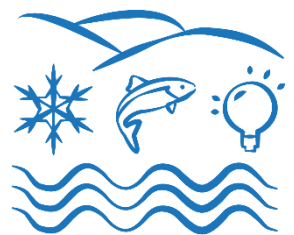


MUONIO

Henkilöstöraportti 2018

Kunnanhallitus 9.12.2019 §
Kunnanvaltuusto 16.12.2019 §



Sisällys

Johdanto.....	3
Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
Henkilöstön ikärakenne.....	3
Terveysperusteiset poissaolot.....	4
Palkkaus- ja henkilöstökustannukset.....	4
Eläkkeelle siirtyminen	5
Työterveyshuolto.....	6
Osaamisen kehittäminen.....	6

Johdanto

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tuottaa tietoa henkilöstön määrästä, rakenteesta, palkkakustannuksista ja tilasta kunnan luottamushenkilöille, johdolle ja henkilöstölle.

Henkilöstöraportin rakenteessa ja sisällössä noudatetaan pääosin kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta, joka on KT Kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä valmistunut suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi.

Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon Personec F –tietojärjestelmästä 31.12.2018 tilanteen mukaan ja Kuntien eläkevakuutuksen verkkopalvelusta. Raportin rakennetta on muutettu edellisestä vuodesta, joten se ei ole täysin vertailukelpoinen aiempiin vuosiin verrattuna. Raporttia kehitetään vuoden 2020 aikana.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Kunnan työntekijöiden kokonaislukumäärä 31.12.2018 oli 207,5 (181 htv). Vakituksissa tehtävissä oli 152,5 ja määräaikaisissa 55 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 133,5 ja miehiä 19 henkilöä. Henkilöstön määrä kasvoi edellisestä vuodesta 16 henkilöllä.

Kunnan palveluksesta jäi eläkkeelle 8, irtisanoutui 7 ja irtisanottiin 1 henkilö. Vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen palkattiin vuoden aikana 7 henkilöä.

Perhe- ja omaishoitajat jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan. Myös osa-aikaisia henkilökohtaisia avustajia ja kansalaisopiston opettajia on jätetty laskennan ulkopuolelle.

Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden keski-ikä

	kaikki	miehet	naiset
31.12.2018	47,1	48,3	46,9
31.12.2017	48,2	49,4	48,0

Alla oleva taulukko sisältää henkilöstön ikärakenteen 1.1.2018 (poikkeava pvm). Suurin ikäryhmä oli 50–59 vuotiaat henkilöt.

ikä vuosina	lkm	%-osuus
alle 30	30	14
30–39	42	20
40–49	37	18
50–59	68	32
60–64	25	12
65 ja yli	8	4
yhteensä	210	100

Terveysperusteiset poissaolot

Kunnallisissa henkilöstöraporteissa ilmoitetaan yleisesti sairauspoissaolot kalenteripäivinä (kpv). Vertailtavuus muiden kuntien kanssa tapahtuu kalenteripäivien mukaan. Laskettaessa sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä huomioidaan mukaan myös mahdolliset viikonloput sekä pyhäpäivät, mikäli sairauslomaa sisältyy edellä mainittuja keskeytyksiä. Laskentatapa kasvattaa sairauslomapäivien lukumääriä verrattuna tilanteeseen, jossa sairauspäivät laskettaisiin vain tekemättömistä työpäivistä.

Kunnan henkilöstön (vakituiset ja määräaikaiset) sairauspoissaolot vuonna 2018 olivat 2 624 kpv eli 12,6 kpv/henkilö.

Kela maksaa yli omavastuuajan (10 arkipäivää) kestävästä sairauspoissaoloista korvauksen, mikäli kunta maksaa palkkaa. Vuoden 2018 aikana Kela maksoi sairauspäivärahaa n. 55 500 euroa. Vanhempainpäivärahaa Kela korvasi n. 15 000 euroa.

Alla olevasta taulukosta nähdään henkilöstön sairausaikojen pituudet. Sairausloman ajalta maksetaan varsinainen palkka 60 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen 2/3 varsinaisesta palkasta 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen sairausloma-ajan palkanmaksu päättyy.

Terveysperusteiset poissaolot	vuosi 2018 kalenteripäivät	vuosi 2017 kalenteripäivät
alle 4 pv	408	390
4–29 pv	701	914
30–60 pv	499	370
61–90 pv	85	281
91–180 pv	931	474
yli 180 pv	-	-
yhteensä	2 624	2 429
per henkilö	12,6	12,7

Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Vuonna 2018 palkkoihin ja palkkioihin käytetyt henkilöstömenot olivat 327 000 euroa suuremmat kuin edellisenä vuonna (sis. 100 000 Muonion-Enontekiön terveydenhuollon kuntayhtymän eläkemenoperusteisia menoja). Tämä johtuu pääasiassa KVTES:in yleiskorotuksista ja tuloksellisuuden perustuvasta kertaerästä.

