

# Enonkosken kunnan henkilöstökertomus 2023



YT-toimikunta 18.3.2024 § 8  
Kunnanhallitus 26.3.2024 § 79  
Kunnanvaltuusto x.x.2024 § x

## Sisällysluettelo

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

## 1. Johdanto

Enonkosken kunnan yleishallinnon henkilöstö on koonnut Enonkosken kunnan henkilöstökertomuksen vuodelta 2023. 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 2023. 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 31.12.2023 yhteensä 64, joista vakituisia työntekijöitä oli 40, määräaikaaisia 23, joista kolme henkilöä oli oppisopimuksella ja työllistettyjä 1 henkilö. Lisäksi kunta työllisti 14 henkilöä vuoden aikana eri toimipisteisiin. Tällaisia toimipisteitä on muun muassa liikuntapuolen harjoittelijat tai lyhyt sijaisuudet. Myös nuoria palkattiin kesätyöhön tekniseen toimeen ja päiväkodille yhteensä 12 nuorta. Henkilöstömäärä kunnassa on lisääntynyt vuoden 2023 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 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 viettäjiä iloksi ja lisäämiseksi.

**Enonkoski hyödyntää kaikessa tekemisessään**

paikkakunnan rauhallisuutta, turvallisuutta, ainutlaatua 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, asiakastyytyvyyteen 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 (palvelussuhteessa) 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 kaiken kaikkiaan 2023 aikana vakituisena, määräaikaisena, oppisopimuksella tai työllistettynä yhteensä 90 henkilöä. Luku pitää sisällään kaikki lyhyetkin palvelusuhteet, mitä vuoden aikana kunnalla on ollut. Niitä ovat muun muassa liikuntaharjoittelijat, opettajien ja varhaiskasvatuksen sijaisuudet.

#### Henkilöstömäärä vakinaiset

<b>Palvelussuhde 31.12.</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Vakinaiset</b>	10	30	<b>40</b>	42	44

#### Henkilöstömäärä määräaikaiset

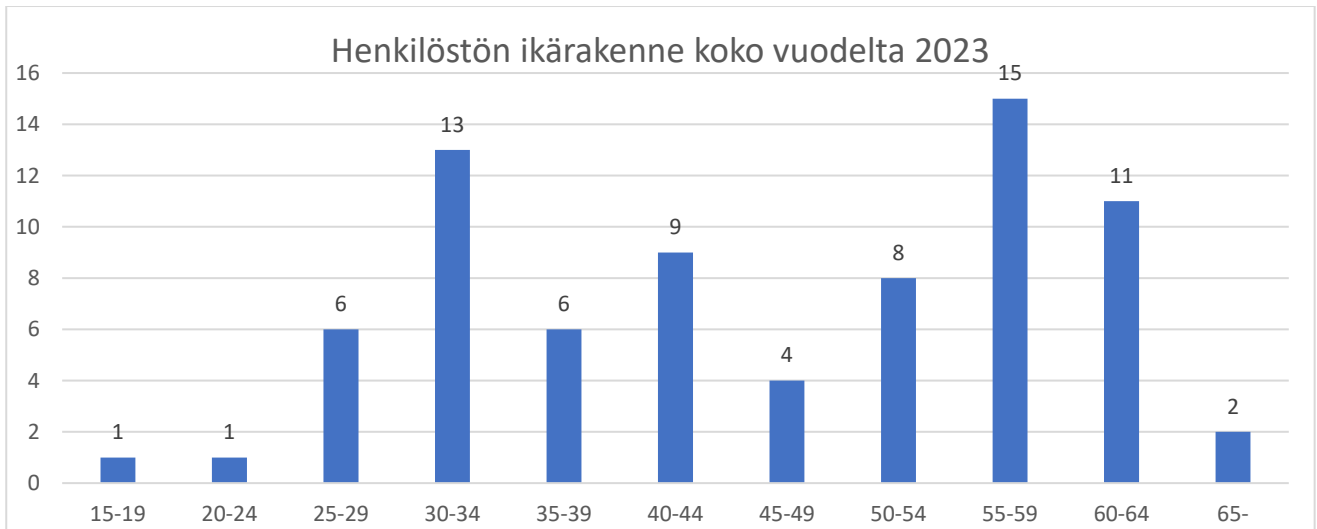
Tähän on laskettu henkilöt, jotka ovat tehneet yli kuukauden mittaisen määräaikaisuuden. Muut sitä lyhyemmät sijaistavat päivän/parin/viikon mittaiset määräaikaiset suhteet on laskettu mukaan koko vuonna kaiken kaikkiaan vuoden aika töissä olleisiin.

