

# HENKILÖSTÖRAPORTTI

2020

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 31.12.2020 .....	17

## 1. HENKILÖSTÖ

### 1.1 Määrä

Vuoden 2020 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli **146** henkilöä. Tämä on 11 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Vakinaisen henkilökunnan määrästä 13 prosenttia on miehiä. Yhdyskuntarakennepalveluissa miehiä on 17, hyvinvointipalveluissa 11 ja hallinnossa 33 prosenttia.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.	Muutos-% 2019-2020
Hallinto	2	67 %	1	33 %	3	-25,00
Hyvinvointipalvelut	91	89 %	11	11 %	102	-2,86
Yhdyskuntarakenne	34	83 %	7	17 %	41	-14,58
<b>Yhteensä</b>	<b>127</b>	<b>87 %</b>	<b>19</b>	<b>13 %</b>	<b>146</b>	<b>-7,01</b>

Taulukko 1. Vakainen henkilöstö.

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa **66** henkilöä.

Yhteensä Teuvan kunnan palveluksessa 31.12.2020 oli **212** henkilöä.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Hallinto	1	0	1
Hyvinvointipalvelut	43	12	55
Yhdyskuntarakenne	5	5	10
<b>Yhteensä</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>66</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
2020	29

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	127	19	146
- osa-aikatyössä	17	1	18
Määräaikaisessa palvelusuhteessa, joista	49	17	66
- osa-aikatyössä	13	2	15
- sivutoimisena	14	8	22
<b>Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä</b>	<b>176</b>	<b>36</b>	<b>212</b>

Taulukko 4. Palvelussuhteiden laatu.

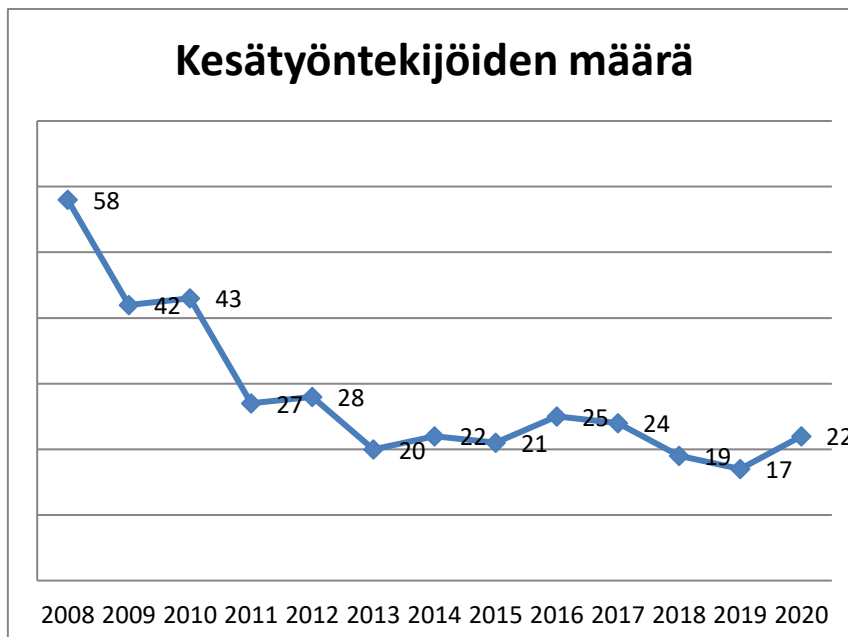
## 1.3 Rekrytointi

Vuoden 2020 aikana solmittiin 427 palvelussuhdetta mikä on 284 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Uudet palvelussuhteet ovat pääosin määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Hallinto	0
Hyvinvointipalvelut	5
Yhdyskuntarakenne	0
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>

Taulukko 5. Uudet vakituiset palvelussuhteet.

Kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 22 henkilöä, eli heitä palkattiin viisi henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna.



