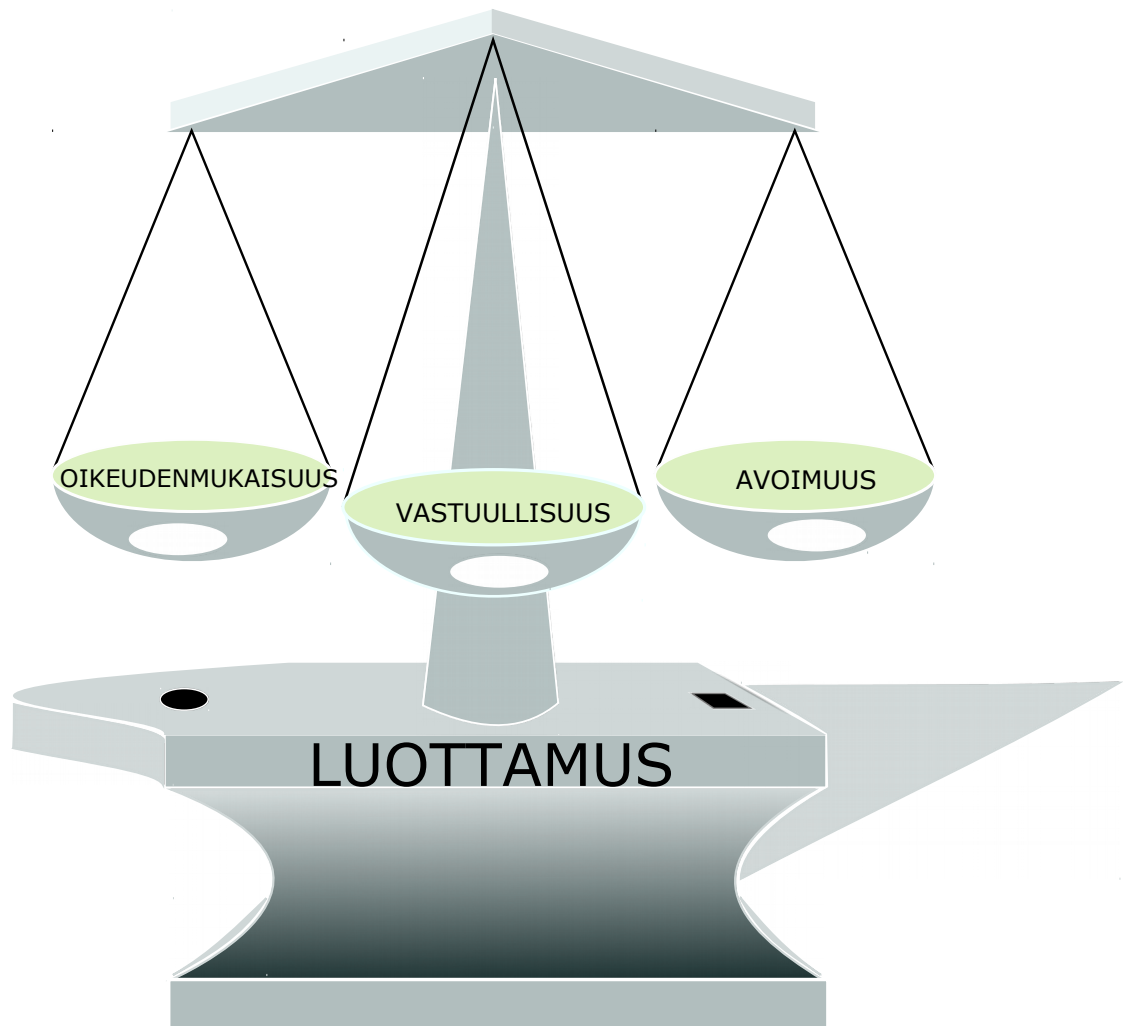


# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020



Työsuojelutoimikunta 25.3.2021

Yhteistyötoimielin 26.3.2021

Kunnanhallitus 29.3.2021

Kunnanvaltuusto 24.5.2021

## Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1	Henkilöstön määrä.....	3
2.2	Henkilötyövuodet.....	5
2.3	Osa-aikaisuus.....	6
2.4	Sukupuolijakauma.....	6
2.5	Ikärakenne.....	7
3	Henkilöstön tila.....	8
3.1	Eläköityminen.....	8
3.2	Eläköitymisennuste.....	8
3.3	Vaihtuvuus.....	9
3.4	Sairauspoissaolot.....	9
3.5	Poissaolot.....	11
4	Työhyvinvointi, työsuojelu ja työterveyshuolto.....	12
4.1	Työsuojelu.....	12
4.2	Työterveyshuolto.....	12
4.3	Kuntoutus.....	13
4.4	TYKY/TYHY-toiminta.....	13
4.5	Työhyvinvointi.....	13
4.6	Osaamisen kehittäminen.....	13
4.7	Etätyö.....	14
5	Henkilöstömenot.....	15
6	Palkkakartoitus.....	16

# 1 JOHDANTO

Pielaveden kunnan henkilöstöohjelma vuosille 2017–2021 hyväksyttiin vuonna 2017. Henkilöstötyössä ovat apuna talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma ja nyt käsillä oleva tilinpäätöksen yhteydessä käsiteltävä henkilöstöraportti. Esimiehillä on käytössään esimiehen henkilöstöopas, johon on pyritty kokoamaan henkilöstöjohtamisessa tarvittavia kunnan yhteisiä linjauksia. Opasta päivitettiin vuoden 2020 aikana. Näiden lisäksi kunnassa on useita muita henkilöstötyön avuksi erikseen laadittuja ohjeita- ja suunnitelmia. Näistä mainittakoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja muut henkilöstöhallinnon ohjeet. Kaikista näistä osasista syntyy erittäin hyvä ja kattava työväline henkilöstöjohtamiseen, henkilöstövoimavarojen vaalimiseen ja niiden ennakointiin, kohdentamiseen ja suunnitteluun.

Kunnassa toimii henkilöstötiimi, joka toimii henkilöstö- ja palkkausasioita valmistelevana työryhmänä. Henkilöstötiimin asemaa ja arvoa on haluttu korostaa määrittelemällä sen rooli hallintosääntötasolla. Henkilöstöjärjestöt nimeävät työryhmään jäsenet ja ryhmän puheenjohtajana toimii hallintopäällikkö sekä sihteerinä palkkatoimiston hoitaja. Ryhmän toiminta on osa yhteistoimintaa mitä suurimmassa määrin ja henkilöstöllä on tätä kautta mahdollisuus vaikuttaa valmistelussa oleviin henkilöstöön liittyviin asioihin.

Vuotta 2020 leimasivat kunnan taloudelliset haasteet ja koronapandemia. Kunnassa käytiin kahdet yt-neuvottelut toiset koskien koronapandemiasta johtuvien poikkeusolojen vaikutuksia ja toiset talouden tasapainottamiseen liittyen.

Henkilöstöraportti sisältää koko kunnan henkilöstön.

## 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1 Henkilöstön määrä

Vuoden 2020 lopussa palveluksessa oli 286 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisia oli 229 henkilöä, määräaikaisia/sijaisia 47 henkilöä ja oppisopimussuhteessa olevia 6 henkilöä. Palkkatuella palkattuja oli 4 henkilöä. Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön kokonaismäärä vähentyi 26 henkilöllä.

Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstön määrä väheni hallinto- ja tukipalveluissa (16 henkilöä), perusturvaosastolla (22 henkilöä), sivistysosastolla (6 henkilöä) ja lisääntyi ympäristöosastolla (18 henkilöä).

Henkilöstömäärän tarkastelussa tulee ottaa huomioon ruokapalveluiden henkilöstön ja perusturvaosaston laitoshuoltajien siirtyminen ympäristöosaston alaisuuteen.