<b>Koko vuosi 2023</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>alle 6 kk</b>	4	5	<b>9</b>	25	13
<b>yli 6 kk</b>	1	17	<b>18</b>	15	13
<b>oppisopimus</b>	0	3	<b>3</b>	2	1
<b>työllistetyt</b>	0	2	<b>2</b>	6	5

#### Henkilötyövuodet toimialoittain 31.12.2023 tilanteen mukaan.

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Sivistystoimi	38,45	37,17	36,85
Tekninen toimi	12,79	13,19	12,26
Yleishallinto	6,14	8	5,903
<b>Yhteensä</b>	<b>57,38</b>	<b>58,36</b>	<b>55,01</b>

Alla oleva kuvio kuvaa henkilöstön ikärakennetta. Henkilöstön keski-ikä on noin 48,74 vuotta.



### 3.2 Henkilöstön jakautuminen organisaatiossa

Opetus- kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi muodosti henkilöstömäärältään suurimman toimintayksikön vuoden 2023 lopussa. Opetus-, kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen palveluksessa oli yhteensä 47 työntekijää, joista vakinaisia oli 27 ja määräaikaisia 17 työntekijää. Lisäksi sivistystoimessa työskenteli avustavissa tehtävissä yksi työllistetty ja 2 oppisopimuksella.

Ympäristö- ja teknisten palveluiden palveluksessa oli yhteensä 13 työntekijää. Näistä vakinaisia oli 11 ja kaksi määräaikaista.

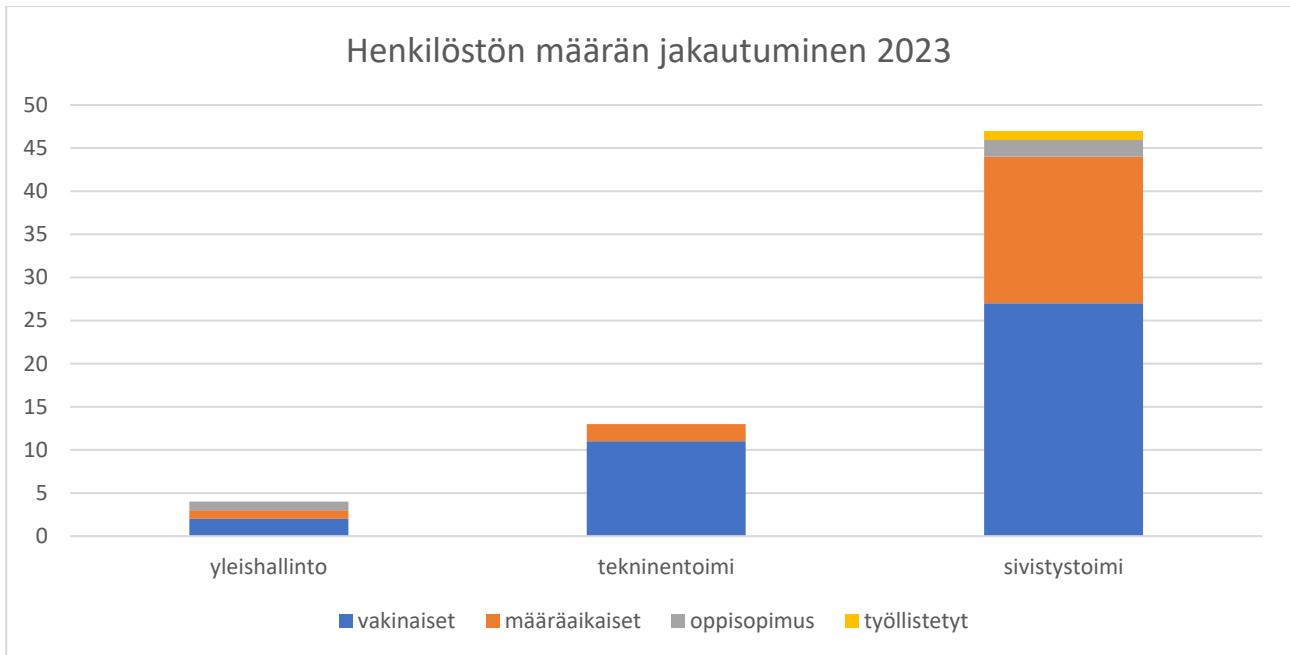
Yleishallinnon puolella oli yhteensä 4 työntekijää. Yleishallinnon työntekijöistä vakinaisia työntekijöitä oli 2 ja määräaikaisia työntekijöitä 2, joista toinen oppisopimuksella.