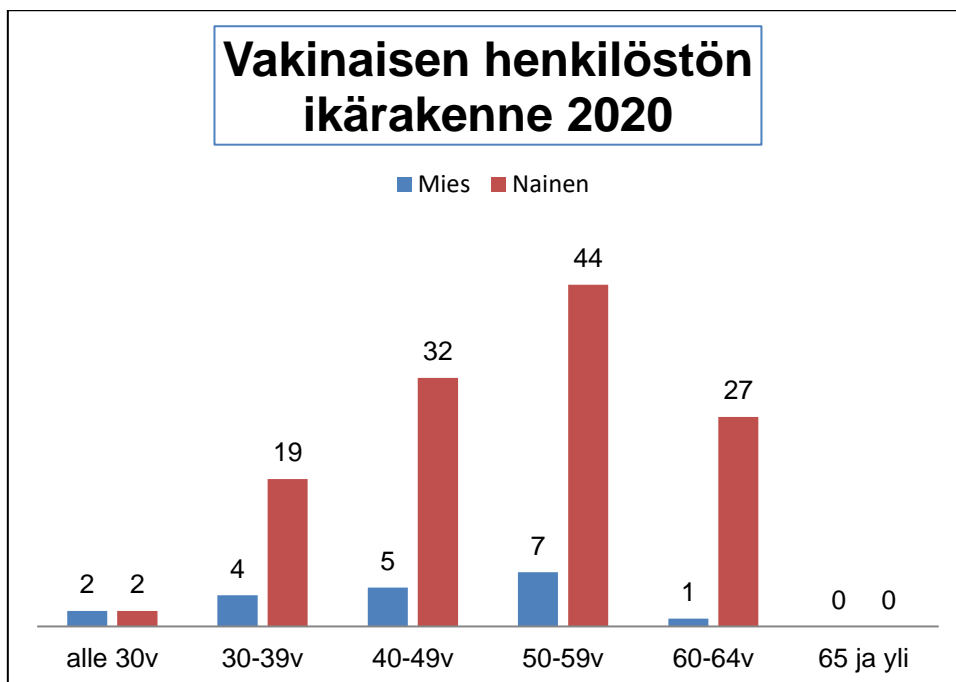
## 1.4 Ikärakenne

Toimialoittain tarkasteltuna vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli vuonna 2020.

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Hallinto	59,00	51,00	53,00
Hyvinvointipalvelut	42,00	49,00	49,00
Yhdyskuntarakenne	50,00	52,00	52,00
<b>Koko kunta</b>	<b>46,00</b>	<b>50,00</b>	<b>49,00</b>

Taulukko 6. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2020

Huomioitavaa ikärakenteesta on se, että merkittävä osa 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 yhdeksän henkilöä. Kevan raporteissa ei ole jakoa eläkelajeittain, joten henkilöstöraportissa on ainoastaan eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä.

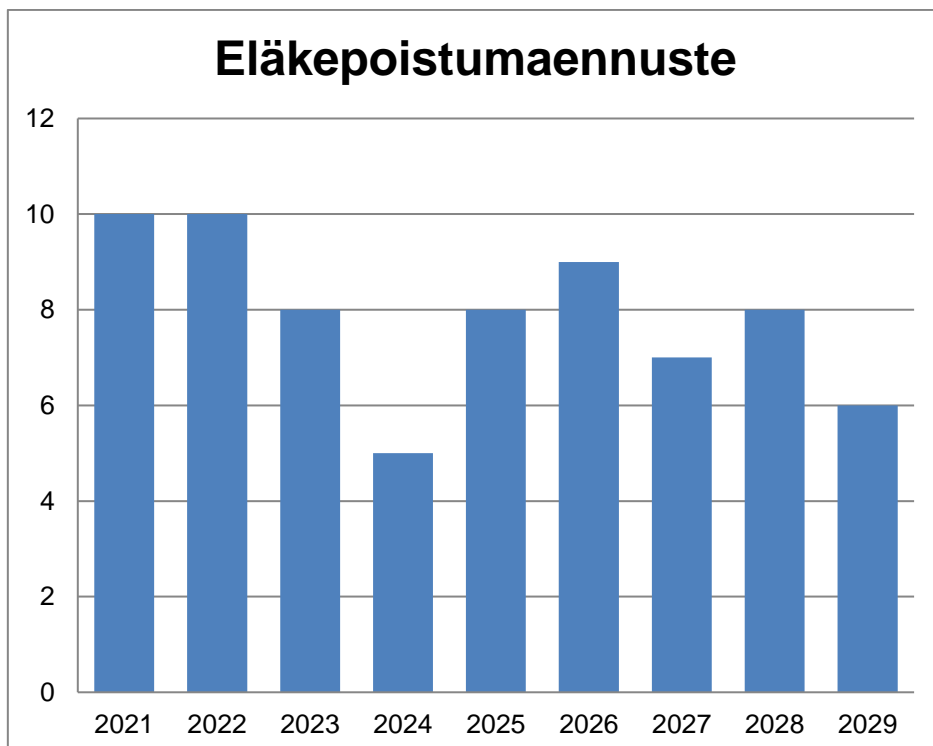
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