Lisäksi 31.12.2020 palveluksessa oli 19 kansalaisopiston sivutoimista tuntiopettajaa.

Henkilöstön määrä vuoden 2020 lopussa, määräaikaisten ja työvapailla olleiden määrä sekä henkilöstön määrän kehitys vuosina 2016 - 2020 ilmenee seuraavista taulukoista.

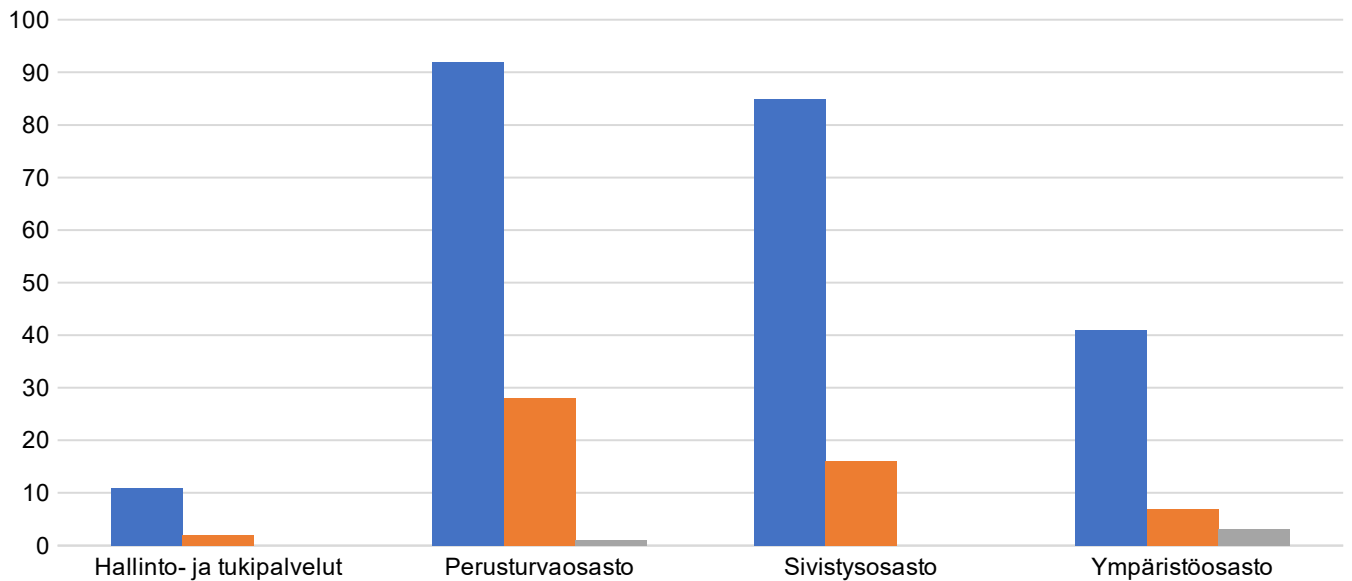
Henkilöstön määrä 31.12.2020										
	Vakinaiset		Sijaiset ja määräaikaiset *)		Palkkatuella palkatut		Yhteensä		Yhteensä ilman palkkatuella palkattuja	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Hallinto- ja tukipalvelut	11		1	1			12	1	12	1
Perusturvaosasto	89	3	26	2	1		116	5	115	5
Sivistysosasto	72	13	15	1			87	14	87	14
Ympäristöosasto	22	19	7			3	29	22	29	19
<b>Yhteensä</b>	<b>194</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>244</b>	<b>42</b>	<b>243</b>	<b>39</b>
<b>Naiset ja miehet yhteensä</b>	<b>229</b>		<b>53</b>		<b>4</b>		<b>286</b>		<b>282</b>	

ei sisällä tuntipalkkaisia kansalaisopiston opettajia

\*) sisältää myös avoimen viran/toimen väliaikaiset hoitajat sekä oppisopimussuhteiset

	31.12.											
Hallinto- ja tukipalvelut	2											
Perusturvaosasto	28											
Sivistysosasto	16											
Ympäristöosasto	7											

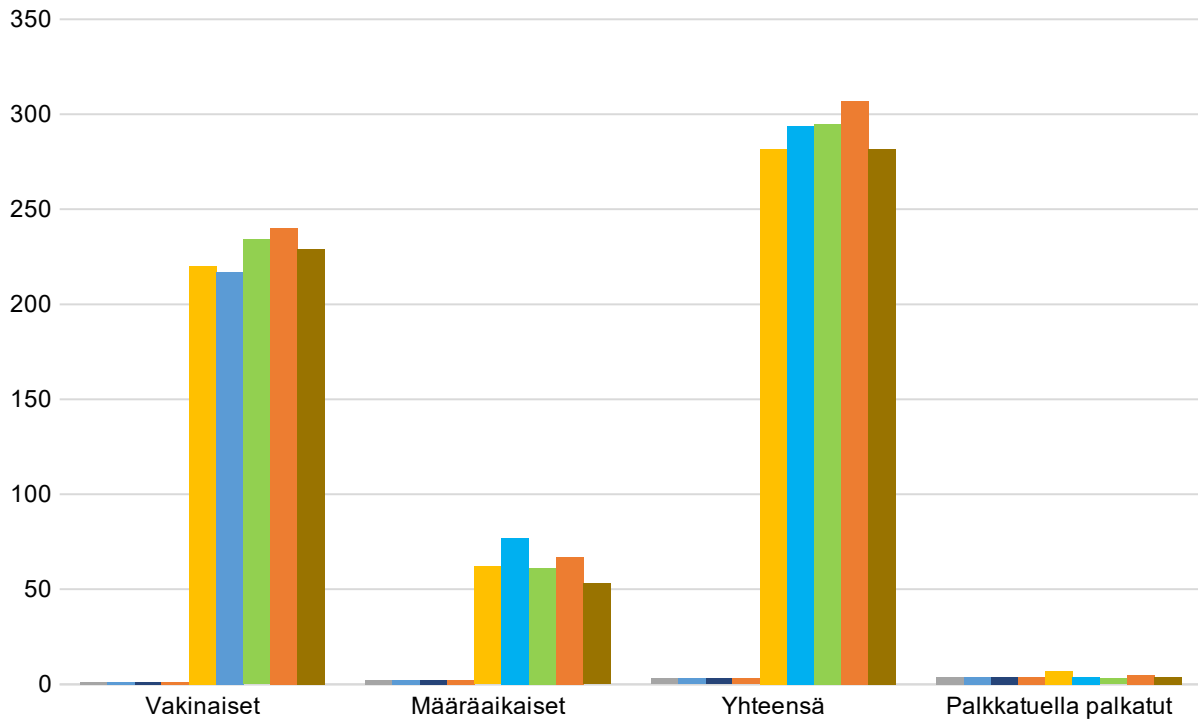
Henkilöstö osastoittain 31.12.2020



Sijaisten ja määräaikaisten määrästä 31.12.2020 todettakoon, että kun määräaikaisia oli yhteensä 53 henkilöä, vastaavasti poissaolleita (esim. erilaisilla työvapailla) oli samanaikaisesti 98 henkilöä. Määräaikaisten ja poissaollien luvut eivät ole täysin linjassa, koska kaikille työvapailla oleville ei ole tarvinnut palkata sijaista.

