

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

2019

1. HENKILÖSTÖ .....	3
1.1 Määrä.....	3
1.2 Rakenne .....	4
1.3 Rekrytointi.....	4
1.4 Ikärakenne .....	5
1.5 Eläkkeelle siirtyminen.....	5
1.6 Palvelussuhteiden kesto.....	7
2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	8
3. OSAAMINEN .....	10
4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	12
5. KUSTANNUKSET.....	16
6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2018 .....	17

## 1. HENKILÖSTÖ

### 1.1 Määrä

Vuoden 2019 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli **157** henkilöä, mikä on kaksi henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna.

Vakinaisen henkilökunnan määrästä 15 prosenttia on miehiä. Yhdyskuntarakennepalveluissa miehiä on 25, hyvinvointipalveluissa 10 ja hallinnossa 25 prosenttia.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.	Muutos 2018–2019 %
Hallinto	3	75 %	1	25 %	4	100,00
Hyvinvointipalvelut	94	90 %	11	10 %	105	-2,78
Yhdyskuntarakenne	36	75 %	12	25 %	48	6,67
<b>Yhteensä</b>	<b>133</b>	<b>85 %</b>	<b>24</b>	<b>15 %</b>	<b>157</b>	<b>1,29</b>

Taulukko 1. Vakinaisen henkilöstö.

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa **75** henkilöä. Yhteensä Teuvan kunnan palveluksessa 31.12.2019 oli **232** henkilöä.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Hallinto	1	0	1
Hyvinvointipalvelut	51	16	67
Yhdyskuntarakenne	6	1	7
<b>Yhteensä</b>	<b>58</b>	<b>17</b>	<b>75</b>

Taulukko 2. Määräaikainen henkilöstö.

Kunnan asukasmäärään suhteutettu vakinaisten työntekijöiden määrä on pysynyt käytännössä samalla tasolla useiden vuosien ajan. Muutos on näkynyt vain kokonaismäärän murto-osissa. Suunta on laskeva.

Vuosi	hlöä/1000 as
2011	32
2012	32
2013	34
2014	31
2015	31
2016	31
2017	31
2018	30
2019	30

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä 1 000 asukasta kohden.

## 1.2 Rakenne

Palvelussuhteita voidaan kuvata myös niiden laadun mukaan seuraavasti:

Palvelusuhteen laatu	Naisia	Miehiä	Yht.
Vakinaisessa palvelusuhteessa, joista	133	24	157
- osa-aikatyössä	22	2	24
Määräaikaisessa palvelusuhteessa, joista	58	17	75
- osa-aikatyössä	14	5	19
- sivutoimisena	13	8	21
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>191</b>	<b>41</b>	<b>232</b>

Taulukko 4. Palvelussuhteiden laatu.

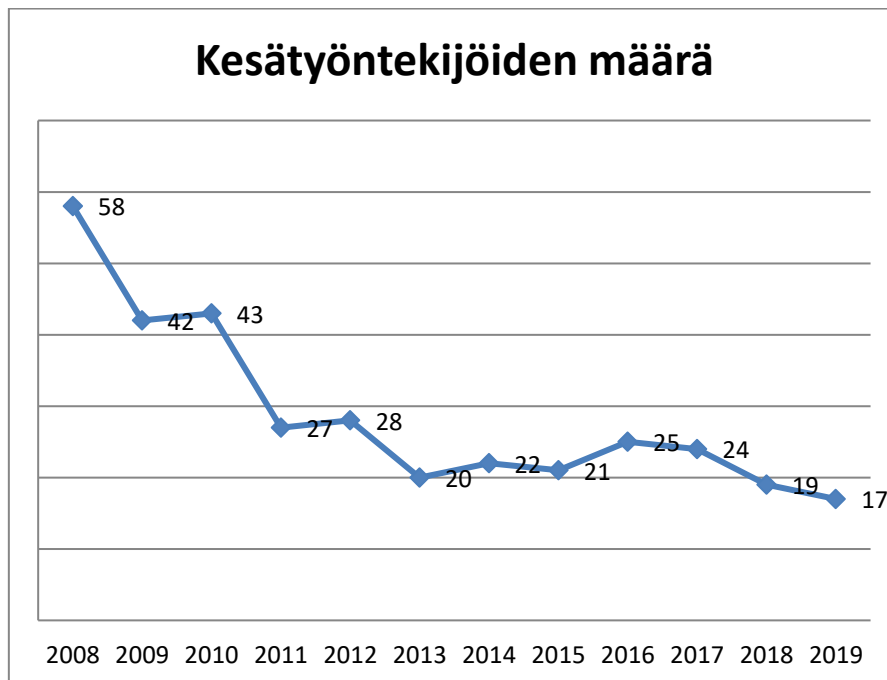
## 1.3 Rekrytointi

Vuoden 2019 aikana solmittiin 711 palvelussuhdetta. Tämä on 93 palvelussuhdetta enemmän kuin edellisenä vuonna. Uudet palvelussuhteet ovat pääosin määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Hallinto	1
Hyvinvointipalvelut	4
Yhdyskuntarakennepalvelut	5
<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>

Taulukko 5. Uudet vakituiset palvelussuhteet.

Kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 17 henkilöä, eli heitä palkattiin kaksi henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna.



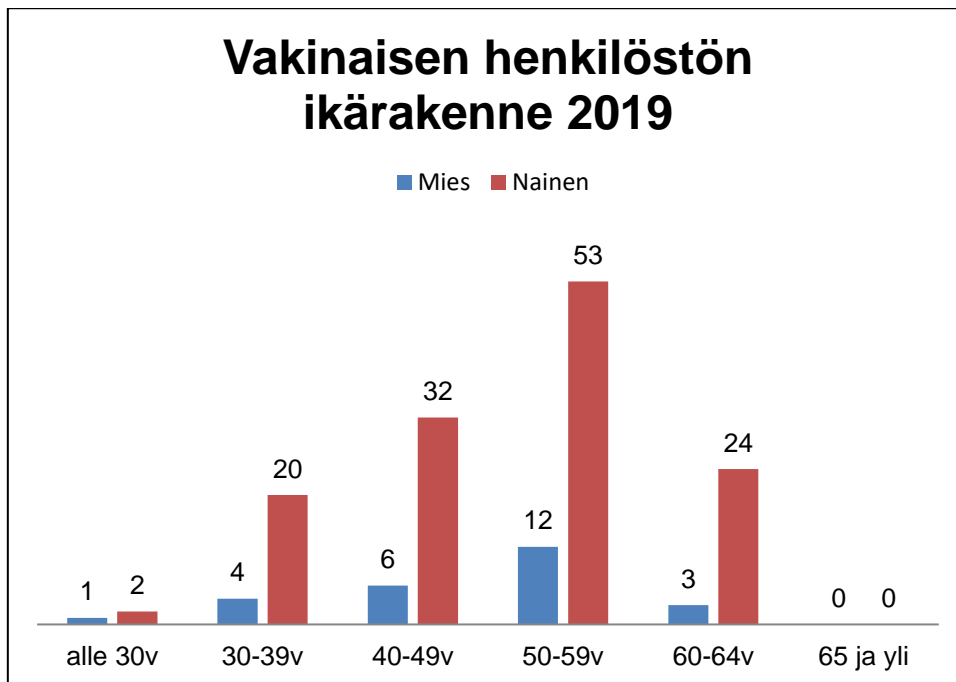
## 1.4 Ikärakenne

Toimialoittain tarkasteltuna vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli vuonna 2019.

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Hallinto	58,00	54,00	55,00
Hyvinvointipalvelut	46,75	51,80	51,27
Yhdyskuntarakenne	53,43	44,40	46,66
<b>Koko kunta</b>	<b>50,56</b>	<b>49,85</b>	<b>49,96</b>

Taulukko 6. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2019

Huomioitavaa ikärakenteessa on se, että yli puolet vakinaisessa työsuhteessa olevista Teuvan kunnan työntekijöistä on yli 50-vuotiaita. Tämä tulee huomioida erityisesti esimiestyössä, että esimies ottaa huomioon eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja odotukset. Kaikkien työntekijöiden vahvuudet tarvitaan käyttöön. Näin jokainen voi työskennellä voimavarojensa mukaan ja tarkoituksenmukaisessa roolissa.



## 1.5 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2019 eläkkeelle jäi yhteensä viisi henkilöä. Kevan raporteissa ei ole jakoa eläkelajeittain, joten henkilöstöraportissa on ainoastaan eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä.

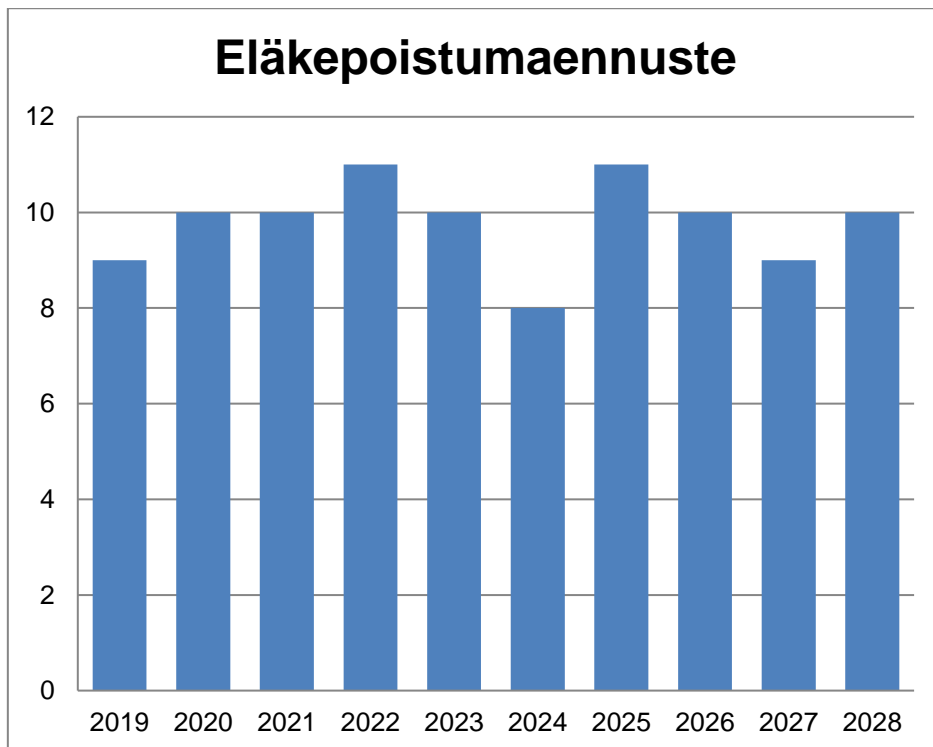
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2012	6	63,2
2013	12	60,6
2014	12	63,2
2015	14	61,9
2016	7	60,7
2017	6	63,7
2018	9	63,8
2019	5	63,3