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
2020	9	63,25

Taulukko 7. Eläkkeelle siirtyneet.

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.

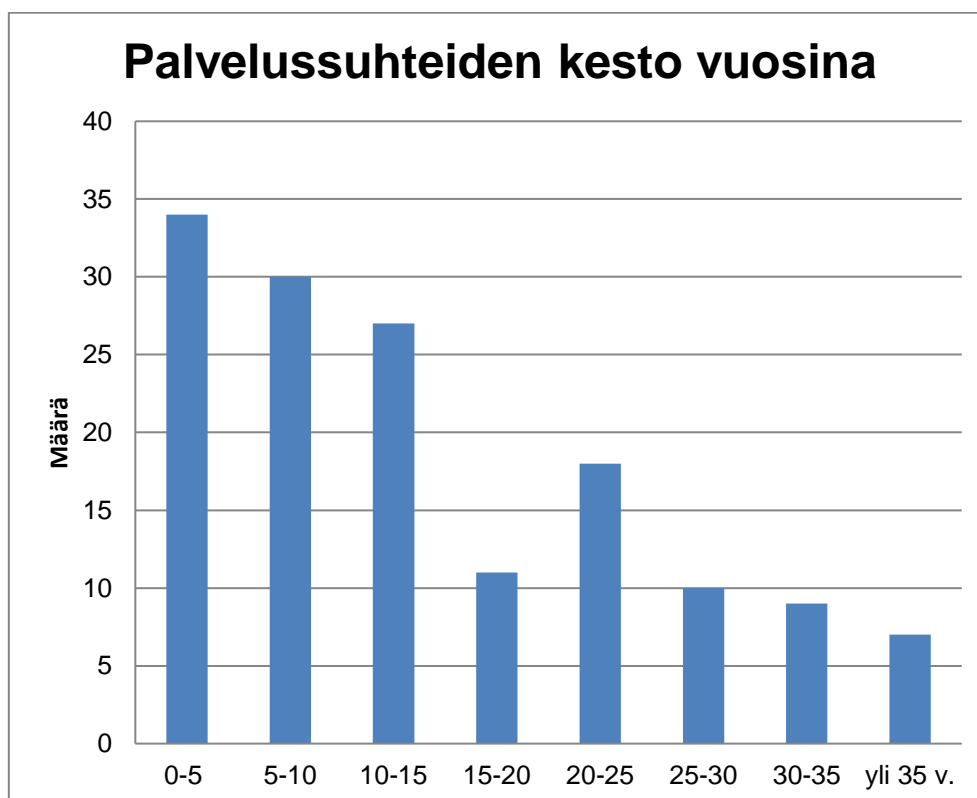


## 1.6 Palvelussuhteiden kesto

Teuvan kunnassa oli vuonna 2020 alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita 44 prosenttia. 10–20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 26 prosenttia, 20–30 vuotta kestäneiden 19 prosenttia ja yli 30 vuotta kestäneiden 11 prosenttia.