Kunnan palkat ja henkilöstökulut vuosina 2016–2018

vuosi	2018	2017	2016
varsinaisten palkat	5 503 638	5 352 474	5 285 857
sijaisten palkat	606 277	531 493	502 717
työllistettyjen palkat	107 432	146 007	120 785
jaksotetut palkat ja palkkiot	–	–6 632	144 072
kokouspalkkiot	61 193	34 484	35 985
luontaisedut	28 139	28 537	30 685
omais- ja perhehoi- don palkkiot, vam- maisavustus	230 132	205 789	209 993
sairaus- ja tapat. korvaukset	-70 744	-60 115	-44 325
yht.	6 466 068	6 232 037	6 285 769
sosiaaliturvamaksut	53 265	64 756	124 996
eläkevak.maksut	1 052 138	1 037 990	1 062 919
eläkemenoperusteiset maksut	363 177	253 296	343 230
varhe-maksu	53 744	45 597	45 008
tapat./ tyött.vak.maksu	150 982	180 697	209 005
jaks. eläkekulut	-335	-1364	24 883
jaks. sos.vak.kulut	-79	-404	7 013
yht	1 673 306	1 580 569	1 817 054
yhteensä	8 139 374	7 812 606	8 102 823

Työnantajat maksavat varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhe-maksua työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa joko työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle tai jotka alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. Varhe-maksun määrän päättää kuntien eläkevakuutuksen valtuuskunta jokaiselle vuodelle erikseen ja maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken edellä mainituista eläkkeistä aiheutuvien menojen suhteessa.

Kunta voi pyrkiä pienentämään varhe-maksujaan mm. tukemalla kuntoutustuella olevia työhön palaamisessa. Jos kuntoutustuella oleva työntekijä palaa takaisin työhön tai saa osatyökyvyttömyyseläkettä kuntoutustuen päätyttyä, työntekijästä aiheutuu varhe-maksua vain siltä ajalta, jona hän oli kuntoutustuella. Myös lyhyistä työkokeiluista voi saada hyvitystä ja kunnassa pyritään aktiivisesti käyttämään sitä työhön palaamisen tueksi.

Eläkkeelle siirtyminen

Kunnan palveluksesta jäi eläkkeelle 8 henkilöä vuonna 2018.

Alla olevasta taulukosta on huomioitava, että Kevan tilasto sisältää myös henkilöt, joiden työsuhde on päätynyt ennen eläkkeen alkua (edellisenä vuonna tai paljon aiemmin), mutta joiden viimeinen työpaikka kunta on ollut. (Lähde KEVA)

vuosi	eläkkeelle siirtyneet	keski-ikä
2010	10	59,7
2011	6	61,3
2012	5	57,5
2013	1	*
2014	3	*
2015	8	64,2
2016	11	62,7
2017	7	61,9
2018	12	58,6
yhteensä	63	61,0

Alla olevassa taulukossa esitetään vakuutettujen määrä vanhuuseläkeiän täyttämivuoden mukaan vuonna 2018. (Lähde KEVA)

vuosi	määrä, henkilöä	keski-ikä, vuotta	keski-eläkeikä, vuotta
-2018	15	65,9	63,3
2019	4	62,6	62,7
2020	4	62,6	63,9
2021	5	61,1	63,4
2022	5	60,8	64,2
2023	7	59,7	64,3
2024	6	59	64,4
2025	9	58,3	64,5
2026	5	57,5	64,7

Työterveyshuolto

Kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty Lääkäriasema Ter-
vassa. Sopimus on tehty ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta ja sai-
raanhoidosta 31.12.2020 saakka. Työterveyshuoltopalvelujen jatko selvite-
tään ja mahdollisesti kilpailutetaan vuoden 2020 aikana.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2018 olivat 71 700 euroa ja Kela
maksoi korvausta niistä korvausluokassa I 28 850 (60 %) ja korvausluo-
kassa II 10 850 (50 %) euroa, yhteensä 28 850 euroa. Työntekijäkohtainen
korvaus oli korvausluokassa I 101,70 euroa (korvauksen enimmäismäärä)
ja korvausluokassa II 61,28 euroa.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön kanssa käydään kehityskeskustelu kerran vuodessa ja niiden
yhteydessä tarkastellaan mahdollinen koulutustarve ja suunnitelma tule-
valle vuodelle.

Henkilöstöllä on mahdollisuus hakea esim. täydennyskoulutukseen tai op-
pisopimuskoulutukseen ammatillisen osaamisen lisäämiseksi.