Taulukko 7. Eläkkeelle siirtyneet.

Uusien eläkelakien perusteella henkilö voi jäädä eläkkeelle 63 – 68 -vuotiaana oman harkintansa mukaan, eli varsinaista vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Näin henkilökohtaiset ratkaisut saattavat muuttaa eläke-ennustetta. Tärkeää kuitenkin olisi saada mahdollisimman moni jatkamaan työssä vielä 63 ikävuoden jälkeen, koska kun työntekijä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän, ei ole pakko jäädä eläkkeelle. Työntekoa voi jatkaa ja samalla kerryttää lisää eläkettä. Vanhuuseläkkeelle jääminen ei ole ainoa vaihtoehto. Työmäärää voi keventää esimerkiksi siirtymällä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana Teuvan kunnasta eläkkeelle jää vuosittain noin 10 työntekijää.

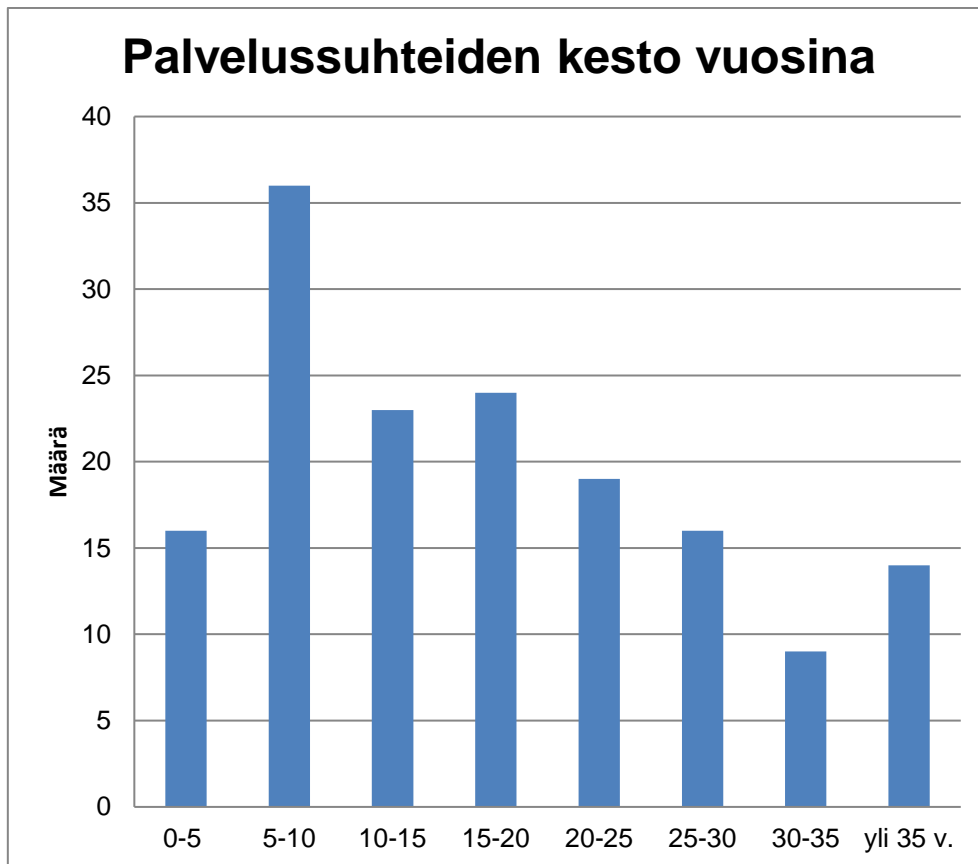


### 1.6 Palvelussuhteiden kesto

Teuvan kunnassa pysytään työssä pitkään. Alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita oli 33 prosenttia. 10–20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 30 prosenttia, 20–30 vuotta kestäneiden 22 prosenttia ja yli 30 vuotta kestäneiden 15 prosenttia.