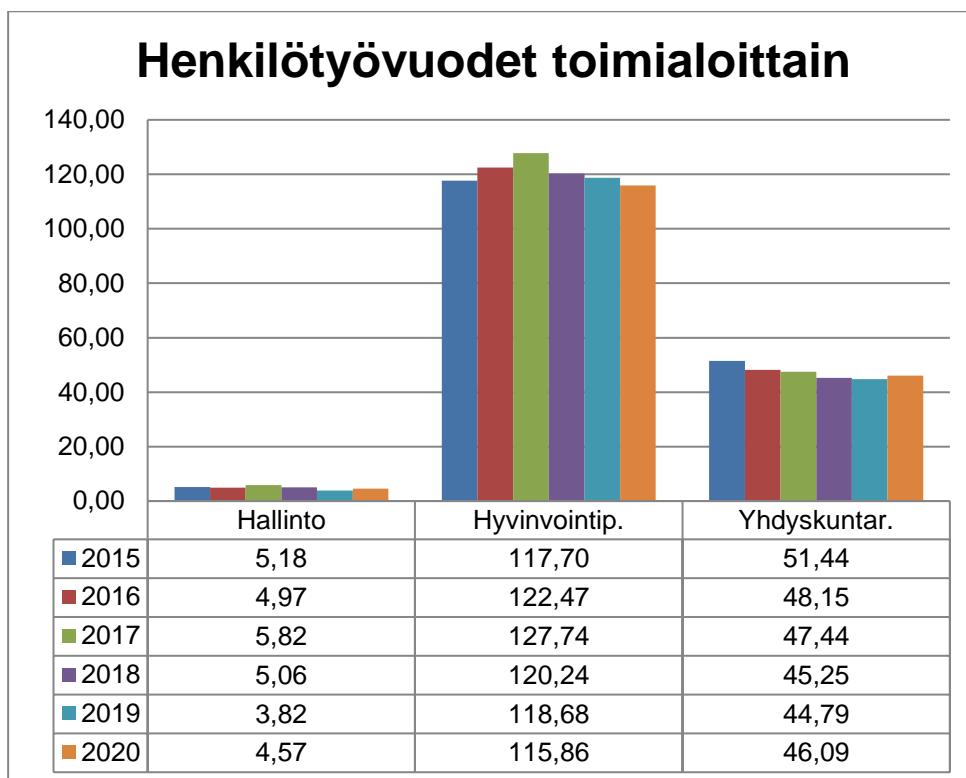
Työvuodet	Henkilöstön lukumäärä	%
0-5	34	23
6-10	30	21
11-15	27	18
16-20	11	8
21-25	18	12
26-30	10	7
31-35	9	6
yli 36 v	7	5
	<b>146</b>	<b>100</b>

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>

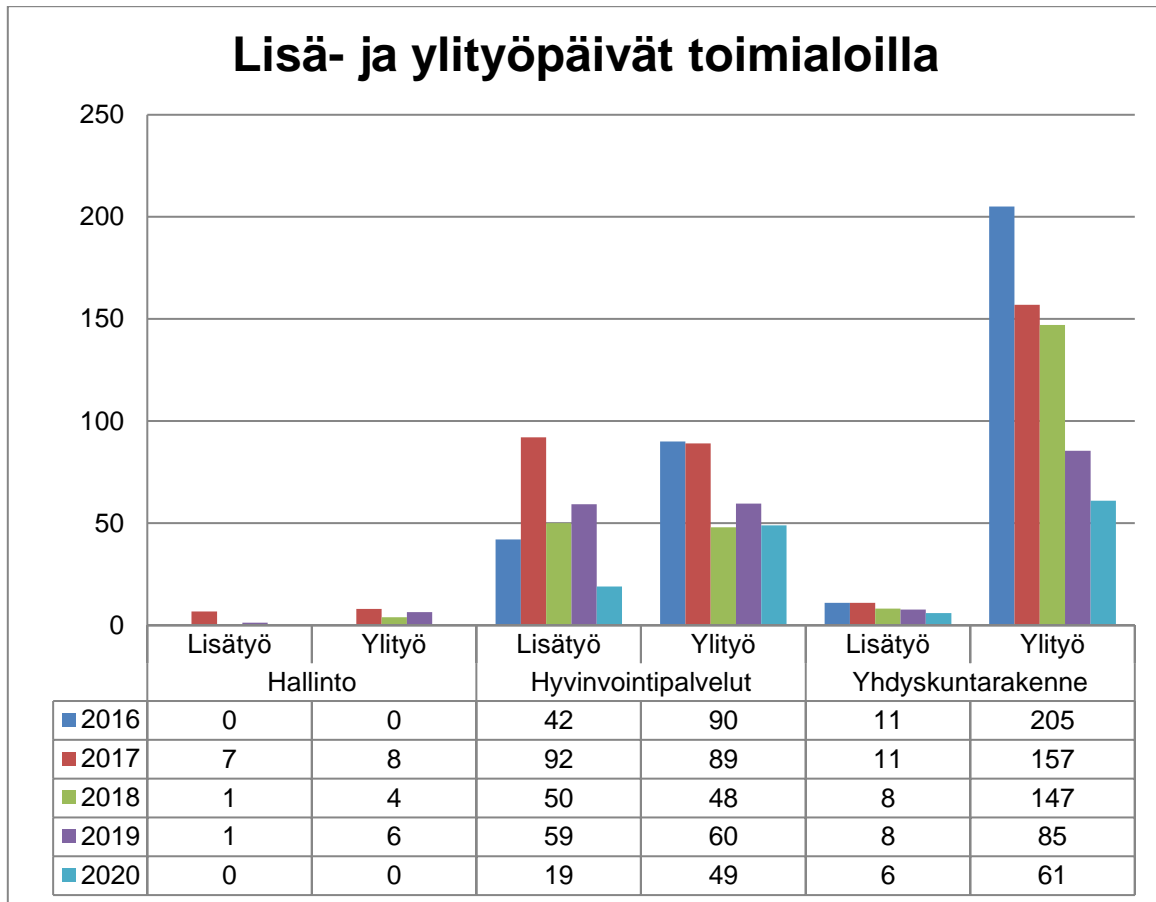
Taulukko 12. Poissaolot työpäivinä vuonna **2019**.

Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	4	0	0	0	10	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	1307	5	31	690	2073	64	0	189
Yhdyskuntarakenne	533	0	0	12	170	0	55	0
<b>Yhteensä</b>	<b>1844</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>702</b>	<b>2253</b>	<b>64</b>	<b>55</b>	<b>189</b>

Taulukko 13. Poissaolot työpäivinä vuonna **2020**.

Alimmassa taulukossa esitettyjen poissaolojen ohella vuonna 2020 vuosilomalla oltiin yhteensä 6095 työpäivää. Kokonaisuudessaan poissaoloja vuonna 2020 oli 77 työpäivää vakituista työntekijää kohden. Vuonna 2019 poissaolopäivien lukumäärä oli 57 työpäivää, vuonna 2018 poissaolopäivien lukumäärä oli 64 työpäivää ja vuonna 2017 luku oli 66 työpäivää.

Sekä lisä- että ylityöiden 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 hyväksytyn 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. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on vahvistettu vuosille 2020–2021.

Työllisyysrahaston koulutuskorvaushakemukseen sisällytettiin vuonna 2020 yhteensä 144 henkilöstön koulutuspäivää. Koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutusten yhteismäärä jää alle kuuden tunnin, koulutuksia ei huomioida koulutuskorvaushakemuksessa. Edellisenä vuonna 2019 haettiin koulutuskorvausta yhteensä 301 koulutuspäivästä, joten koulutuksen määrä on ollut edelliseen vuoteen verrattuna laskussa. On kuitenkin huomioitava, että koronaviruspandemia aiheutti monien suunniteltujen koulutusten peruuttamisen tai siirtymisen vuoden aikana.

Henkilöstömäärään ja palkkasummaan suhteutettu laskennallinen koulutuskorvaus oli vuodelta 2020 yhteensä 2.447,13 euroa. Se maksetaan kunnalle työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimiala	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	6 311	1 658	9 774	6 089	5 273	3 617	4 102	5 618
Hyvinvointipalvelut	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512	21 605	34 512	25 073
Yhdyskuntarakenne	5 792	5 525	9 044	9 464	5 213	7 570	6 970	6 007
<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>	<b>36 698</b>

