

Enonkosken kunnan henkilöstökertomus 2024



YT-toimikunta 19.3.2025 § 4
Kunnanhallitus 25.3.2025 § 78
Tarkastuslautakunta 1.4.2025 §18
Kunnanvaltuusto x.x.2025 § x

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Enonkosken kunnan strategia vuosille 2022–2025	1
3. Henkilöstö tunnuslukuina	2
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	2
3.2 Henkilöstön jakautuminen organisaatiossa	4
3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	5
3.4 Eläköityminen	6
4. Henkilöstön hyvinvointi ja työterveys	6
4.1. Työkykyä ylläpitävä toiminta	6
4.2 Poissaolot	7
4.3. Työterveyshuolto ja sen kustannukset	8
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	12
7. Henkilöstökustannukset	12

1. Johdanto

Enonkosken kunnan yleishallinnon henkilöstö on koonnut Enonkosken kunnan henkilöstökertomuksen vuodelta 2024. 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 2024. 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 31.12.2024 yhteensä 66, joista vakituisia työntekijöitä oli 43, määräaikaista 21, joista kolme henkilöä oli oppisopimuksella ja työllistettyjä 2 henkilöä. Lisäksi kunta työllisti 25 henkilöä vuoden aikana eri toimipisteisiin. Tällaisia toimipisteitä on muun muassa liikuntapuolen harjoittelijat tai lyhyt sijaisuudet. Myös nuoria palkattiin kesätyöhön tekniseen toimeen ja päiväkodille yhteensä 18 nuorta. Henkilöstömäärä kunnassa on lisääntynyt vuoden 2024 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, ainutlaatuisia 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 työnantajamaaineeseen. 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 kaiken kaikkiaan 2024 aikana vakituisena, määräaikaisena, oppisopimuksella tai työllistettynä yhteensä 98 henkilöä. Luku pitää sisällään kaikki lyhyetkin palvelusuhteet, mitä vuoden aikana kunnalla on ollut. Niitä ovat muun muassa liikuntaharjoittelijat, opettajien ja varhaiskasvatuksen sijaisuudet.

Henkilöstömäärä vakinaiset

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä	2023	2022	2021
Vakinaiset	10	33	43	40	42	44

Henkilöstömäärä määräaikaiset

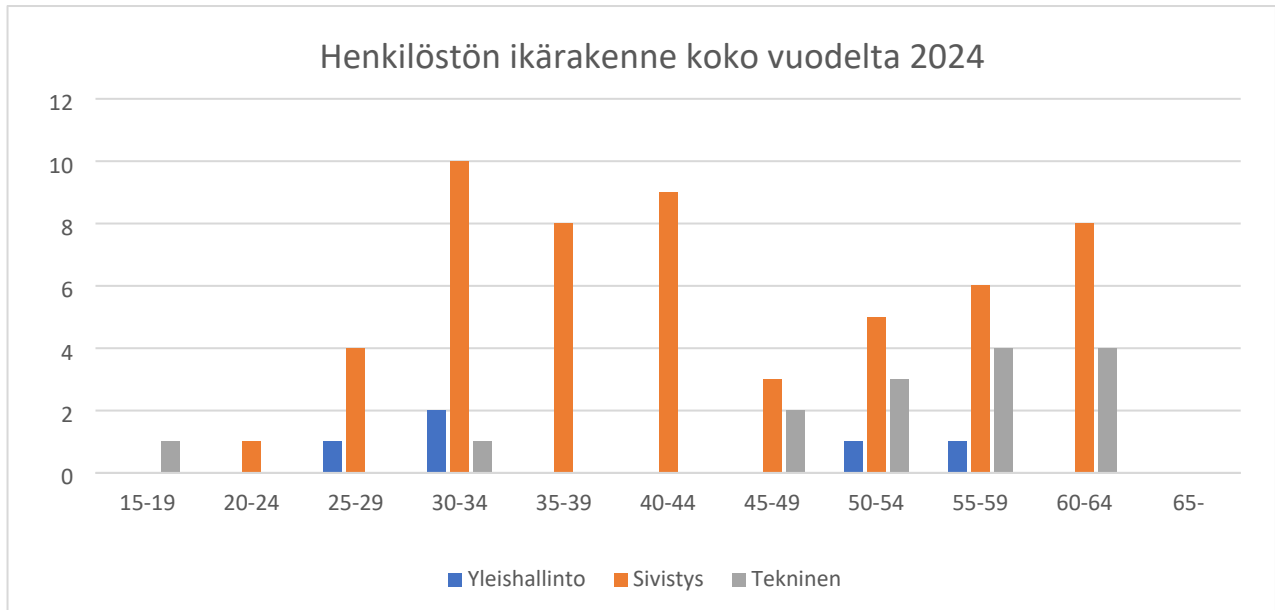
Tähän on laskettu henkilöt, jotka ovat tehneet yli kuukauden mittaisen määräaikaaisuuden. Muut sitä lyhyemmät sijaistavat päivän/parin/viikon mittaiset määräaikaiset suhteet on laskettu mukaan koko vuonna kaiken kaikkiaan vuoden aika töissä olleisiin.