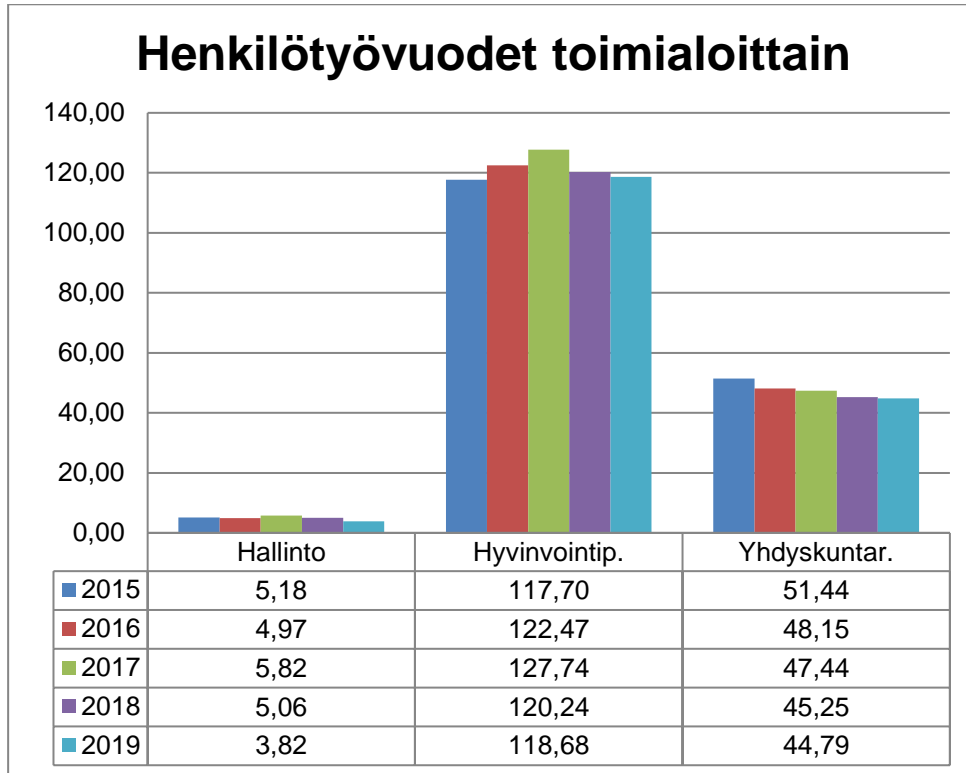
Työvuodet	Henkilöstön lukumäärä	Prosenttia
0-5	16	10
6-10	36	23
11-15	23	15
16-20	24	15
21-25	19	12
26-30	16	10
31-35	9	6
yli 36 v	14	9
	<b>157</b>	<b>100</b>

Taulukko 8. Palvelussuhteiden kesto.



## 2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Jos henkilöstön määrä vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12. Raportissa osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.



Yläpuolella olevassa kuviossa on ilmoitettu tehty työpanos henkilötyövuosina toimialoittain työpäivinä laskien.

HTV =

- täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely
- osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti
- vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen tai osan vuotta palkkaa saaneen työ on laskettu suhteessa koko vuoden työpäiviin
- poissaolot vähentävät henkilötyövuosia

Henkilötyövuosiin vaikuttavat olennaisesti henkilöstön määrän ja poissaolojen muutokset.



Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	32	0	0	0	26	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	1137	2	179	1243	1856	47	165	0
Yhdyskuntarakenne	332	2	5	30	142	5	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1501</b>	<b>4</b>	<b>184</b>	<b>1273</b>	<b>2024</b>	<b>52</b>	<b>165</b>	<b>0</b>

\*Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Taulukko 9. Poissaolot työpäivinä vuonna **2016**.

Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	46	0	0	14	31	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	1291	50	60	1425	1667	99	136	89
Yhdyskuntarakenne	925	18	0	165	71	0	377	0
<b>Yhteensä</b>	<b>2262</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>1604</b>	<b>1769</b>	<b>99</b>	<b>513</b>	<b>89</b>

\*Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Taulukko 10. Poissaolot työpäivinä vuonna **2017**.

Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	7	0	0	0	19	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	872	13	5	1645	1237	134	96	98
Yhdyskuntarakenne	532	18	105	245	41	2	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1411</b>	<b>31</b>	<b>110</b>	<b>1890</b>	<b>1297</b>	<b>136</b>	<b>96</b>	<b>98</b>