Taulukko 14. Koulutusmäärärahojen käyttö

#### 4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

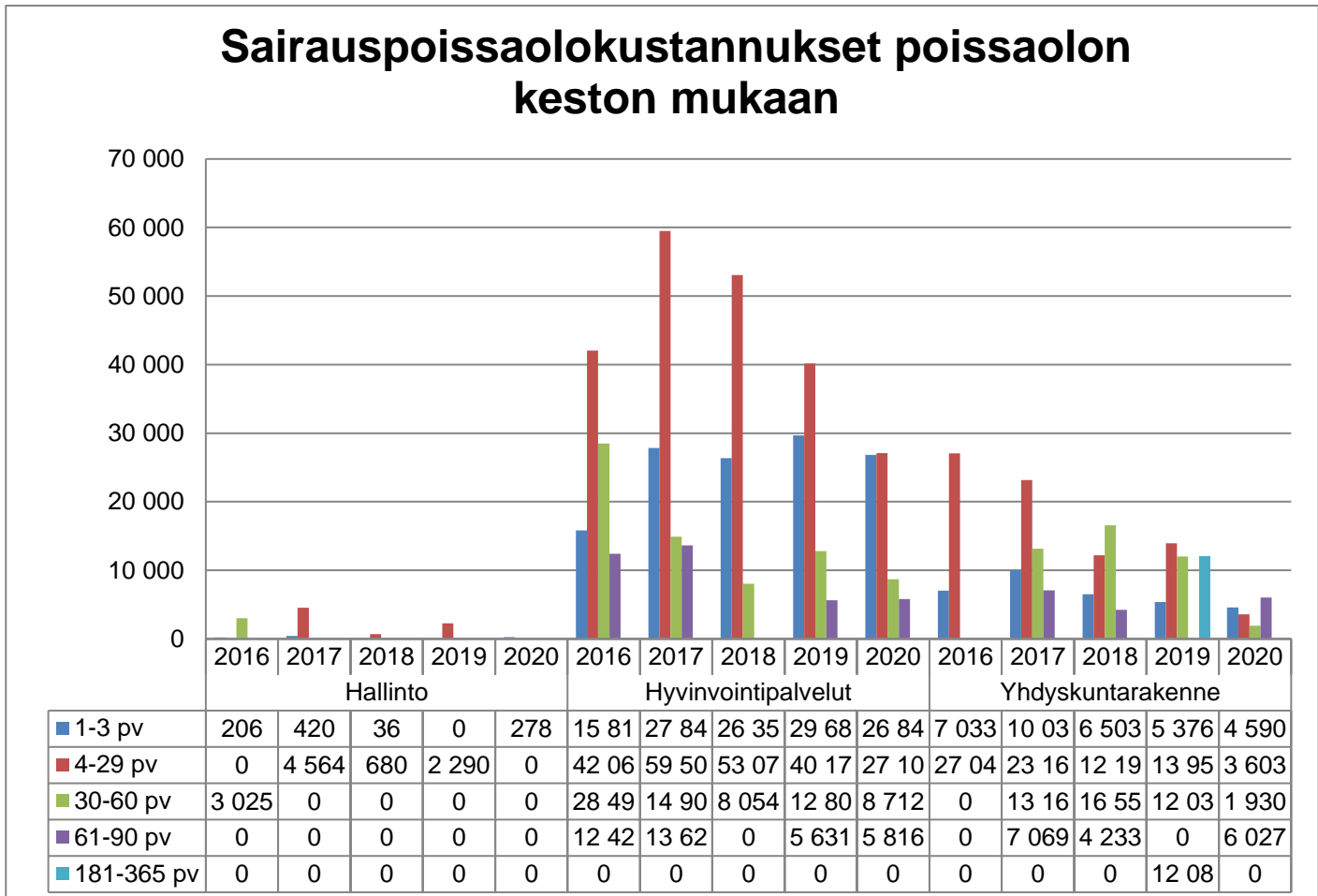
Hyvinvoinnin edistämisen tavoitteet ovat:

- Työn sisällöllinen kehittäminen
- Tyky-toiminnan jatkuvuuden takaaminen
- Työturvallisuuden kehittäminen ja työterveyshuollon ennakoivasta tehtävästä huolehtiminen

Jotta toimintatavat muuttuisivat, tulee niitä tarkastella kriittisesti. Vastuu on jokaisella työntekijällä itsellään sekä työpisteiden esimiehillä. Työpalaverit ja kehittämispäivät ovat hyvä väline pureutua toimintatapoihin ja prosesseihin.