Henkilöstön määrä jakautuu siten, että vakinaisia oli 40, määräaikaisia 23, työllistettyjä 1 henkilöä. Henkilöstön määrä 31.12.2023 oli yhteensä 64 henkilöä.

## KUNNAN PALKATUN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA JAKAUTUMINEN VUODEN 2023 LOPUSSA



TOIMINTAYKSIKKÖ	VAKINAISET	MÄÄRÄAIKAISET	TYÖLLISTETYT	KAIKKI YHTEENSÄ
YLEISHALLINTO JA TARKASTUSTOIMI	2	2	0	4
OPETUS- JA KULTTUURITOIMI	27	19	1	47
YMPÄRISTÖ- JA TEKNISET PALVELUT	11	2	0	13
YHTEENSÄ	40	23	1	64



### 3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

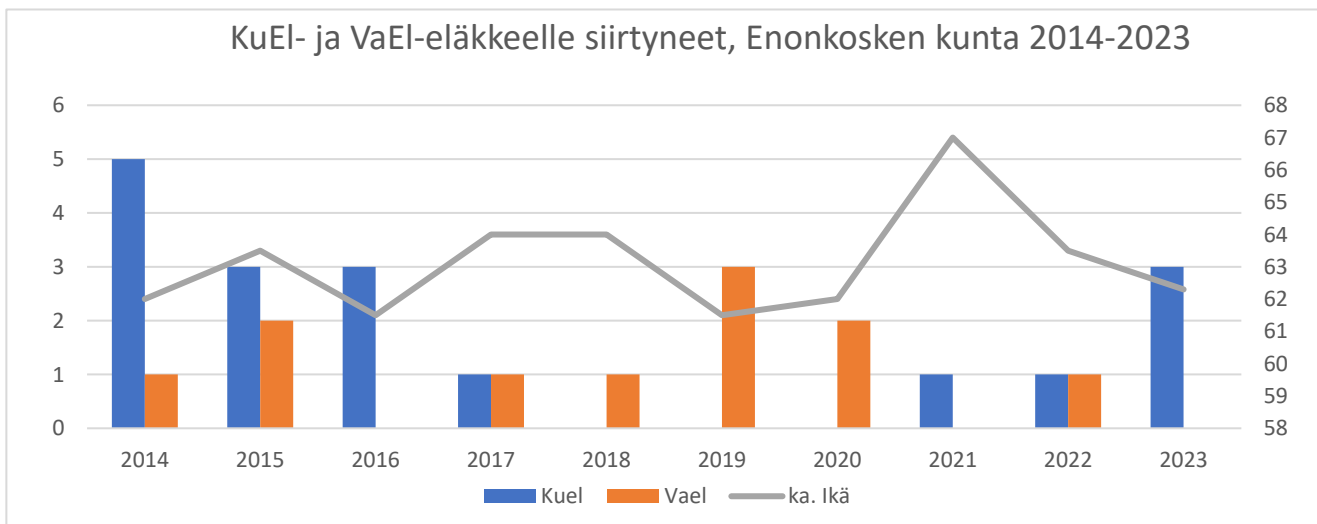
Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelusuhteet	2	3,12 %
Päätyneet palvelusuhteet	4	