Määräaikaiset/sijaiset ja työvapailla olleet 31.12.2020			
	määräaikaiset ja sijaiset	työvapailla	
		palkattomat	palkalliset
Hallinto- ja tukipalvelut	2	0	8
Perusturvaosasto	28	6	19
Sivistysosasto	16	11	29
Ympäristöosasto	7	4	21
Yhteensä	53	21	77

Henkilöstön määrän kehitys vuosina 2016 - 2020



## 2.2 Henkilötyövuodet

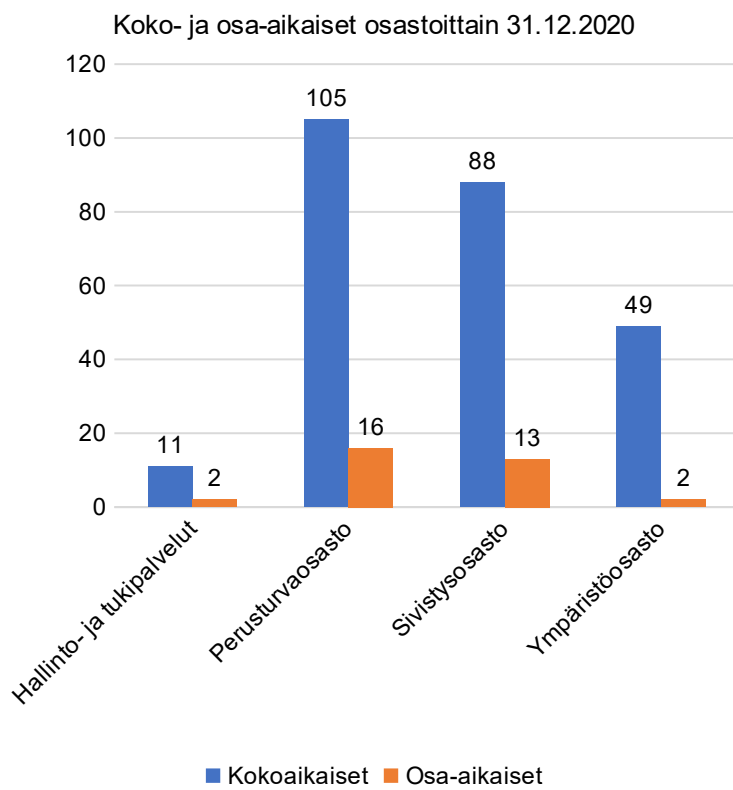
Yhä enemmän henkilöstövahvuutta kuvataan henkilötyövuosina. Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä 31.12. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Henkilötyövuosien määrä väheni 7,9 henkilötyövuotta vuoden 2020 aikana.

Henkilötyövuosina mitattuna Pielaveden kunnan henkilöstövahvuus vuonna 2020 oli 291,2 henkilötyövuotta. Jakauma osastoittain vuosina 2016 - 2020 oli seuraava:

Henkilötyövuodet 2016 - 2020					
	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto- ja tukipalvelut	32	31,6	29,6	32,2	13,2
Perusturvaosasto	115,1	114,9	121,9	130,8	123,4
Sivistysosasto	105,3	110,5	111,4	105,6	103,3
Ympäristöosasto	35,4	32	32,6	30,5	51,3
Yhteensä	287,8	289	295,5	299,1	291,2

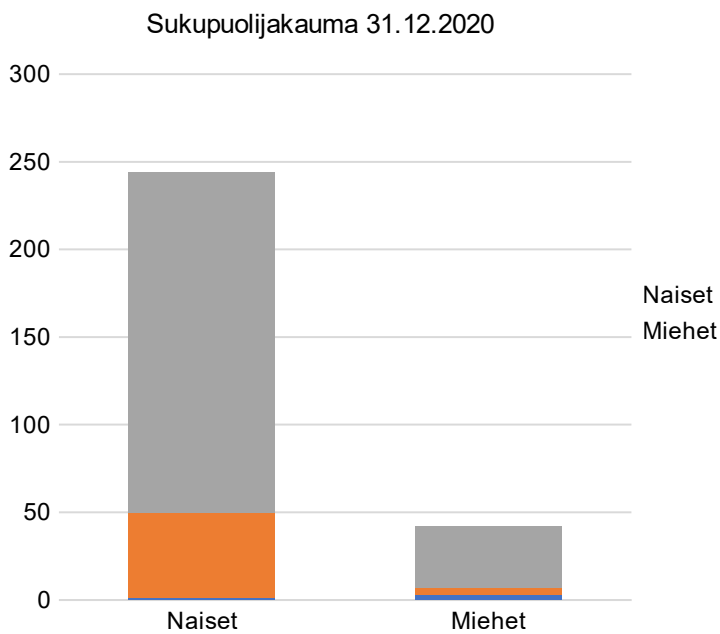
Laskukaavana on käytetty palveluksessa olopäivien lukumäärää kalenteripäivinä /365 \*(osa-aikaprosentti/100)

## 2.3 Osa-aikaisuus



Henkilöstöstä 31.12.2020 kokoaikaisia oli 88,5 % ja osa-aikaisia 11,5 %. Osa-aikaisista 87,9 % oli perusturva- ja sivistysosastolla.

## 2.4 Sukupuolijakauma



Henkilöstöstä 31.12.2020 oli naisia 85,3 % ja miehiä 14,7 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 84,7 % ja miehiä 15,3 %. Määräaikaisista ja sijaisista naisia oli 92,5 % ja miehiä 7,5 %. Sukupuolijakauma ilmenee seuraavista taulukoista.

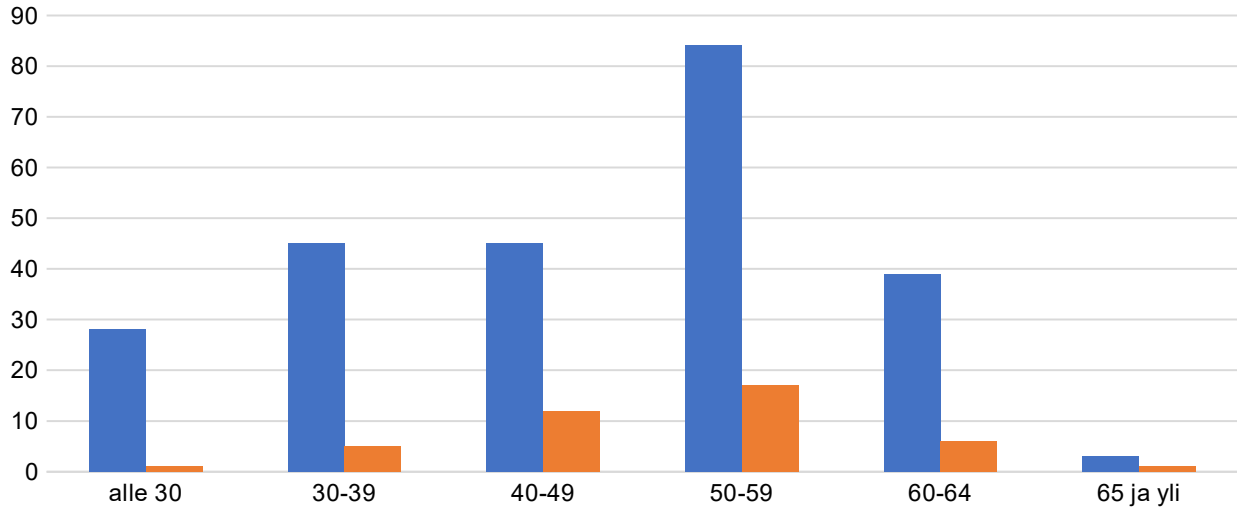
## 2.5 Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä 31.12.2020 oli 47 v 5 kk. Keski-ikä on noussut edellisestä vuodenvaihteesta 2 kuukaudella. Naisten keski-ikä oli 46 v 8 kk ja miesten 51 vuotta. Ikärakenne ilmenee seuraavista taulukoista.