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 1 872 päivää, mikä on 17 päivää enemmän kuin vuonna 2019. Vakituista työntekijää kohden sairauspoissaoloja oli 12,8 päivää. Edellisenä vuonna vastaava sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden oli 11,8 päivää.

Sairauspoissaolokustannukset on jaettu myös poissaolon keston mukaisiin luokkiin. Kustannukset on laskettu poissaolijan palkasta.



Työterveyshuollon toimenpiteiden kokonaismäärä laski merkittävästi vuonna 2020 edelliseen vuoteen 2019 verrattuna. Keskeisimpänä syynä on koronaviruspandemia, jonka aiheuttamien rajoitustoimenpiteiden vuoksi esimerkiksi työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia ei päästy toteuttamaan normaalivuoden tavoin.

Teuvan kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalveluiden toimijana on 1.1.2019 alkaen toiminut Promedi Oy, mutta sen omistajat myivät liiketoiminnan Mehiläinen Työterveys Oy:lle. Teuvan kunnan työterveyspalveluiden toimijana on 1.3.2020 alkaen toiminut Mehiläinen.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu 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 neljä kertaa.

Suurimpana toiminnallisena muutoksena kunnan henkilöstöllä on ollut 1.9.2020 alkaen mahdollisuus käyttää Digiklinikka-palvelua, jonka kautta on mahdollista käyttää etälääkäripalvelua.

	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
Sairaanhoidokäynnit	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 15. 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
Sairaanhoidokäynnit	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 16. 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 17. 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 18. Työterveyshuollon toimenpiteitä **2019**

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys (h)		14,5	6,5			21
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)	4	12,5				16,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h), etäpalvelu		1,5				1,5
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)		74	19	13	4	110
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl), etäpalvelu		2		3		5
Terveystarkastukset, kpl	5	97			444	546
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	2				5	7
Sairaanhoitokäynnit, kpl	172	73	36		334	615
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	30	4				34
<b>Yhteensä</b>	<b>183</b>	<b>274,5</b>	<b>61,5</b>	<b>16</b>	<b>787</b>	<b>1322</b>

Taulukko 19. Työterveyshuollon toimenpiteitä **2020**

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 38 kertaa, jonka lisäksi johtoryhmä piti poikkeusolojen aikana 34 johtoryhmän kokousta.

Vuosittaisille koko henkilöstön kehityskeskusteluille varattiin normaalivuotta enemmän aikaa koronaviruspandemia aiheuttamien rajoitustoimenpiteiden vuoksi.

Työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2020 hyväksyttiin kunnanhallituksessa 10.2.2020 (33 §). Työsuojelun tavoitteet vuodelle 2020 olivat päivitetystä varhaisen tuen mallista tiedottaminen henkilöstölle, päivitetyn päihdeohjelman juurruttaminen, työhyvinvoinnin kohottaminen ja toimipistekohtaisen väkivallan uhan hallintamallin kehittäminen. Kaikki työsuojelun suunnitellut tapahtumat (mm. päihdeluennot ja työhyvinvointi-iltapäivä) siirrettiin toteutettavaksi vuodelle 2021.

Kunnanhallitus hyväksyi kokouksessaan 7.12.2020 (§ 269-271) Teuvan kunnan etätyöohjeen ja etätyösopimuksen, etäleimauksen käyttämisen työajanseurannassa sekä päivityksen liukuvan työajan ohjeistukseen. Etätyö on yleisesti kunnissa käytetty tapa työskennellä muulloinkin kuin poikkeusoloissa. Etätyön käytössä on kyse virka- ja työsuhteen ehtoihin verrattavasta järjestelystä, jonka yhdenmukaisesta toteuttamisesta on syytä sopia. Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen. Kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta etätyön tekemiseen eikä työnantaja voi toisaalta pakottaa ketään etätyöhön. Etätyöhön tarvitaan aina molempien osapuolten suostumus.