Vuonna 2023 Enonkosken kunnassa alkaneita vakinaisen henkilöstön palvelussuhteita oli 2 ja päätyneitä 4.

### 3.4 Eläköityminen

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi kolme henkilöä.

Seuraavasta kuvasta nähdään eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain ajanjaksolla 2014–2023 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 2023 yhteensä 6 600 € Smartum-eturahaa ja 4 500 € muuta tyky-rahaa. Smartumeihin käytettiin yhteensä 4 712 €.

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä ladattiin Smartum-palvelun kautta henkilöstölle vuonna 2023 seuraavasti:

- keväällä 2023 ladattiin 60 €/työntekijä yhteensä 32 edunsaajalle
- keväällä ladattiin myös 8 edunsaajalle summa välillä 30–50 €, riippuen hänen työssäolo ajastaan.
- syksyllä 2023 ladattiin 60 €/työntekijä yhteensä 33 edunsaajalle.
- syksyllä 2023 ladattiin myös 15 edunsaajalle summa välillä 20–54 €, riippuen hänen työssäolo ajastaan.

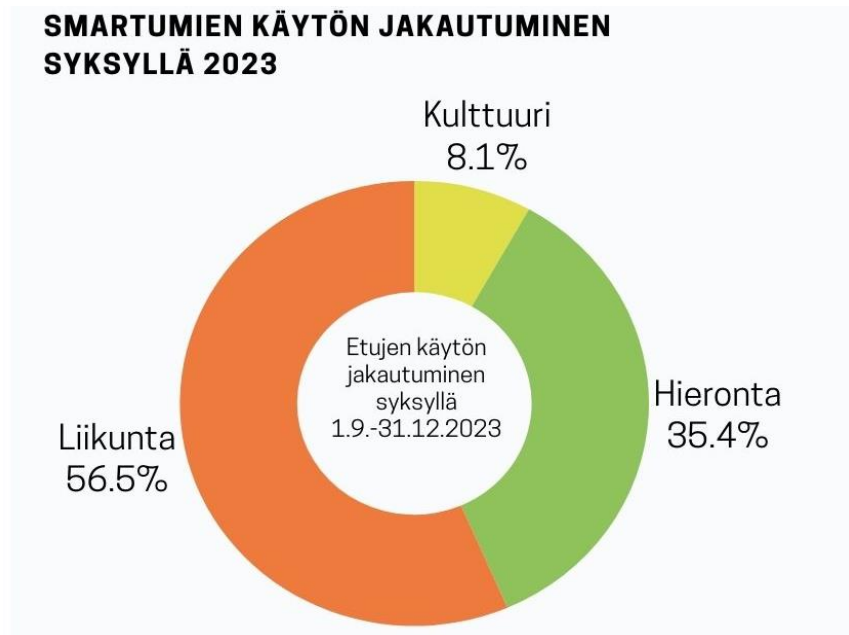
Muutoksena edellisestä vuodesta on omaehtoisen liikunnan palkitseminen jätetty pois, ja nostettu Smartum raha 50:stä 60 €. Henkilöstölle hankittu Tanhuvaaraan ensilumen ladulle kortti. Muihin tyky-toimintoihin käytettiin 2 165,79 €. Yhteensä tyky-toimintaan käytettiin 6 877,79 €.