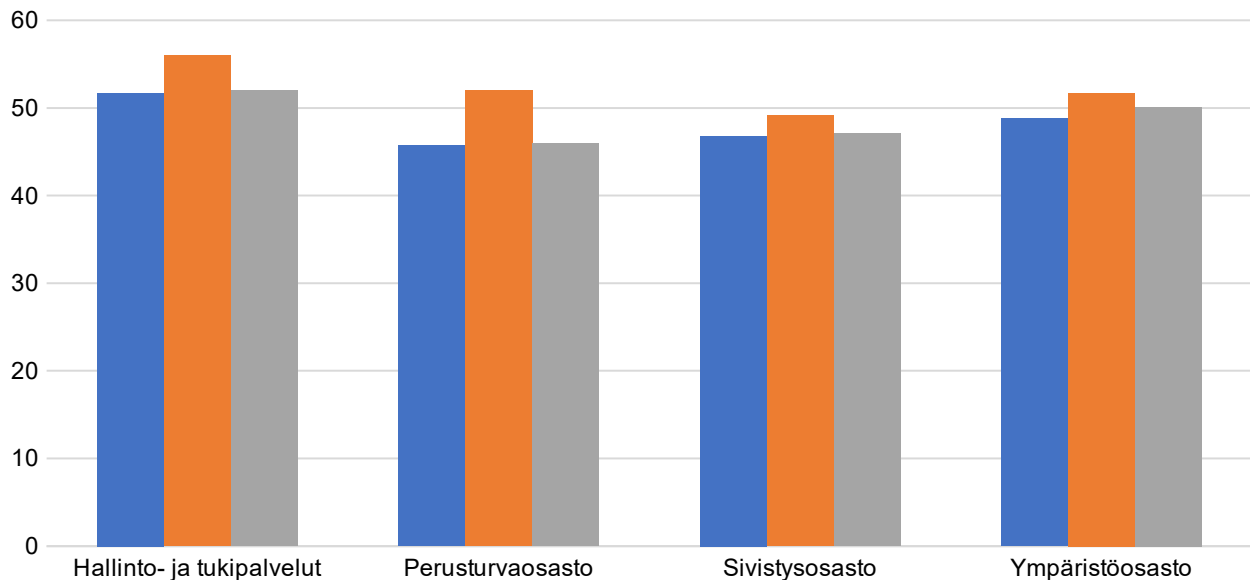
Ikärakenne 31.12.2020				
Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	28	1	29	10,1
30–39	45	5	50	17,5
40–49	45	12	57	20
50–59	84	17	101	35,3

60–64	39	6	45	15,7
65 ja yli	3	1	4	1,4
Yhteensä	244	42	286	100,0
Keski-ikä	46 v 8 kk	51 v	47 v 5 kk	

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2020



Keski-ikä osastoittain 31.12.2020



Kunta-alan henkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuonna 2019 (tilastotietoa vuodelta 2020 ei ole vielä saatavissa). Pielaveden kunnan henkilöstö on siis valtakunnan keskiarvoon nähden hieman ikääntyneempää.

### 3 HENKILÖSTÖN TILA

#### 3.1 Eläköityminen

Vuoden 2020 aikana jäi eläkkeelle 10 henkilöä. Osa-työkyvyttömyyseläkkeellä 31.12.2020 oli 5 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäätiin 2 kk:ta varhemmin kuin vuonna 2020.

Seuraavista taulukoista ilmenee vuonna 2020 eläkkeelle jääneet ja eläkemaksut vuonna 2020.



Vuoden 2020 aikana	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	9	64 v 3 kk
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	1	58 v 10 kk
Osatyökyvyttömyyseläkkeen aloittaneet	3	
Määräaikaisella kuntoutustuella olleet	4	
Osatyökyvyttömyyseläkkeellä 31.12.2020	5	
Kuntoutustuella 31.12.2020	3	

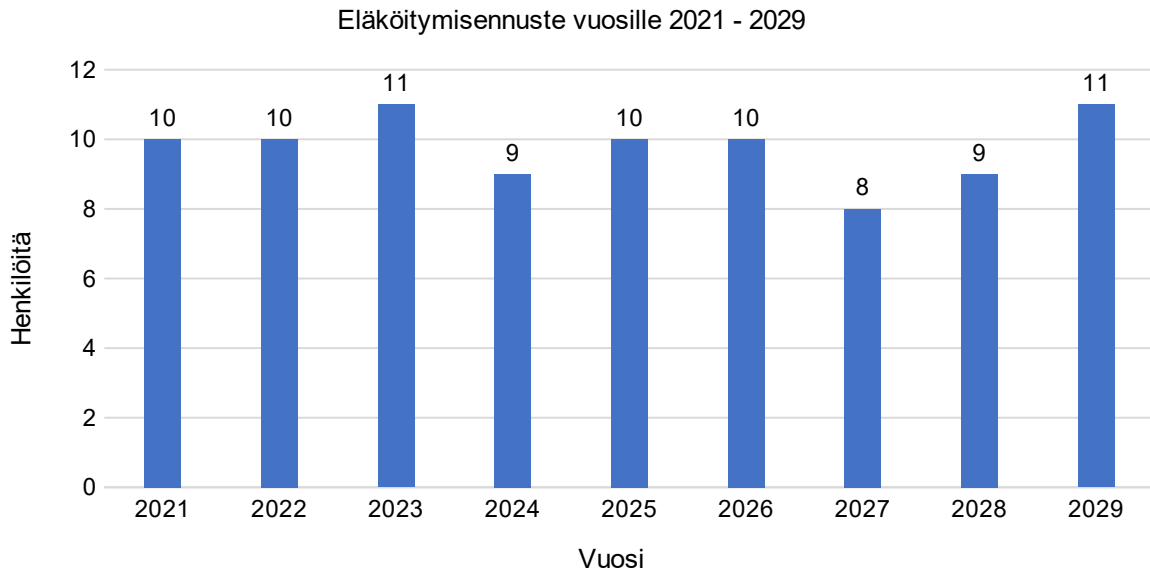
Eläkemaksut vuonna 2020		
	Maksut 1000 €	%-osuus palkka-kustannuksista
KuEL-eläkemaksut:		
Palkkaperusteinen eläkemaksu	1 646	15,4
Eläkemenoperusteinen maksu	868	8,1
VaEL-maksu (ennen 1.1.1970 synt. opettajat)	199	1,9

### 3.2 Eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste vuosille 2021 - 2029 perustuu Kevan tilastopalvelusta saatavaan ennusteeseen. Ennusteen mukaan em. ajalla vanhuuseläkkeelle jää 88 henkilöä.

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus- ja varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vuoden 2018 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



### 3.3 Vaihtuvuus

Vaihtuvuus % on laskettu suhteuttamalla henkilöiden lukumäärä edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (31.12.2019 = 240).

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	18	7,5
Päättyneet palvelussuhteet	23	9,58