Koko vuosi 2024	Miehet	Naiset	Yhteensä	2023	2022	2021
alle 6 kk	4	5	9	9	25	13
yli 6 kk	1	17	18	18	15	13
oppisopimus	1	2	3	3	2	1
työllistetyt	2	2	4	2	6	5

Henkilötyövuodet toimialoittain 31.12.2024 tilanteen mukaan.

	2024	2023	2022	2021
Sivistystoimi	40,51	38,45	37,17	36,85
Tekninen toimi	12,85	12,79	13,19	12,26
Yleishallinto	3,75	6,14	8	5,903
Yhteensä	57,11	57,38	58,36	55,01

Alla oleva kuvio kuvaa henkilöstön ikärakennetta. Henkilöstön keski-ikä on noin 49 vuotta.



3.2 Henkilöstön jakautuminen organisaatiossa

Opetus- kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi muodosti henkilöstömäärältään suurimman toimintayksikön vuoden 2024 lopussa. Opetus-, kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen palveluksessa oli yhteensä 48 työntekijää, joista vakinaisia oli 30 ja määräaikaista 16 työntekijää. Lisäksi sivistystoimessa työskenteli avustavissa tehtävissä kaksi työllistettyä.

Ympäristö- ja teknisten palveluiden palveluksessa oli yhteensä 14 työntekijää. Näistä vakinaisia oli 11 ja kolme määräaikaista.

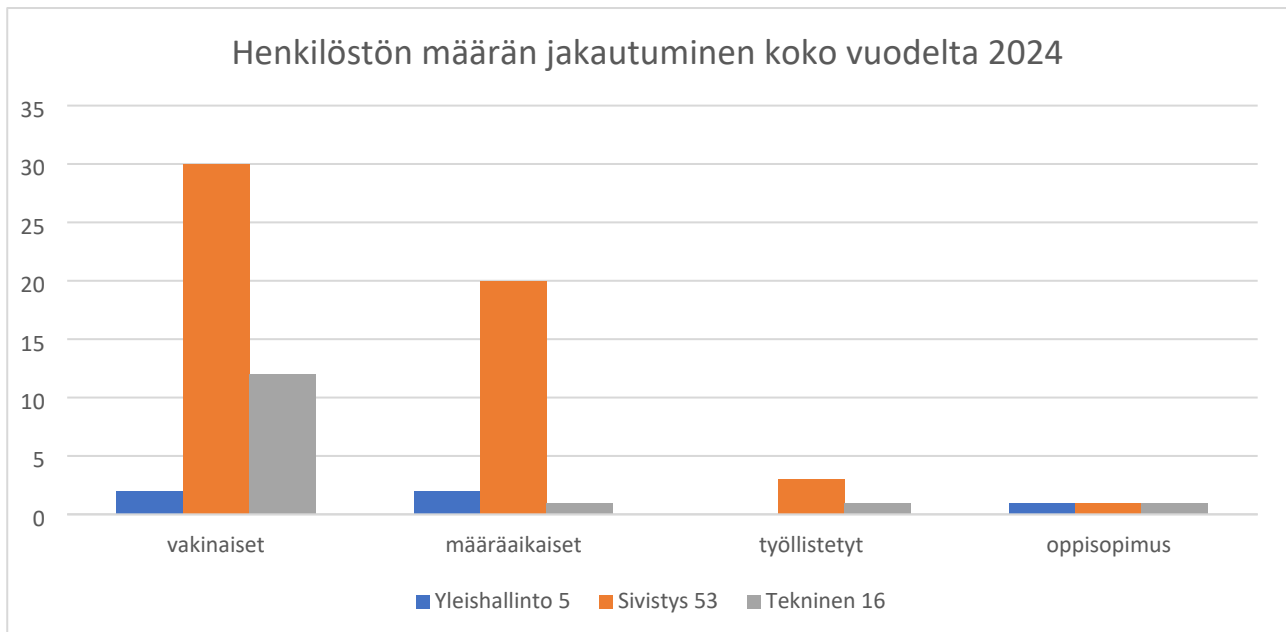
Yleishallinnon puolella oli yhteensä 4 työntekijää. Yleishallinnon työntekijöistä vakinaisia työntekijöitä oli kaksi ja määräaikaista työntekijöitä kaksi.