\*Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

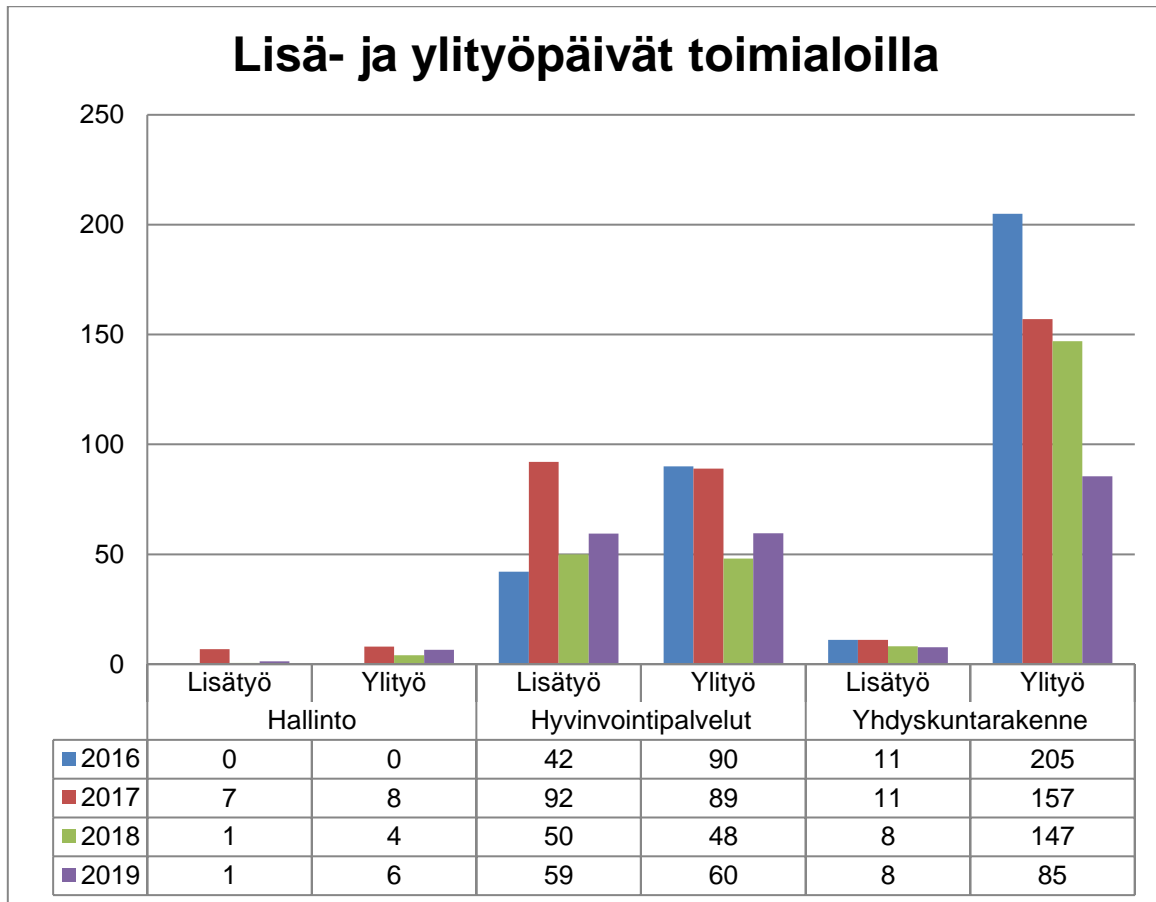
Taulukko 11. Poissaolot työpäivinä vuonna **2018**.

Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	25	0	10	0	0	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	1145	2	0	886	1087	52	85	178
Yhdyskuntarakenne	685	26	22	0	34	0	125	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1855</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>886</b>	<b>1121</b>	<b>52</b>	<b>210</b>	<b>178</b>

Taulukko 12. Poissaolot työpäivinä vuonna **2019**.

Alimmassa taulukossa esitettyjen poissaolojen ohella vuonna 2019 vuosilomalla oltiin yhteensä 4590 työpäivää. Kokonaisuudessaan poissaoloja vuonna 2019 oli 57 työpäivää vakituista työntekijää kohden. Vuonna 2018 vastaava poissaolopäivien lukumäärä oli 64 työpäivää, vuonna 2017 vastaava luku oli 66 työpäivää.

Sekä lisä- että ylityöden yhteismäärä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.



Lisätyötä korvataan yksinkertaisella tuntipalkkiolla tai vastaavalla vapaalla, mutta ylityö voi olla joko 50 %:lla tai 100 %:lla korotettua tai vastaavaa vapaata.

### 3. OSAAMINEN

Henkilöstöstrategiassa hyväksytyyn näkökulman, osaamisen varmistamisen osatavoitteita ovat:

- koulutuksen kehittäminen
- työyhteisön suunnitelmallinen kehittäminen

Teuvan kunnassa ammatin vaatima peruskoulutus on hyvällä tasolla. Suurin osa henkilökunnasta on suorittanut joko keskiasteen ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon. Jonkin verran on yleissivistävän koulutuksen saanutta ilman ammattitutkintoa olevaa henkilökuntaa.

Niissäkin ammateissa, joiden pätevyysvaatimuksiin ei kuulu koulutusta, henkilökunta on työskennellyt pitkään ja saavuttanut tätä kautta ammatin vaatimat tiedot ja taidot. Ammattikoulutuksen lisäksi työnantajan järjestämä koulutus lisää ammatin hallintaa.