### 3.4 Sairauspoissaolot

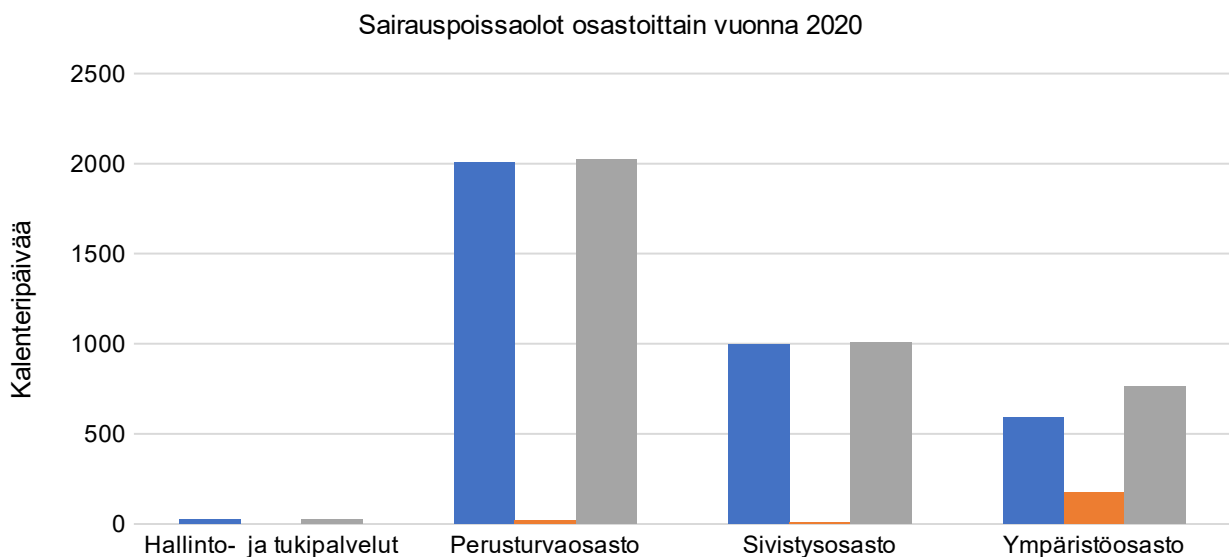
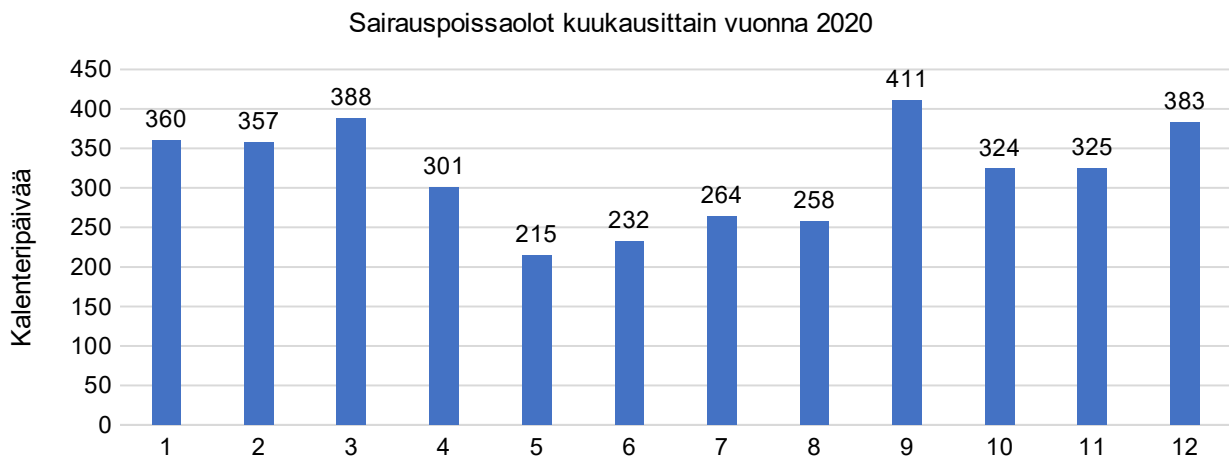
Sairauspoissaoloja vuonna 2020 oli yhteensä 3818 kalenteripäivää, josta työtapaturmien osuus oli 136 kalenteripäivää. Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspoissaolot vähenivät 23,97 %.

Sairauspoissaoloprosentti oli 5,07 % (v.2019 6,74%).

Sairauspoissaolojen palkkauskustannukset henkilösivukuluineen olivat vuonna 2020 n. 0,36 milj. euroa. Kelan ja vakuutusyhtiön korvausten jälkeen niiden nettokustannuksiksi jäi n. 0,28 milj. euroa. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset henkilösivukuluineen pienenevät edellisvuoteen verrattuna 0,14 milj. euroa. Kelan ja vakuutusyhtiön korvausten jälkeen nettokustannuksiksi jäävät kulut pienentyivät 0,12 milj. euroa.

Poissaoloja määräaikaisen kuntoutustuen vuoksi vuonna 2020 oli yhteensä 673 kalenteripäivää (vuonna 2019 yhteensä 288 kalenteripäivää).

Seuraavissa taulukoissa ovat sairauspoissaolot osastoittain ja kuukausittain vuonna 2020 sekä vuosilta 2016 - 2020.

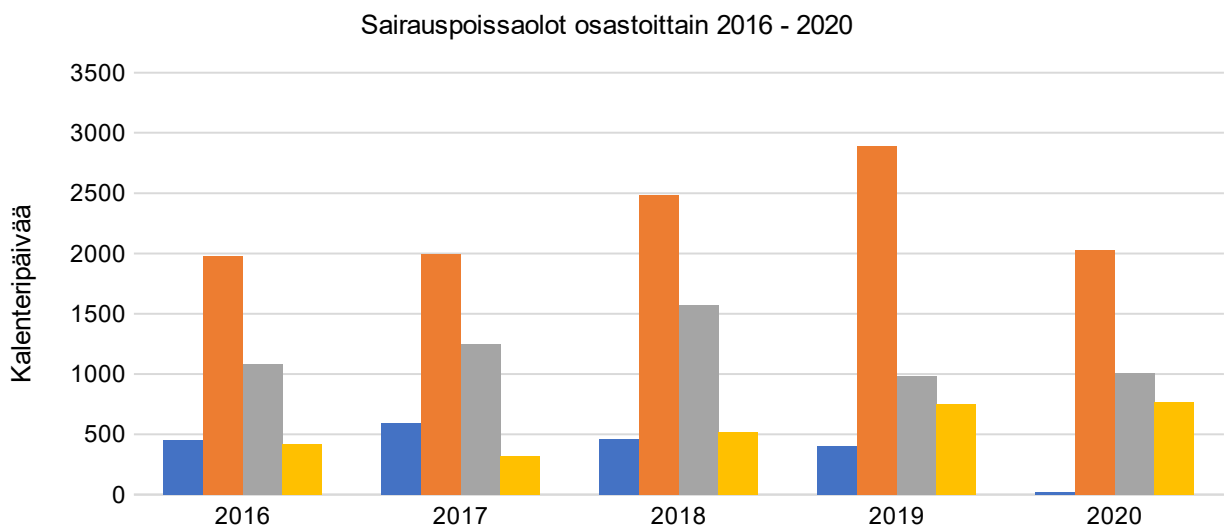
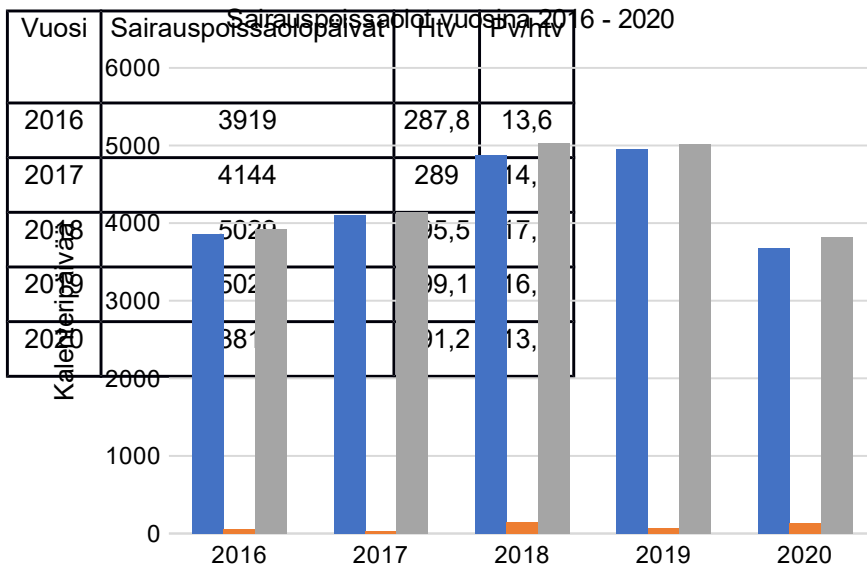


Terveysperusteiset poissaolot 2020 poissaolon pituuden mukaan	
Poissaolon kesto	Kalenteripäiviä
1–4 pv	981
5–29 pv	1344