Henkilöstön määrä jakautuu siten, että vakinaisia oli 43, määräaikaista 21 ja työllistettyjä kaksi henkilöä. Henkilöstön määrä 31.12.2024 oli yhteensä 66 henkilöä.

KUNNAN PALKATUN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA JAKAUTUMINEN VUODEN 2024 LOPUSSA



TOIMINTAYKSIKKÖ	VAKINAISET	MÄÄRÄAIKAISET	TYÖLLISTETYT	KAIKKI YHTEENSÄ
YLEISHALLINTO JA TARKASTUSTOIMI	2	2	0	4
OPETUS- JA KULTTUURITOIMI	30	16	2	48
YMPÄRISTÖ- JA TEKNISET PALVELUT	11	3	0	14
YHTEENSÄ	43	21	2	66



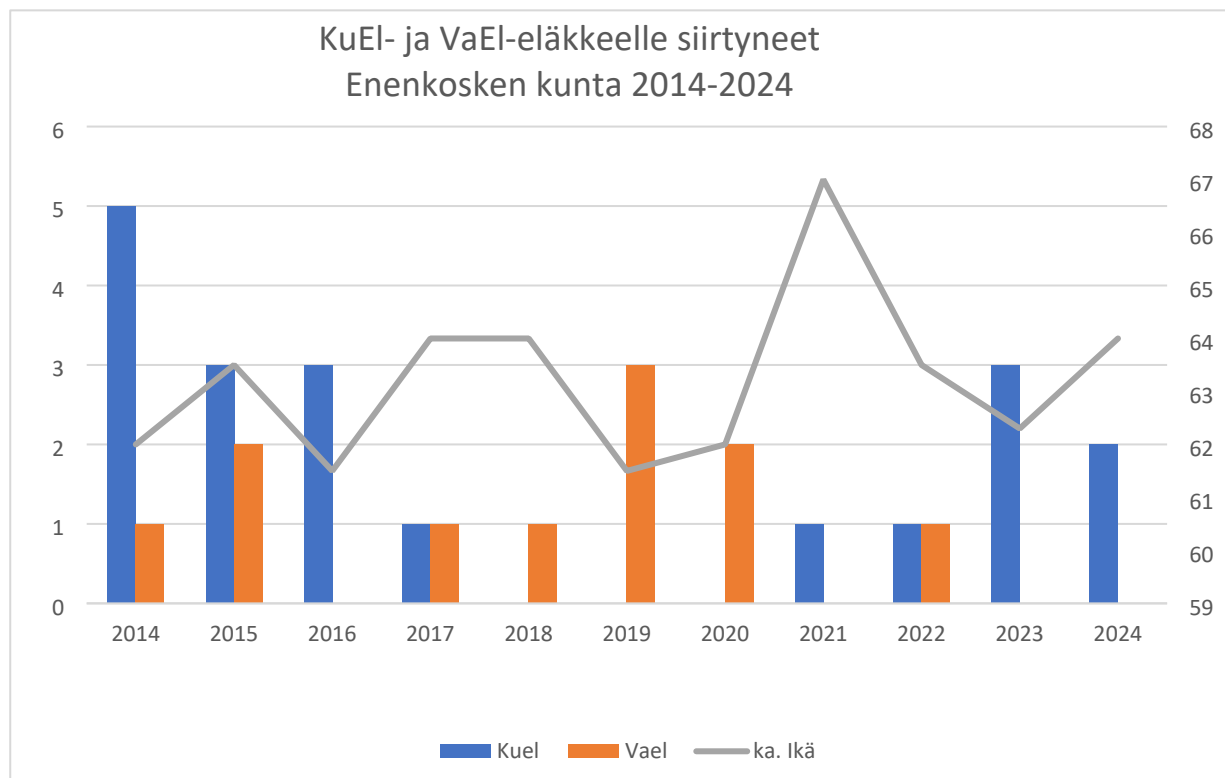
3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelusuhteet	2	4,65 %
Päätyneet palvelusuhteet	2	4,65 %

