

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2021

YTR 14.3.2022 § 3
Kunnanhallitus 28.3.2022 § 69

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 31.12.2021	17

1. HENKILÖSTÖ

1.1 Määrä

Vuoden 2021 lopussa vakinaisen henkilökunnan määrä oli **149** henkilöä. Tämä on 3 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna.

Vakinaisen henkilökunnan määrästä 16 prosenttia on miehiä. Yhdyskuntarakennepalveluissa miehiä on 26, hyvinvointipalveluissa 11 ja hallinnossa 40 prosenttia.

Toimiala	Naisia	(%)	Miehiä	(%)	Yht.	Muutos-% 2020-2021
Hallinto	3	60 %	2	40 %	5	66,67
Hyvinvointipalvelut	91	89 %	11	11 %	102	0,00
Yhdyskuntarakenne	31	74 %	11	26 %	42	2,44
Yhteensä	125	84 %	24	16 %	149	2,05

Taulukko 1. Vakainen henkilöstö.

Määräaikaisia työntekijöitä oli vuodenvaihteessa **47** henkilöä.

Yhteensä Teuvan kunnan palveluksessa 31.12.2021 oli **196** henkilöä.

Toimiala	Naisia	Miehiä	Yht.
Hallinto	1	0	1
Hyvinvointipalvelut	33	2	35
Yhdyskuntarakenne	7	4	11
Yhteensä	41	6	47

Taulukko 2. Määräaikainen henkilöstö.

Kunnan asukasmäärään suhteutettu vakinaisten työntekijöiden määrä on pysynyt käytännössä samalla tasolla useiden vuosien ajan.

Vuosi	hlöä/1000 as
2011	32
2012	32
2013	34
2014	31
2015	31
2016	31
2017	31
2018	30
2019	30
2020	29
2021	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	124	25	149
- osa-aikatyössä	16	0	16
Määräaikaisessa palvelusuhteessa, joista	41	6	47
- osa-aikatyössä	14	0	14
Vakinaiset ja määräaikaiset yhteensä	165	31	196

Taulukko 4. Palvelusuhteiden laatu.

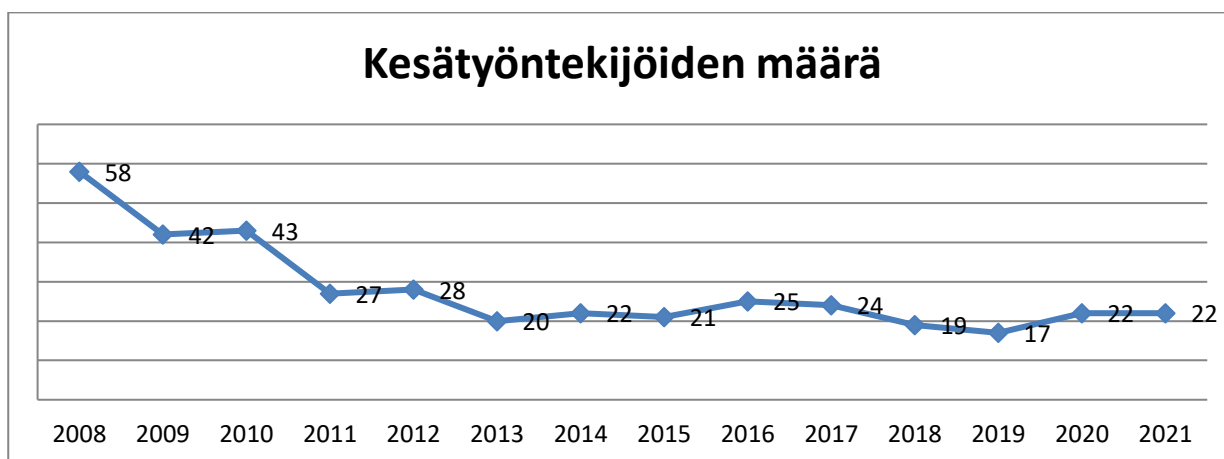
1.3 Rekrytointi

Vuoden 2021 aikana solmittiin 766 palvelussuhdetta mikä on 339 enemmän kuin edellisenä vuonna. Uudet palvelussuhteet ovat pääosin määräaikaisia.

Toimiala	Kpl
Hallinto	2
Hyvinvointipalvelut	4
Yhdyskuntarakenne	5
Yhteensä	11

Taulukko 5. Uudet vakituiset palvelussuhteet.