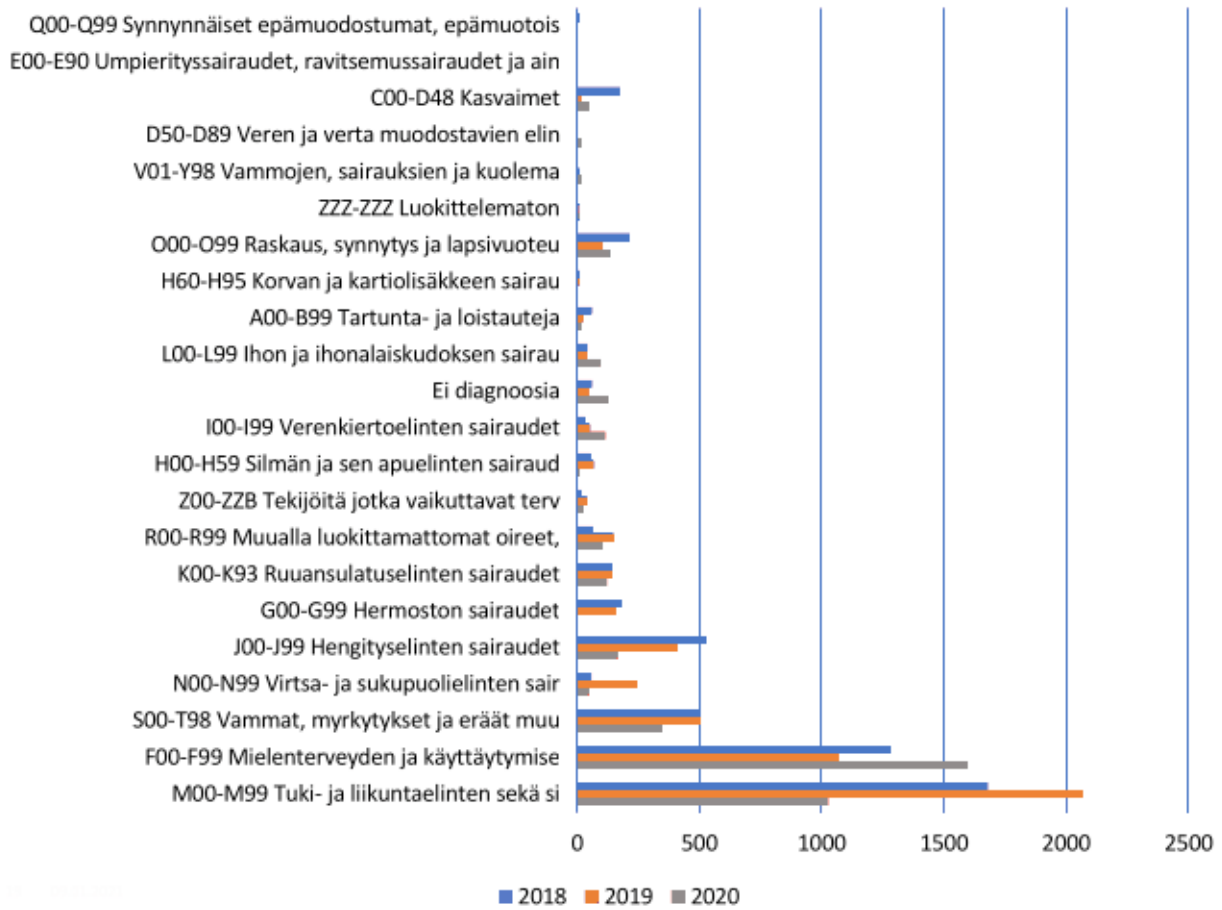
30–60 pv	997
61–90 pv	360
91–180 pv	
181- pv	
Yhteensä	3682
Työtapaturmat, työmatkatapaturmat, ammattitaudit tai -epäilyt	136

Palkanlaskentajärjestelmästä saatavaan tilastoon poissaolon kesto tulee sen mukaan, minkä pituisissa jaksoissa poissaolo on ollut. Esim. jos poissaolon kesto on ensin ollut 3 pv ja jatkunut sen jälkeen toiset 3 pv (jolloin poissaolon kokonaispituus on ollut 6 pv), tilastossa molemmat jaksot ovat kohdassa 1–4 pv.

Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä on 16,5 päivää / htv (2019). Vuoden 2020 tilastotieto ei ole käytettävissä.



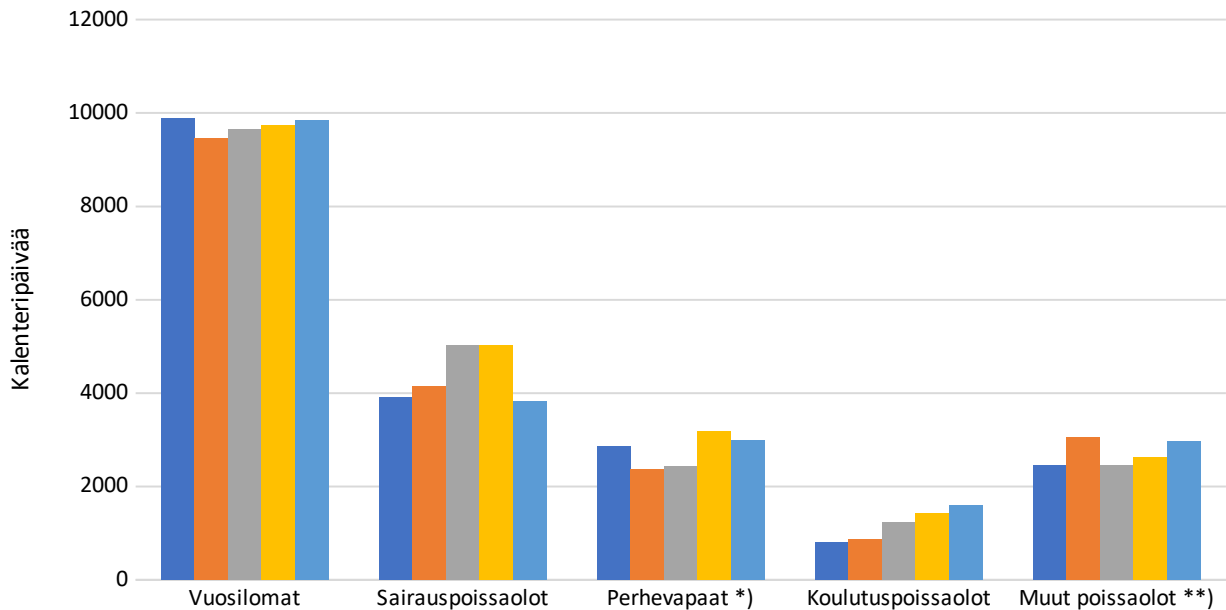
Sairauspoissaolot diagnosiryhmittäin vuonna 2018–2020



### 3.5 Poissaolot

Työntekijällä ja viranhaltijalla on oikeus vuosilomaan työehtosopimuksen mukaisesti. Samoin työehtosopimuksissa on sovittu oikeudesta sairauslomaan, virka- ja työvapaisiin sekä perhevapaisiin.

Poissaolten jakautuminen eri muotoihin 2016 - 2020



\*) sis. äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat sekä muut erilaiset lapsen hoitovapaat.

\*\*\*) sis. työajantasausvapaat

## 4 TYÖHYVINVOINTI, TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYSHUOLTO

### 4.1 Työsuojaelu

Kunnan työsuojelupäällikkönä toimii hallintopäällikkö Kirsi Väänänen. Kunnassa toimitettiin työsuojeluvaalit 23.1.2018. Uusi nelivuotinen työsuojelutoimikausi alkoi vuoden 2018 alusta lukien. Työsuojeluvalluutettuna toimii Juha Keinonen ja varavalluutettuina Pirkko Kainulainen sekä Eija Hult. Pielaveden kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa ajalle 2018–2021 päivitettiin vuoden 2020 aikana.