Sekä koulutuspäivien määrää että koulutukseen käytettyjen määrärahojen määrää voidaan arvioida osaamisen varmistamisen näkökulmasta: onko strategian päämäärä toteutunut ja päästäänkö tältä osin yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin tai toimitaanko käytännössä henkilöstöstrategian mukaisesti.

Koulutuksen suunnittelu on yhtenäistetty siten, että kaikki toimialat laativat yhdenmukaisen koulutussuunnitelman. Siinä määritellään koulutuksen painopistealueet eri henkilöstöryhmissä.

Koulutussuunnitelma on vahvistettu vuosille 2018–2019. Vuonna 2019 koulutusta järjestettiin pääasiassa sisäisesti ja seutukunnallisesti.

Työllisyysrahaston koulutuskorvaushakemukseen sisällytettiin vuonna 2019 yhteensä 301 henkilöstön koulutuspäivää. Koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutusten yhteismäärä jää alle kuuden tunnin, koulutuksia ei huomioida koulutuskorvaushakemuksessa. Edellisenä vuonna 2018 haettiin koulutuskorvausta yhteensä 215 koulutuspäivästä, joten koulutuksen määrä on ollut edelliseen vuoteen verrattuna kasvussa.

Henkilöstömäärään ja palkkasummaan suhteutettu laskennallinen koulutuskorvaus oli vuodelta 2019 yhteensä 4.680,54 euroa. Se maksetaan kunnalle työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimiala	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hallinto	6 311	1 658	9 774	6 089	5 273	3 617	4 102
Hyvinvointipalvelut	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512	21 605	34 512
Yhdyskuntarakenne	5 792	5 525	9 044	9 464	5 213	7 570	6 970
<b>Yhteensä</b>	<b>49 625</b>	<b>45 895</b>	<b>49 961</b>	<b>43 213</b>	<b>46 998</b>	<b>32 792</b>	<b>45 584</b>

Taulukko 13. Koulutusmäärärahojen käyttö



Työterveyshuollon toimenpiteiden kokonaismäärä laski hieman vuonna 2019 edelliseen vuoteen 2018 verrattuna. Teuvan kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalveluiden toimijana on 1.1.2019 alkaen toiminut Promedi Oy. Teuvan kunta ja Promedi laativat yhteistyössä työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosille 2019-2022. Kunnanhallitus hyväksyi suunnitelman kokouksessaan 25.3.2019. Lisäksi kunnanhallitus nimesi kokouksessaan 18.2.2019 työterveyshuollon seurantaryhmän, joka käy säännöllisesti läpi yhdessä asetettuja tavoitteita, niiden toteutumista sekä kustannuksia. Promedi Oy:n puolesta seurantaryhmään kuuluvat vastaava työterveyshoitaja, asiakasvastaava sekä tarpeen mukaan muita edustajia. Teuvan kunnan edustajina ovat kunnanhallituksen jäsen Ville Heikkilä, joka toimii työryhmän puheenjohtajana sekä hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö. Työryhmä kokoontui vuoden aikana kolme kertaa. Koko kunnan henkilöstölle pidettiin avoin tiedotustilaisuus työterveyshuollon palveluista.

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yhteensä
Työpaikkaselvitys	2,5	41,5	17	0	0	61
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus	193	223	21	18	5	460
Terveystarkastukset	24	159	39	1	832	1055
Sairaanhoitokäynnit	255	263	0	0	688	1206
<b>Yhteensä</b>	<b>474,5</b>	<b>686,5</b>	<b>77</b>	<b>19</b>	<b>1525</b>	<b>2782</b>

Taulukko 14. Työterveyshuollon toimenpiteitä **2016**

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yhteensä
Työpaikkaselvitys	2	71,3	25	0	0	98,3
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus	135	337	19	26	18	535
Terveystarkastukset	24	191	41	2	885	1143
Sairaanhoitokäynnit	232	293	0	0	622	1147
<b>Yhteensä</b>	<b>393</b>	<b>892,3</b>	<b>85</b>	<b>28</b>	<b>1525</b>	<b>2923,3</b>

Taulukko 15. Työterveyshuollon toimenpiteitä **2017**

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yhteensä
Työpaikkaselvitys	0	48,5	24,5	16,5	221	310,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus	127	403	35	10	0	949
Terveystarkastukset	0	0	0	0	0	0
Sairaanhoitokäynnit	210	335	0	0	735	1280
<b>Yhteensä</b>	<b>337</b>	<b>786,5</b>	<b>59,5</b>	<b>26,5</b>	<b>956</b>	<b>2539,5</b>

Taulukko 16. Työterveyshuollon toimenpiteitä **2018**

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys	1	65,5	10,5	0	0	77
Ryhmän neuvonta ja ohjaus	0	0	0	3	0	3
Yksilön neuvonta ja ohjaus	7	118	2	14	1	142
Terveystarkastukset	27	188	0	0	821	1036
Sairaanhoitokäynnit	355	314	31	0	446	1146
<b>Yhteensä</b>	<b>390</b>	<b>685,5</b>	<b>43,5</b>	<b>17</b>	<b>1268</b>	<b>2404</b>

Taulukko 17. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2019

Koska johtamista pidetään yleisesti yhtenä tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöitä, on johtaminen tässä terveydellisen toimintakyvyn ja työhyvinvoinnin alla.