Vuonna 2024 Enonkosken kunnassa alkaneita vakinaisen henkilöstön palvelussuhteita oli 2 ja päätyneitä 2.

3.4 Eläköityminen

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi kaksi henkilöä. Seuraavasta kuvasta nähdään eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain ajanjaksolla 2014–2024 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 2024 yhteensä 6 600 euroa Smartum-eturahaa ja 4 500 euroa muuta tyky-rahaa. Smartumeihin käytettiin yhteensä 8 636,37 euroa. Smartum etu vaihdettiin vuoden 2024 aikana Smartum Plus-palveluksi. Palvelu mahdollistaa työntekijälle monipuolisemman Smartum etujen käytön, jolloin ei

tarvitse valita ottaako hieronnan, kulttuurin tai liikunnan, vaan voi valita mitä vain, kunhan eturahaa on käytössä. Smartum Plus-palveluun kuuluu myös terveysetu. Työntekijä voi halutessaan käyttää etua fysioterapiaan, hammashoittoon tai erikoislääkäripalveluihin.

Työsuhde polkupyöräetu Go-by-bike on otettu käyttöön alkuvuodesta 2024. Tällä edulla työntekijä voi halutessaan valita pyörän, jonka työnantaja hankkii leasingpalveluna. Työnantaja vähentää pyöräedun arvon 100 euroa/kk bruttopalkasta. Verovapauden takia nettopalkka pienenee kuitenkin keskimäärin vain noin 60 euroa/kk. Pyöriä on vuoden 2024 aikana otettu 8 kappaletta. Tähän on budjetoitu 3 000 euroa. Hallinnollisia kuluja pyörästä tulee kuukausittain 15 euroa/pyörä.

Smartum Plus-etua ladattiin Smartum-palvelun kautta henkilöstölle vuonna 2024 seuraavasti:

- keväällä 2024 ladattiin 60 euroa/työntekijä yhteensä 50 edunsaajalle
- keväällä ladattiin myös 18 edunsaajalle summa välillä 30–50 euroa, riippuen hänen työssäolo ajastaan.
- syksyllä 2024 ladattiin 60 euroa/työntekijä yhteensä 43 edunsaajalle.
- syksyllä 2023 ladattiin myös 27 edunsaajalle summa välillä 20–54 euroa, riippuen hänen työssäolo ajastaan.

Henkilöstölle hankittu Tanhuvaaraan ensilumen ladulle kortti. Muihin tyky-toimintoihin käytettiin 659,26 euroa. Vuonna 2024 järjestettyjä tyky-päiviä koko henkilöstölle oli yksi. Yhteensä tyky-toimintaan käytettiin 9 295,63 euroa.



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 738 kalenteripäivää. Poissaoloperusteena muut syy, kalenteripäivä oli 647 päivää ilman koulutuksia. Vuosilomat ja koulutuksen mukaan lukien muu syy poissaoloperusteisia poissaoloja oli yhteensä 2 665 kalenteripäivää.