Työsuojelutoimikunta kokoontui säännöllisesti. Yhteensä pidettiin kuusi virallista kokousta vuoden aikana. Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työterveyshuollon edustaja, työterveyshoitaja.

Työsuojelutoimikunta käy joka kokouksessa läpi mm. sairaspöissaolojen seurannan, tapaturma-, läheltä piti- ja kiusaamisilmoitukset. Sairaspöissaolojen kasvuun on kiinnitetty huomiota ja suunniteltu täsmä toimenpiteitä niihin työyhteisöihin, joissa sairaspöissaolojen kasvu on ollut merkittävää. Näyttäisi siltä, että sairaspöissaolojen hillintään tehdyt toimenpiteet ovat olleet oikean suuntaisia. Kokouksissa käydään läpi tehtyjen työsuojelutarkastusten tai suunnattujen työpaikkaselvitysten raportit. Tämän lisäksi työsuojelutoimikunta osaltaan osallistuu henkilöstön asemaan vaikuttavien asioiden valmisteluun.

### 4.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelujen tuottajana toimi Pihlajalinna Terveys Oy. Työterveyshuolto sisältää työpaikkaselvitysten laadintaan liittyvät työpaikkakäynnit, terveystarkastukset, niihin liittyvät tutkimukset, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja osallistumisen tarvittaessa työpaikan ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja toteutukseen. Koronapandemia aiheutti haasteita myös työterveyshuollon palvelujen järjestämiseen. Esimerkkinä mainittakoon työpaikkakäynnit, joita siirrettiin keväältä syksyille 2020 ja osittain jopa vuodelle 2021. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevistä kustannuksista Kela korvaa 60 %.

Vuonna 2020 toimintasuunnitelmaan sisältyi mahdollisuus käyttää työterveyshuollon sairaanhoitopalveluita. Näistä kustannuksista Kela korvaa 50 %.

Seuraavissa taulukoissa on työterveyshuollon toimintatiedot ja kustannukset vuosilta 2016 - 2020

<b>Työterveyshuollon toimintatiedot ja kustannukset</b>					
	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Terveystarkastuskäynnit (kpl) sis. etäpalvelut</b>					
Lääkäri	164	94	172	104	99
Terveystarkastaja	68	100	161	71	39
Muut asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	1	12	3	14	5
<b>Tutkimukset (kpl)</b>					
Laboratorio	719	442	752	306	177
Kuvantaminen	16	1	11	2	3
<b>Työpaikkaselvitykset (h) sis. etäpalvelut</b>					
Lääkärit	5	21	26	7	27,5
Terveystarkastajat	24,5	58	47	39,5	33,5
Muut asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	9	10,5	12,5	29	33,5
<b>Tietojen antaminen, neuvonta, ohjaus</b>					
<b>Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h) sis. etäpalvelu</b>					
Lääkärit	26	1	1	12	20,5
Terveystarkastajat	57,5	4,5	12,5	11,5	16,5
Muut asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	0	0	0	2,5	2,5
<b>Yksilön neuvonta- ja ohjaukset (kpl)</b>					
Lääkärit	6	22	19	40	38
Terveystarkastajat	115	74	59	153	96
Muut asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	265	229	153	132	145
<b>Kustannukset (euroa)</b>	<b>83449,02</b>	<b>67049,68</b>	<b>77 939,26</b>	<b>67 385,09</b>	<b>67 026,28</b>

<b>Sairaanhoidon ja terveydenhuollon toimintatiedot ja kustannukset</b>					
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Sairaanhoitokäynnit (kpl) sis. etäpalvelut</b>					
Lääkäri	646	653	668	431	240
Terveydenhoitaja	177	243	199	136	67
Muut asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit ja erikoislääkärit)	38	10	4	11	9
<b>Tutkimukset (kpl)</b>					
Laboratorio	810	1058	826	722	336
Kuvantaminen	77	65	95	79	47
<b>Kustannukset (euroa)</b>	<b>77372,50</b>	<b>72 497,46</b>	<b>74696,16</b>	<b>66 819,62</b>	<b>44573,34</b>

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin vuoden 2020 aikana.

### 4.3 Kuntoutus

1.6.2000 lukien Kelan kuntoutukseen osallistuvilla on myönnetty palkallista virkavapaata/työlomaa. Kaikkiaan kuntoutuksissa vuonna 2020 oli 3 henkilöä. Kuntoutusajan palkkauskustannukset henkilösivukuluineen olivat 1450 euroa ja Kelan maksamien kuntoutusrahojen jälkeen nettokustannukseksi jäi 630 euroa.

Kelan kuntoutukseen osallistuneiden ja kuntoutuspäivien määrä vuosina 2016 - 2020.

<b>Kuntoutukseen vuosina 2016 - 2020 osallistuneet</b>		
<b>Vuosi</b>	<b>osallistujat</b>	<b>kuntoutuspäivien määrä</b>
2016	20	188
2017	6	53
2018	1	5
2019	2	15
2020	3	11

### 4.4 TYKY/TYHY-toiminta

TYHY-toiminnan tulee olla läsnä jokapäiväisessä työssä. Tämän lisäksi on erillisiä työkyky- ja hyvinvointia tukevia toimia, joista mainittakoon ateriaetu, työyhteisöjen käytössä oleva tyhy-raha sekä maksuton kuntosali.

Työpaikoilla on mahdollista suunnitella ja ehdottaa tyky-toimintaa toteutettavaksi esimerkiksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tai kunnan omana työnä vapaa-ajanohjaaja Tuula Moilasen toimesta.

Kunta työnantajana varaa tyhy-rahaa, joka on tarkoitettu yhdessä työkavereiden kanssa käytettäväksi yhdessä sovitulla tavalla. Vuonna 2020 tyhy-rahamäärä oli 30 e/henkilö. Työporukat ovat perinteisesti käyneet konsertissa, elokuvissa, ravintolassa, keilaamassa, mutta poikkeuksellinen vuosi vaikutti myös tyhy-rahamen käyttöön.

Tyhy-raha tulee muuttumaan vuoden 2021 aikana, koska kunnassa tehtiin päätös ePassin käyttöönotosta henkilöstöjärjestöjen toiveen mukaisesti.

### 4.5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointikyselyä ei vuonna 2020 toteutettu säästösyistä.

### 4.6 Osaamisen kehittäminen

Kuntastrategiassa on henkilöstön osalta määritelty strategiseksi tavoitteeksi vetovoimainen työyhteisö. Kunta työnantajana mahdollistaa kilpailukykyisen palkkauksen ja hyvät koulutusmahdollisuudet. Pielaveden kunnan työnantajarooliin yksi vetovoimatekijöistä on henkilöstön mahdollisuus itsensä kehittämiseen.

Henkilöstöä kannustetaan pitämään huolta omasta työmarkkinakelpoisuudestaan. Henkilöstön osaamista kehitetään mahdollistamalla osallistuminen koulutuksiin ja järjestämällä tarvittavaa ammattitaitoa ylläpitävää ja lisäävää koulutusta myös itse.

<b>Koulutuspoissaolot vuonna 2020</b>		
	kalenteripäivää	osallistujien määrä
Koulutus, palkallinen	199	124
Opintovapaa, palkaton	1133	8
Oppisopimuskoulutus, palkaton	16	2
Oppisopimuskoulutus, palkallinen	13	3
Muu koulutus, palkaton	236	10
Yhteistoimintakoulutus	5	2
<b>Yhteensä</b>	<b>1602</b>	<b>149</b>

Koulutuspäivien määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna 182 päivällä, kun taas osallistujien määrä on vastaavasti laskenut 13 henkilöllä. Tilasto ei ole täydellinen, koska kaikkia koulutuspoissaoloja ei ole tallennettu palkanlaskentajärjestelmään. Varsinkin webinaareina järjestetyt koulutukset ovat saattaneet jäädä kirjaamatta järjestelmään.