#### Tyky-toiminta 2023:

Tyky-toiminnan piirissä,	57 henkilöä
josta liikunta- ja kulttuuriseteleitä käytti	46 henkilöä
joista hierontaetua käytti	11 henkilöä

Hierontaetu on otettu etuihin käyttöön syksyllä 2023. Se on ollut haluttu ja toivottu lisä, sillä sitä käytti noin kolmasosan syyskauden käyttäjistä.





#### 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 540 kalenteripäivää.

Terveysperusteisilla poissaoloilla kirjattiin henkilöstölle 1379 kalenteripäivää. Perhevapaisiin kuuluvat äitiysloma, isyysloma, vanhempainvapaa, hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa, sekä äkillisesti sairastuneen lapsen hoito. Näillä perusteilla henkilöstön poissaoloja kirjattiin yhteensä 691 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/työvuoroa vuodessa. Omalla ilmoituksella oltiin poissa yhteensä 214 kalenteripäivää vuonna 2023.

## Poissaolojen jakautuminen toimialoittain kalenteripäivinä sis. vakinaiset ja määräaikaiset

Sairauspoissaolot pv	1–29	30–90	yli 91
Yleishallinto	67	171	326
Sivistystoimi	406	77	-
Tekninen toimi	162	-	167
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>635</b>	<b>248</b>	<b>493</b>
Sairauspoissaolot yhteensä			1379

POISSAOLOJEN SYYT	2023	2022	2021
Terveysperusteiset poissaolot	1379 päivää	1426 päivää	643 päivää
Perhevapaat ym.	691 päivää	785 päivää	974 päivää
Muut syyt	540 päivää	2482 päivää	2554 päivää
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>2610 päivää</b>	<b>4693 päivää</b>	<b>4171 päivää</b>

Vuodesta 2023 eteenpäin ei lasketa mukaan muut syyt kohtaan enää vuosilomia tai koulutuksia.

### 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 2023 yhteensä 46 901,23 euroa. Alla oleva kuvio kuvaa kunnan työterveyshuollon kustannusten kehitystä vuosina 2020–2023.

vuosi	kustannukset
2023	46 901,23
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 2023 palveluista 21 501,33 euroa.

Korvausluokkaan II luokitellaan työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Näiden suuruus vuodelta 2023 oli 25 399,90 euroa.

#### Käynnit työterveyshuollossa ja tehdyt tutkimukset

	Työterveyslääkäri		Työterveyshoitaja		FYS + muut as.tunt	Fys. + muut as.tunt.	Laboratorio ym. tutkimukset	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>Työpaikkaselvitykset</b>	1,0 h	6,0 h	18,5 h	9,5 h	7,5 h	3,0 h	-	-
<b>Ryhmän neuvonta ja ohjaus</b>	1,5 h	1,7 h	1,0 h	7,8 h	-	-	-	-
<b>Terveystarkastukset</b>	5 kpl	29 kpl	46 kpl	47 kpl	-	20 kpl	529 kpl	171 kpl
<b>Sairaanhoito (käynnit vastaanotolla)</b>	176 kpl	66 kpl	186 kpl	56 kpl	161 kpl	41 kpl	191 kpl	41 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 työpaikkakäynteihin 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 sairausvastaanotoille tehdyt henkilökohtaiset käynnit ja niihin liittyneet laboratoriotutkimukset sekä radiologiset ja muut kuvantamistutkimukset.