Etätyö on tavanomaisesti työnantajan tiloissa tehtävää työtä, joka voidaan teknologiaa hyödyntämällä tehdä työpaikan ulkopuolella. Etätyötä ei ole työn luonteen vuoksi työnantajan työtilojen ulkopuolella tehtävä työ, kuten esimerkiksi kotipalvelutyö. Etätyö on työn organisointimalli, joka lisää työn teon joustavuutta, työn tuottavuutta ja parantaa työhyvinvointia sekä mahdollistaa myös joustavamman työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Kunnan näkökulmasta etätyö parantaa työnantajainetta ja vaikuttaa positiivisesti asiantuntijoiden rekrytointimahdollisuuksiin.

Etätyöstä laaditaan työnantajan ja työntekijän välille etätyösopimus. Etätyön piiriin kuuluvat ne kokoaikaiset työntekijät ja viranhaltijat, joiden työtehtävät työnantajan arvioinnin perusteella voidaan tehdä joko osittain tai kokonaan etätyönä. Jatkuvasti työntekijän läsnäoloa työyksikössä edellyttävät työtehtävät eivät kuulu etätyön piiriin. Etätyön käyttömahdollisuudet ratkaisee esimies työtehtävien laadun ja kunnan toiminnan näkökulmasta ottaen huomioon työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja yhdenvertaisuuden. Etätyötä tehdään joko kotona tai muussa sovituksessa paikassa esimiehen kanssa sovittavalla tavalla. Etätyöpäivä on tarkoitettu normaalien työtehtävien hoitamiseen. Etätyön lähtökohdista voivat olla ainoastaan työstä johtuvat perusteet.

## 5. KUSTANNUKSET

Vuoden 2020 henkilöstökustannukset on kerätty tilinpäätöksen valmisteluaineistosta, joten niihin voi tulla vielä muutoksia varsinaisen tilinpäätöksen henkilöstökustannuksiin verrattaessa, mutta ne antavat oikean suuruusluokan kustannusten arviointiin.

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.

Hallinto	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat	359 283	318 991	323 949	310 549	417 980	406 491	407 451	362 169
Henk.sivukulut	869 183	757 392	666 918	695 478	545 830	535 811	555 655	566 836
Koulutus	6 311	298	9 775	6 089	5 273	3 617	4 102	5 618
Työterveyshuolto	1 214	3 035	6 381	5 317	1 883	2 448	6 550	4 345
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	938 967
Hyvinvointipalvelut	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat	5 163 285	4 612 318	4 725 817	4 773 735	4 865 671	4 868 841	5 046 749	4 704 160
Henk.sivukulut	1 439 274	1 405 437	1 407 345	1 430 129	1 277 563	1 216 154	1 155 627	1 176 771
Koulutus	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512	21 605	34 512	25 073
Työterveyshuolto	39 941	42 550	49 684	80 062	68 383	56 717	48 295	64 984
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	5 970 988
Yhdyskuntarakenne	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat	2 028 390	1 905 799	1 826 919	1 764 926	1 569 156	1 537 732	1 605 479	1 527 337
Henk.sivukulut	706 347	604 603	525 543	524 203	427 810	411 015	378 653	403 159
Koulutus	5 792	5 525	9 044	12 130	5 213	7 570	6 970	6 007
Työterveyshuolto	25 047	21 775	28 764	18 866	38 941	36 586	34 253	23 120
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	1 959 624

Taulukko 20. Henkilöstökustannukset päävastuualueittain.



**6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN  
31.12.2020**

<u>Ammattinimike</u>	<u>Määrä 31.12.2020</u>
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	8
lehtori	5
lehtori	8
luokanopettaja	1
luokanopettaja	15
opinto-ohjaaja	1
perhepäivähoitaja	7
päiväkodin johtaja	1
päiväkotiapulainen	2
rakennustarkastaja	1
rehtori	1
talonrakennusmestari	1
toimistos sihteeri	5
tuntiopettaja	1
vapaa-aikasihteeri	1
Vesilaitoksen hoitaja	1
uinninvalvoja-kassa	1
nuorisotyöntekijä	0
päiväkotiavustaja	1
uimavalvoja-opettaja	1
ravitsemispäällikkö	3
päivähoitaja	1
laitoshuoltaja	10
ryhmäperhepäivähoitaja	10
ravitsemistyöntekijä	13
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/>
	146