Kesätyöntekijöitä palkattiin yhteensä 22 henkilöä, eli heitä palkattiin sama määrä kuin edellisenä vuonna.



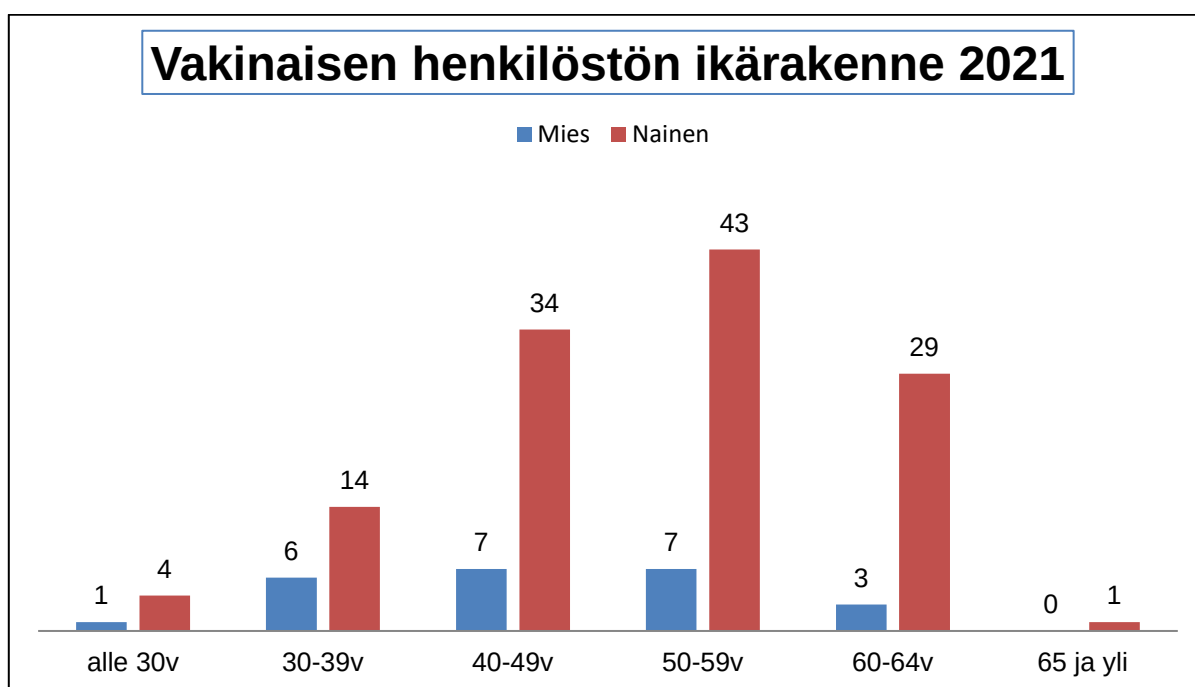
1.4 Ikärakenne

Toimialoittain tarkasteltuna vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli vuonna 2021.

Toimiala	Miehet	Naiset	Yhteinen keski-ikä
Hallinto	50	51	51
Hyvinvointipalvelut	45	50	48
Yhdyskuntarakenne	53	53	53
Koko kunta	49	51	50

Taulukko 6. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2021

Huomioitavaa ikärakenteessa 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 2021 eläkkeelle jäi yhteensä yhdeksän henkilöä. Kevan raporteissa ei ole jakoa eläkelajeittain, joten henkilöstöraportissa on ainoastaan eläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä.