Terveysperusteisilla poissaoloilla kirjattiin henkilöstölle 1 307 kalenteripäivää. Perhevapaisiin kuuluvat raskausvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa, pakottavat perhesyyt sekä äkillisesti sairastuneen lapsen hoito. Näillä perusteilla henkilöstön poissaoloja kirjattiin yhteensä 1 200 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 253 kalenteripäivää vuonna 2024.

Terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen toimialoittain kalenteripäivinä sis. vakinaiset ja määräaikaiset

Terveysperusteiset poissaolot pv	1–29 pv	30–90 pv	yli 91 pv
Yleishallinto	10	77	335
Sivistystoimi	491	94	-
Tekninen toimi	242	58	-
Kaikki yhteensä	743	229	335
Sairauspoissaolot yhteensä			1307

POISSAOLOJEN SYYT	2024	2023	2022	2021
Terveysperusteiset poissaolot	1307 päivää	1379 päivää	1426 päivää	643 päivää
Perhevapaat ym.	1 200 päivää	691 päivää	785 päivää	974 päivää
Muut syyt	647 päivää	540 päivää	2482 päivää	2554 päivää
YHTEENSÄ	3154 päivää	2610 päivää	4693 päivää	4171 päivää

Vuodesta 2023 eteenpäin ei lasketa muut syyt kohtaan poissaoloiksi enää vuosilomia tai koulutuksia, kuten on aikaisempina vuosina tehty.

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. Työterveyshuollon vastaanotto on työterveyshuollon toimipisteissä Savonlinnassa ja Kerimäellä.

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 2024 yhteensä 46 382,18 euroa. Alla oleva kuvio kuvaa kunnan työterveyshuollon kustannusten kehitystä vuosina 2020–2024.

vuosi	kustannukset
2024	46 382,18 €
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 2024 palveluista 22 606,57 euroa.

Korvausluokkaan II luokitellaan työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Näiden suuruus vuodelta 2024 oli 23 775,61 euroa.

Käynnit työterveyshuollossa ja tehdyt tutkimukset

	Työterveyslääkäri		Työterveyshoitaja		FYS + muut as.tunt	Fys. + muut as.tunt.	Laboratorio ym. tutkimukset	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Työpaikkaselvitykset	1,0 h	1,0 h	17,0 h	18,5 h	6,5 h	7,5 h	-	-
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	2,5 h	1,5 h	11,0 h	1,0 h	-	-	-	-
Terveystarkastukset	9 kpl	5 kpl	43 kpl	46 kpl	19 kpl	-	488 kpl	529 kpl
Sairaanhoito (käynnit vastaanotolla)	227 kpl	176 kpl	150 kpl	186 kpl	105 kpl	161 kpl	233 kpl	191 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

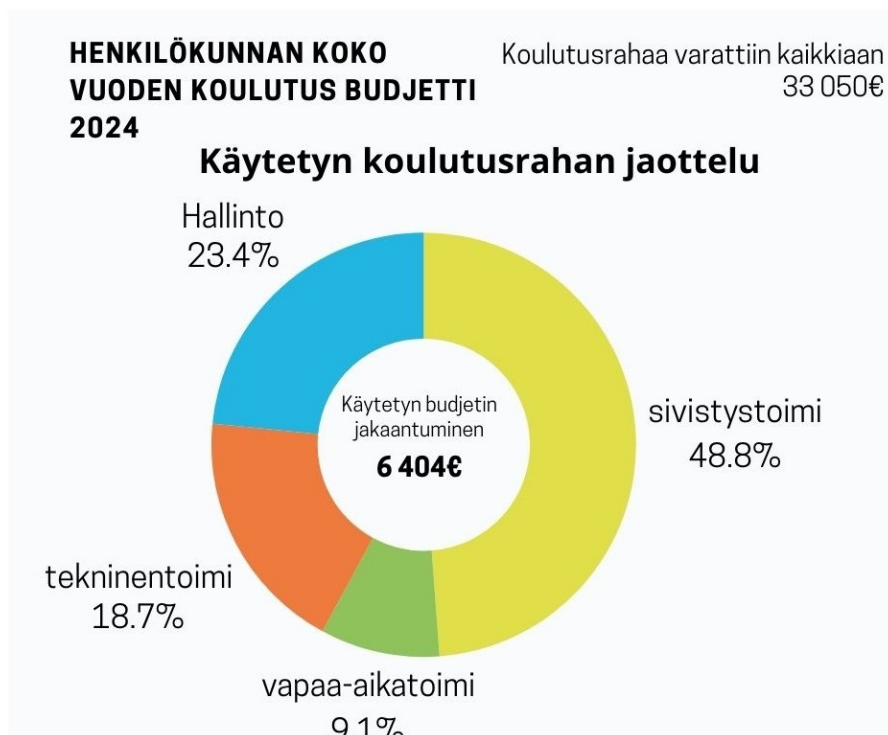
Vuoden 2024 kustannukset on laskettu ja arvioitu todellisten koulutuskustannusten mukaan. Vuonna 2024 koulutuksiin käytettiin kunnassa 6 404 euroa eli vähemmän kuin vuonna 2023, jolloin koulutuksiin käytettiin 7 378 euroa.