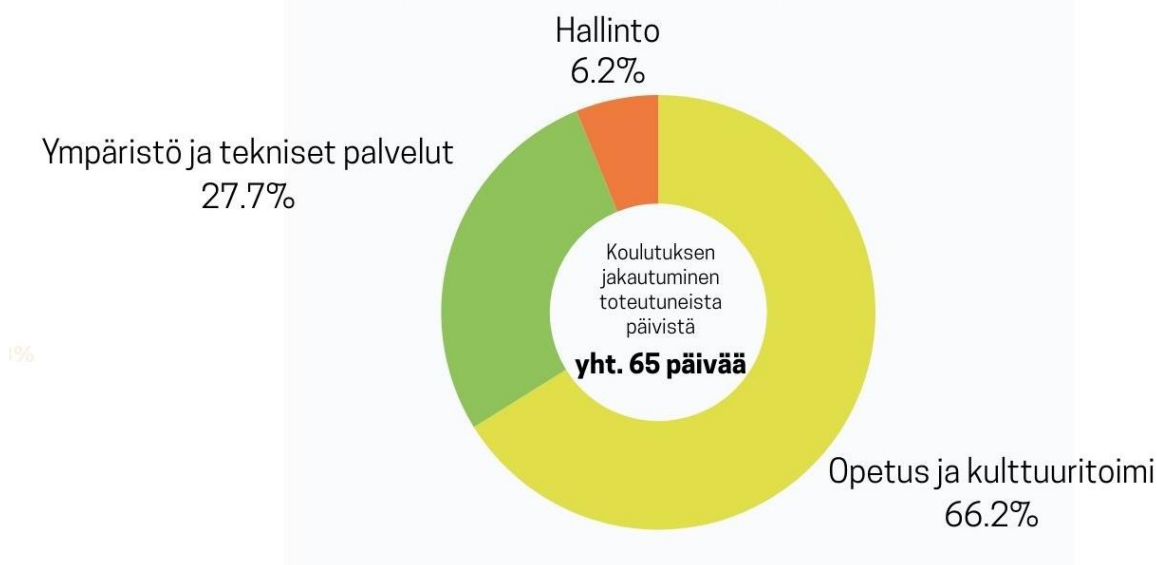
### 5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuoden 2023 kustannukset on laskettu ja arvioitu todellisten koulutuskustannusten mukaan. Vuonna 2023 koulutukseen käytettiin kunnassa 7 378 €. Vähemmän kuin vuonna 2022, jolloin koulutukseen käytettiin 10 508,82 €. 2021 koulutukseen käytettiin kaikkiaan 4 048 €.

Koulutukseen osallistui yhteensä 30 henkilöä ja ESS- järjestelmään rekisteröityjä/anottuja koulutuspäiviä oli yhteensä 65 päivää. Tästä muodostui noin 2 päivää henkilöä kohden. Vuoden 2023 aikana henkilöstöä on osallistunut yhteensä 58 maksuttomaan koulutukseen ja maksullisia koulutuksia on ollut 6 kappaletta.

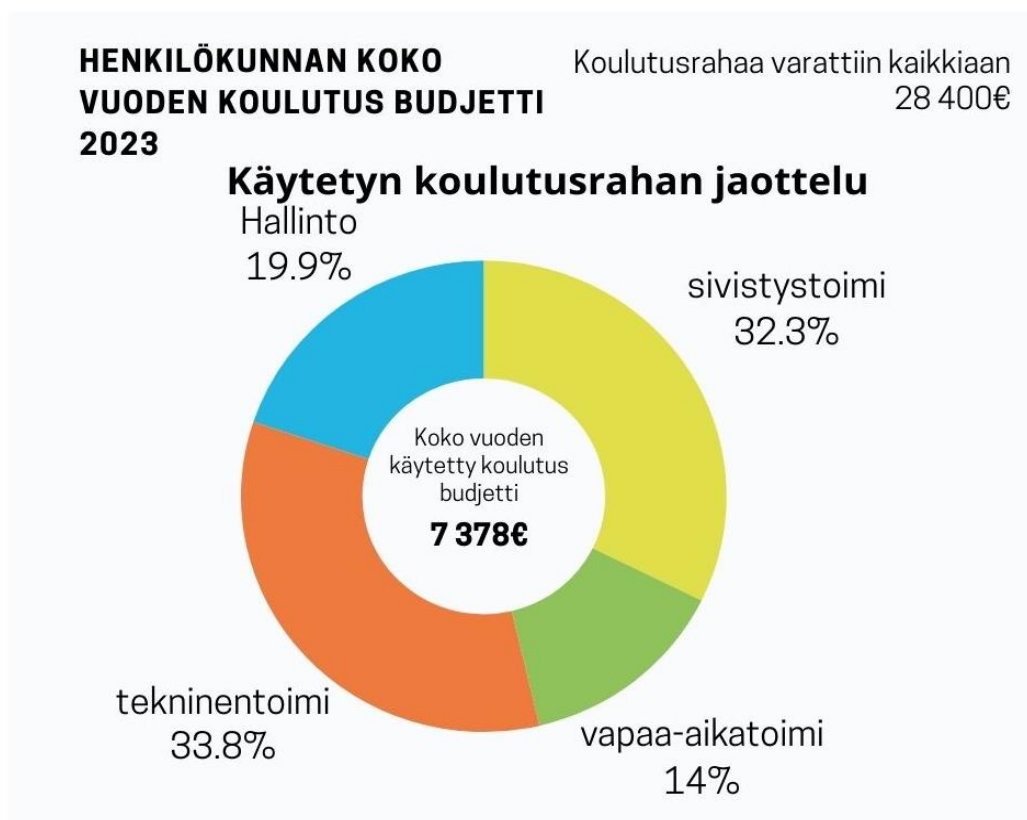
Kaikkia vuoden aikana olleita koulutuksia ei ole kirjattu ESS- järjestelmään.