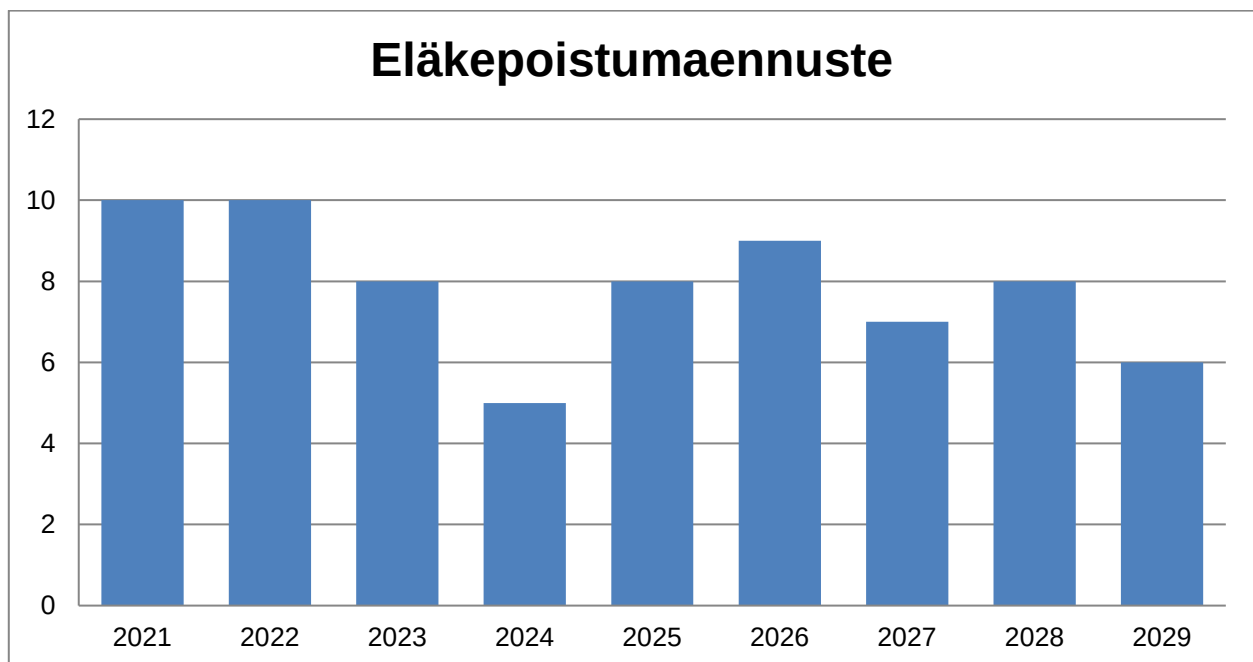
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja heidän keski-ikänsä. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke alkoi tilastovuonna.

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
2021	9	63,75

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 5-10 työntekijää.

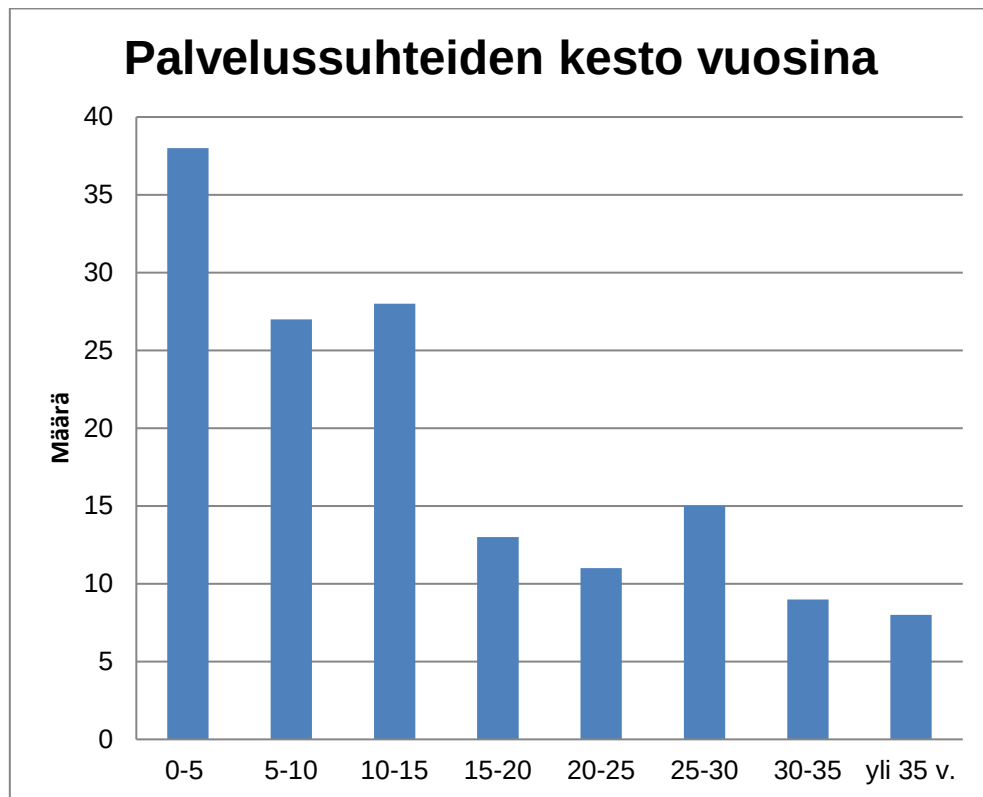


1.6 Palvelussuhteiden kesto

Teuvan kunnassa oli vuonna 2021 alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita 44 prosenttia. 11–20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 28 prosenttia, 21–30 vuotta kestäneiden 17 prosenttia ja yli 31 vuotta kestäneiden 11 prosenttia.