Johtamisen kehittämisen tavoitteena on

- tiedottamisen parantaminen
- kehityskeskustelujen vakiinnuttaminen ja kehittäminen
- esimiesten välisen yhteistyön lisääminen.

Johtoryhmän muistiot julkaistaan edelleen intranetissä. Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana 41 kertaa.

Työnantajalla on velvollisuus tunnistaa työympäristöön liittyvät vaarat ja arvioida niiden merkitys turvallisuudelle. Vuonna 2017 toteutetut riskien arvioinnit päivitettiin vuonna 2018 ja uudelleen vuonna 2019.

Koko henkilöstön tehtävien-/toimenkuvaukset päivitettiin vuoden 2019 aikana. Vuosittaisille kehityskeskusteluille varattiin hieman normaalivuotta väljempi aikataulu toukokuun loppuun saakka tämän toteuttamiseksi niiden yhteydessä.

Kunnanhallitus hyväksyi kokouksessaan 17.6.2019 (§ 121) korvaavan työn mallin käyttöönoton Teuvan kunnassa. Nykyisin kunta-alalla nähdään yhä useammin, että työntekijän sairaus tai tapaturma ei vaadi poissaoloa työpaikalta, vaan työntekijä voi tiettyjen edellytysten täytyessä antaa työpanoksensa korvaavan työn mallin mukaan. Korvaava työ on hyvä vaihtoehto sairauspoissaololle silloin, kun sairaus tai tapaturma ei vaadi työntekijää olemaan kotona, vaan työntekijällä on työkykyä edelleen jäljellä. Näkökulma kääntyy sairaudesta tai työkyvyn alenemasta siihen, miten jäljellä olevaa työkykyä voidaan turvallisesti hyödyntää. Päätöksen korvaavan työn osoittamisesta tekee työnantaja työterveyshuollon lääketieteellisesti perustellun kannanoton pohjalta. Fyysisissä sairauksissa tai vammoissa korvaava työ voi tapahtua myös kotona silloin, kun sairaus tai vamma ei estä esimerkiksi toimistotyön tyyppistä työtä. Korvaava työ tukee työntekijän työmotivaatiota ja mahdollistaa työssä jatkamisen. Se myös luo mahdollisuuden oman työn kehittämiseen ja säilyttää ammattitaidon. Lisäksi korvaavan työn käyttö vähentää työntekijän sairauspoissaolopäiviä ja sairauspäivärahaoikeuden enimmäisaika siirtyy. Työntekijä saa palkan sovitulta korvaavan työn jaksolta. Korvaava työ on vapaaehtoista työntekijälle, se perustuu työntekijän ja työnantajan yhteiseen neuvotteluun ja työntekijän suostumukseen työkykynsä rajoitteiden mukaiseen työhön. Korvaava työ on lyhytkestoista, 1 - 60 kalenteripäivää. Jos kyseessä on lyhyt sairauspoissaolo, kuten flunssa, kuume tai vatsatauti ei korvaavan työn prosessia käynnistetä.

Vuonna 2018 toteutetun varhaisen tuen mallin (VARTU) – kiertueen hyvän palautteen innoittamana myös vuonna 2019 järjestettiin koko henkilöstölle suunnattua yhteistä koulusta. Se toteutettiin useamman identtisen tilaisuuden muodossa eri työpisteissä. Näin mahdollistettiin kaikkien osallistuminen. Yhteistyössä työsuojelupäällikön kanssa sisällöksi suunniteltiin työyhteisötaitot.

Myös Teuvan kunnan päihdeohjelma päivitettiin vuoden 2019 aikana. Sen tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä, ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittilanteissa. Näillä tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työantajan mainetta. Teuvan kunnan periaate on, että päihdehaittilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Organisaation näkökulmasta puuttuminen päihdeongelmiin tai riskikäyttöön on vastuullista, taloudellisesti järkevää ja eettisesti oikein.

Teuvan kunta on sitoutunut varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan koko henkilöstölle. Tätä tarkoitusta varten on laadittu Teuvan päihdeohjelma. Päihdeohjelma saatetaan jokaisen työntekijän tiedoksi, ja se koskee kaikkia Teuvan kunnan palveluksessa olevia henkilöitä.

Ohjeistuksen avulla työpaikalla voidaan ennaltaehkäistä ja hallita päihdehaittoja sekä vähentää päihteen riskikäytöstä aiheutuvia kustannuksia työpaikalle ja terveyshaittoja yksilölle. Päihdeohjelmasta hyötyvät kaikki osapuolet. Sääntöjen yhteisellä sopimisella ja johdonmukaisella toiminnalla viestitään, että työpaikalla välitetään työntekijöiden hyvinvoinnista.

