toimikunnan kokouksissa käsiteltiin Enonkosken kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2021, yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen/kuntouttava työtoiminta ja Enonkosken kunnan henkilöstö-, koulutus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

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 2022 yhteensä 13 kertaa. Johtoryhmän kokouksissa käsiteltiin mm. 140 v. juhlavuoden tapahtumat, kuntastrategian toimeenpano-ohjelma, koronatilanne, hallintokuntien ajankohtaiset asiat, tietosuojan- ja tietoturvallisuuden liittyviä asioita, hankintaohje, Ukrainan pakolaisasiat, talousarvio ja tilinpäätös, henkilöstön työhyvinvointikysely, tyhy-asiat, kunnan henkilöstö-, koulutus- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Johtoryhmän kokousten muistiot jaettiin henkilöstölle, hallitukselle ja puheenjohtajistolle.

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 2020–2022

Henkilöstömenot	2022	2021	2020
Palkat ja palkkiot	2 089 575	2 012 535	1 875 721
Eläkekulut	543 557	538 331	524 729
Muut henkilösivukulut	57 124	59 112	44 429
Henkilösivukulut yhteensä	597 695	597 443	569 158
Yhteensä	2 687 270	2 609 978	2 444 879
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	22,2	22,9	23,3

Palkkoihin ja palkkioihin sisältyi vuonna 2022 sijaisten palkkamenoja 102 843 euroa ja luottamushenkilöiden palkkioita 62 408 euroa.

	2022	2021	2020
Sijaiset	102 843	57 679	83 000
Luottamushenkilöt	62 408	55 226	38 240