Koulutuksiin osallistui yhteensä 40 henkilöä ja ESS- järjestelmään rekisteröityjä/anottuja koulutuspäiviä oli yhteensä 65 päivää. Yhdeksi koulutuspäiväksi lasketaan vähintään 6 tuntia. Tästä muodostui noin 2 päivää henkilöä kohden. Kaikkia vuoden aikana olleita koulutuksia ei ole kirjattu ESS- järjestelmään. Monet muutaman tunnin koulutukset ovat jääneet henkilöstöltä kirjaamatta.

Enonkosken kunta on hakenut työllisyysrahaston työttömyysvakuutusmaksua henkilöstön kouluttautumisesta keskimääräisen työntekijämäärän ja koulutuspäivien lukumäärän mukaan 65 päivältä. Korvausta myönnetään Enonkosken kunnalle 1 260,74 euroa.

Koulutuskustannukset 2024 (ei sisällä matkustus- ja majoituskustannuksia)

	budjetti	toteutunut	tot-%
Sivistystoimi	8 450 €	3 126 €	36,99 %
Vapaa-aikatoimi	1 200 €	583 €	48,58 %
Tekninen toimi	9 500 €	1 196 €	12,59 %
Hallinto	13 900 €	1 499 €	10,78 %
Yhteensä	33 050 €	6 404 €	19,38 %



6. Yhteistoiminta

6.1. Työsuojelu ja sen organisaatio

Työsuojelutoimikunta kokoontui Enonkosken kunnanviraston tiloissa vuonna 2024 kolme kertaa.

Työsuojelutoimikunnan kokouksessa käsiteltiin mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä patu-selvitys. Työterveyshuollon työpaikkakäynti tehtiin vuonna 2024 kunnan virastotalolle sekä liikuntatalolle.

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, päiväkot; 2. varavaltuutettu;
- Sari Juuti tekninen toimi; 2. varavaltuutettu.

6.2 YT-toimikunta

Kunnan YT-toimikuntaan kuului vuonna 2024 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 2024 aikana 5 kertaa. Toimikunnan kokouksissa käsiteltiin mm. Enonkosken kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2023 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 2024 yhteensä 10 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 2021–2024

Henkilöstömenot	2024	2023	2022	2021
Palkat ja palkkiot	2 449 486	2 296 148	2 089 575	2 012 535
Eläkekulut	501 758	479 866	540 571	538 331
Muut henkilösivukulut	40 282	67 438	57 124	59 112
Henkilösivukulut yhteensä	542 040	547 303	597 695	597 443
Yhteensä	2 991 526	2 843 452	2 687 271	2 609 978
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	18,12	21,0	22,2	22,9

Palkkoihin ja palkkioihin sisältyi vuonna 2024 sijaisten palkkamenoja 127 097 euroa ja luottamushenkilöiden palkkioita 61 010 euroa.

	2024	2023	2022	2021	2020
Sijaiset	127 097	138 362	102 843	57 679	83 000
Luottamushenkilöt	61 010	59 021	62 408	55 226	38 240