Henkilöstölle järjestettiin hyvinvointi-iltapäivä 25.9.2020. Perinteinen joulupuuro ja elokuvanäytös oli 28.11.2019 nuorisoseuran tiloissa. Lisäksi kullakin tulosalueella on omaa tyhy-toimintaa.

## 5. KUSTANNUKSET

Vuoden 2019 henkilöstökustannukset on kerätty tilinpäätöksen valmisteluaineistosta.

Palkkakustannukset sisältävät säännöllisen palkan, lisä- ja ylityökorvaukset, lomakorvaukset, palkallisen poissaoloajan sekä muut tehtyyn työhön liittyvät kustannukset. Henkilösivukulut ovat palkkoihin liittyviä sosiaaliturvamaksuja ja muita välillisiä kustannuksia.

Koulutuskustannukset sisältävät kurssimaksun ja sisäisen koulutuksen luennointipalkkiot. Koulutuksesta aiheutuvat matka- ja majoituskulut kirjataan matkustus- ja majoituspalveluihin.

<b>Hallinto</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Palkat	359 283	318 991	323 949	310 549	417 980	406 491	407 451
Henk.sivukulut	869 183	757 392	666 918	695 478	545 830	535 811	555 655
Koulutus	6 311	298	9 775	6 089	5 273	3 617	4 102
Työterveyshuolto	1 214	3 035	6 381	5 317	1 883	2 448	6 550
Kuntatyö kuntoon	1 065	1 551	1 237	1 527	1 470		
YHT:	1 237 056	1 081 267	1 008 260	1 018 960	972 436	948 367	973 758
<b>Hyvinvointipalvelut</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Palkat	5 163 285	4 612 318	4 725 817	4 773 735	4 865 671	4 868 841	5 046 749
Henk.sivukulut	1 439 274	1 405 437	1 407 345	1 430 129	1 277 563	1 216 154	1 155 627
Koulutus	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512	21 605	34 512
Työterveyshuolto	39 941	42 550	49 684	80 062	68 383	56 717	48 295
Kuntatyö kuntoon	5 836	3 942	5 768	7 791	4 775		
YHT:	6 685 858	6 102 959	6 219 757	6 319 377	6 252 904	6 163 317	6 285 183
<b>Yhdyskuntarakenne</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Palkat	2 028 390	1 905 799	1 826 919	1 764 926	1 569 156	1 537 732	1 605 479
Henk.sivukulut	706 347	604 603	525 543	524 203	427 810	411 015	378 653
Koulutus	5 792	5 525	9 044	12 130	5 213	7 570	6 970
Työterveyshuolto	25 047	21 775	28 764	18 866	38 941	36 586	34 253
Kuntatyö kuntoon	3 037	2 234	3 940	3 800	2 360		
YHT:	2 768 613	2 539 936	2 394 210	2 323 925	2 043 480	1 992 902	2 025 355

Taulukko 18. Henkilöstökustannukset päävastuualueittain.



## 6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2019

Ammattinimike	Määrä 31.12.2019
ammattimies	1
apulaisrehtori	1
erityisluokan opettaja	2
erityisopettaja, peruskoulussa	4
kehitysvammaohjaaja	1
kiertävä erityislastentarhanopettaj	1
kiinteistönhoitaja	3
kirjaston johtaja	1
kirjastovirkailija	2
kunnanjohtaja	1
kuraattori	1
laskentasihteeri	1
lastenhoitaja	8
lastentarhanopettaja	6
lehtori	5
lehtori	9
luokanopettaja	1
luokanopettaja	15
maarakennusmestari	1
opinto-ohjaaja	1
perhepäivähoitaja	9
päiväkodin johtaja	1
päiväkotiapulainen	3
rakennustarkastaja	1
rehtori	1
talonrakennusmestari	1
toimistos sihteeri	5
toimistovirkailija	1
tuntiopettaja	1
tuntiopettaja	1
vapaa-aikasihteeri	1
Vesilaitoksen hoitaja	1
uinninvalvoja-kassa	1
nuorisotyöntekijä	1
päiväkotiavustaja	1
uimavalvoja-opettaja	1
ravitsemispäällikkö	3
päivähoitaja	1
laitoshuoltaja	11
laitoshuoltaja	1
ryhmäperhepäivähoitaja	11
ravitsemistyöntekijä	15
ruokapalvelupäällikkö	1

sivistysjohtaja	1
koulunkäynnin ohjaaja	8
iltapäivätoiminnanohjaaja	1
varhaiskasvatusjohtaja	1
laitoshuoltaja-ravitsemustyöntekijä	1
ryhmäperhepäivähoidon ohjaaja	1
laitospalveluohjaaja	1
jäteasiamies	1
kirvesmies, ei iii palkkar. töissä	3
maanrakennusammattimies	1
	<hr/>
	157