#### ILMOITETTUIJEN KOULUTUSPÄIVIEN JAKAUTUMINEN TOIMINTAYKSIKÖITTÄIN



#### Koulutuskustannukset 2023 (ei sisällä matkustus- ja majoituskustannuksia):

	<b>budjetti</b>	<b>toteutunut</b>	<b>tot-%</b>
Sivistystoimi	9 650 €	2 382 €	24,68 %
Vapaa-aikatoimi	1 250 €	1 035 €	82,8 %
Tekninen toimi	7 400 €	2 494 €	33,7 %
Hallinto	10 100 €	1 467 €	14,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>28 400 €</b>	<b>7 378 €</b>	<b>25,9 %</b>



## 6. Yhteistoiminta

### 6.1. Työsuojelu ja sen organisaatio

Työsuojelutoimikunta kokoontui Enonkosken kunnanviraston tiloissa vuonna 2023 neljä kertaa.

Työsuojelutoimikunnan kokouksessa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä patu-selvitys. Työterveyshuollon työpaikkakäynti tehtiin vuonna 2023 koulun keittiöön, päiväkodille lukuun ottamatta keittiötä ja kirjastoon.

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;
- Noora Kemppinen päiväkotijärjestö; 2. varavaltuutettu;
- Sari Juuti tekninen toimi; 2. varavaltuutettu.

### 6.2 YT-toimikunta

Kunnan YT-toimikuntaan kuului vuonna 2023 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 2023 aikana 9 kertaa. Toimikunnan kokouksissa käsiteltiin Enonkosken kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2022, 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 2023 yhteensä 7 kertaa. Johtoryhmän kokouksissa käsiteltiin mm., kuntastrategian toimeenpano-ohjelma, hallintokuntien ajankohtaiset asiat, tietosuojan- ja tietoturvallisuuteen 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 2021–2023

Henkilöstömenot	2023	2022	2021
Palkat ja palkkiot	2 296 148	2 089 575	2 012 535
Eläkekulut	479 866	540 571	538 331
Muut henkilösivukulut	67 438	57 124	59 112
Henkilösivukulut yhteensä	547 303	597 695	597 443
<b>Yhteensä</b>	<b>2 843 452</b>	<b>2 687 271</b>	<b>2 609 978</b>
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	21,0	22,2	22,9

Palkkoihin ja palkkioihin sisältyi vuonna 2023 sijaisten palkkamenoja 138 362 euroa ja luottamushenkilöiden palkkioita 59 021 euroa.

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Sijaiset</b>	138 362	102 843	57 679	83 000
<b>Luottamushenkilöt</b>	59 021	62 408	55 226	38 240