Laki taloudellisesta tuesta ammatillisen osaamisen kehittämiseen mahdollistaa sen, että kunta voi hakea ns. koulutuskorvausta. Sen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutus. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Koulutuksen suunnittelun ja toteutuneen koulutuksen vaikuttavuuden merkitys korostuu tulevaisuudessa entistä enemmän. Osastokohtaisiin vuotuisiin koulutustarpeisiin ja painopistealueisiin vaikuttavat muun muassa toiminnalliset ja lainsäädännölliset muutokset. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuksia järjestettiin vuonna 2020 yhteensä 101 päivää, joista koulutuskorvaus oli yhteensä 1 815,88 euroa.

#### 4.7 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa.

Etätyö on joustava työn organisointimalli. Etätyö lisää työn tuottavuutta ja työjärjestelyjen joustavuutta sekä parantaa työhyvinvointia. Se mahdollistaa samalla työn ja perhe-elämän joustavamman yhteensovittamisen. Etätyön käyttö parantaa myös työnantajaimagoa ja helpottaa asiantuntijoiden rekrytointia.

Etätyön piiriin kuuluvat kaikki kunnan viranhaltijat/työntekijät, joiden työtehtäviä voidaan työnantajan mielestä tehdä etätyönä. Tehtävät, jotka edellyttävät henkilön jatkuvaa työpanosta ja läsnäoloa työyksikössä, estävät etätyön tekemisen. Esimies harkitsee etätyön käyttömahdollisuudet aina työtehtävien ja toiminnan näkökulmasta ottaen huomioon myös henkilöstön yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun.

Koronapandemiasta johtuen etätyön tekeminen lisääntyi voimakkaasti vuoden aikana ja viranhaltijat sekä työntekijät joutuivat ottamaan haltuun etätyön tekemiseen liittyviä toimintatapoja. Etätyötä suositeltiin tehtäväksi kaikissa niissä työtehtävissä, joissa se oli mahdollista.

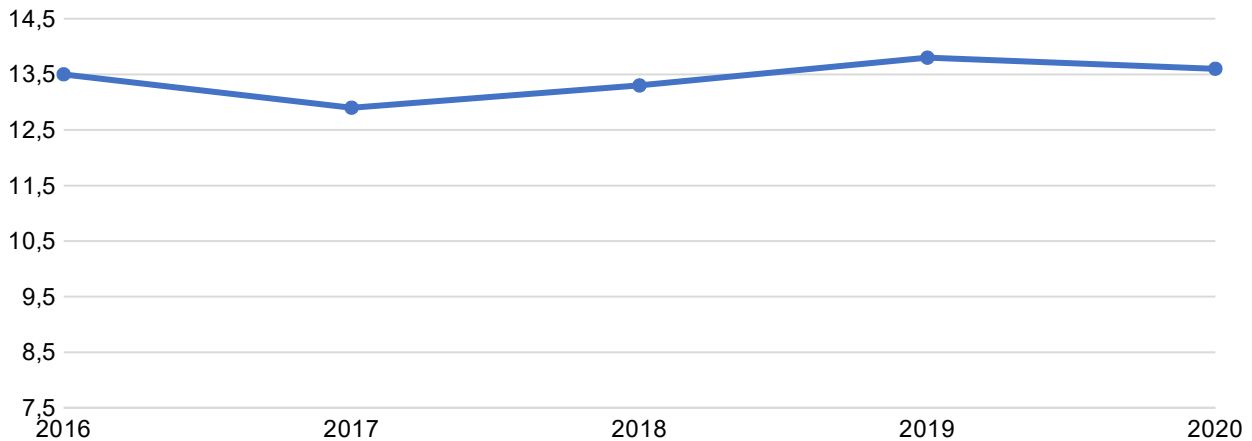
<b>Etätyöpäivät vuosina 2018 - 2020</b>	
Vuosi	Työpäivät
2018	41
2019	133
2020	369

## 5 HENKILÖSTÖMENOT

Henkilöstömenot olivat vuonna 2020 yhteensä 13,6 milj. euroa.

Seuraavissa taulukoissa ilmenevät henkilöstömenot vuosina 2016 - 2020.

Henkilöstömenot 2016 - 2020



Henkilöstökulut vuosina 2016 - 2020					
	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat ja palkkiot	9961010	9960 703	10427 968	10946 570	10657 272
KuEL-palkkaperusteinen maksu	1515265	1509 731	1577 605	1743116 (**)	1646138 (***)
KuEL-eläkemenoperusteinen maksu	1088907	816 505	797 188	837 260	867 776
KuEL-varhemaksu	119047	103 408	106 556	- *)	-
VaEL-palkkaperusteinen maksu	232845	220 419	215 175	208345 (****)	199154 (*****)
Muut henkilösivukulut	740782	432 972	367 003	343 666	359 138
Kelan ja vakuutusyhtiön korvaukset	-176885	-128 143	-197 727	-228 591	-127 588
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>13480971</b>	<b>12915 595</b>	<b>13293 766</b>	<b>13850 366</b>	<b>13601 890</b>

\*) KuEL-varhe maksu lakkautettiin vuoden 2019 alusta.

1.1.2019 lukien palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun.

\*\*) sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun noin 133 300 e

\*\*\*) sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun noin 128 700 e

\*\*\*\*) sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun noin 11 200 e

\*\*\*\*\*) sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun noin 12 200 e



## 6 PALKKAKARTOITUS

Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoitus laaditaan siten, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmene palkkakartoituksesta. Kuntatyönantajat suosittelee, että ryhmissä tulee olla kuusi naista ja kuusi miestä. Joissakin ryhmissä ei tästä syystä voi naisten ja miesten palkkoja ilmoittaa erikseen.

PIELAVEDEN KUNTA			PALKKAKARTOITUS					
Sopimusala	Lukumäärä 31.12.2020		Tehtäväkohtainen peruspalkka 31.12.2020 keskimäärin €/kk		Palkka- ero %	Varsinainen palkka 31.12.2020 keskimäärin €/kk		Palkka- ero %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
<b>Kvtes</b>								
- kokoaikaiset	175	8	2 329,98	2498,35	-6,74	2498,88	2 698,39	-7,39
<b>Kvtes *)</b>								
- osa-aikaiset	24	1	1526,11 *)			1616,52 *)		
	Lukumäärä 31.12.2020		Tehtäväkohtainen peruspalkka 31.12.2020 keskimäärin €/kk		Palkka- ero %	Kokonaispalkka 31.12.2020 keskimäärin €/kk		Palkka- ero %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
<b>Ovtes</b>								
- kokoaikaiset	38	11	3022,73	3457,49	-12,57	3910,26	4466,68	-12,46
<b>Ovtes *)</b>								
- osa-aikaiset	6	1	2312,84 *)			2635,22 *)		
	Lukumäärä 31.12.2020		Tehtäväkohtainen peruspalkka 31.12.2020 keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka 31.12.2020 keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
<b>Teknisten sopimus *)</b>								
- kokoaikaiset	1	13	2367,15			2722,89		
- osa-aikaiset	-	1	*)			*)		
	Lukumäärä 31.12.2020		Perustuntipalkka 31.12.2020 keskimäärin €/tunti			kokonaistuntipalkka keskimäärin €/tunti 31.12.2020		Palkka- ero %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
<b>Tuntites:</b>	-	7	-	12,65		-	14,62	

\*) naisten ja miesten ja/tai koko- ja osa-aikaisten palkkoja ei voi ilmoittaa erikseen, koska muuten kartoituksesta ilmenee yksittäisen henkilön palkka

Palkkakartoituksen pohjalta voidaan todeta että, palkkaeroja on. Naisten ja miesten väliset palkkaerot johtuvat kuitenkin henkilöstön erilaisista koulutuksista sekä työn vaativuuden erilaisuudesta.