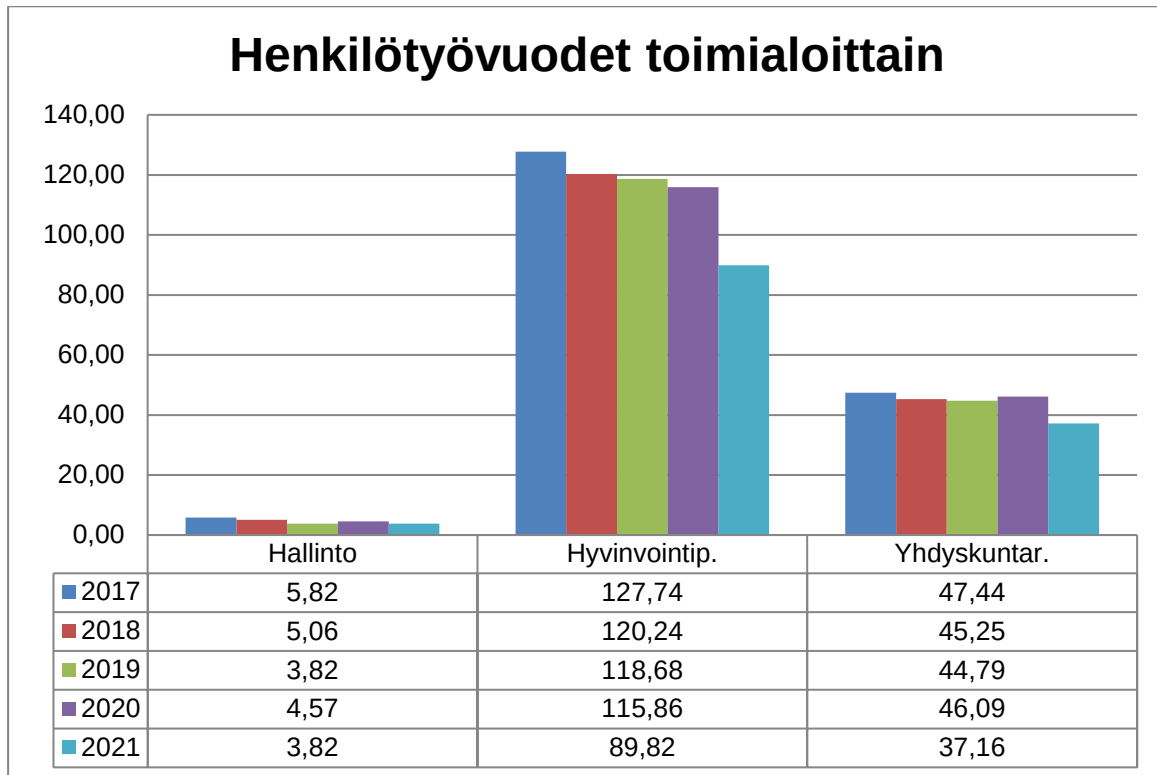
Työvuodet	Henkilöstön lukumäärä	Prosenttia
0-5	38	26
6-10	27	18
11-15	28	19
16-20	13	9
21-25	11	7
26-30	15	10
31-35	9	6
yli 36 v	8	5
	149	100

Taulukko 8. Palvelussuhteiden kesto.



2. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Jos henkilöstön määrä vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötövuosi 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 henkilötövuosiksi.



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

HTV =

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

Henkilötövuosiin vaikuttavat olennaisesti henkilöstön määrän ja poissaolojen muutokset.

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
Yhteensä	2262	68	60	1604	1769	99	513	89

*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
Yhteensä	1411	31	110	1890	1297	136	96	98

*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
Yhteensä	1855	28	32	886	1121	52	210	178

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

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
Yhteensä	1844	5	31	702	2253	64	55	189

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

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

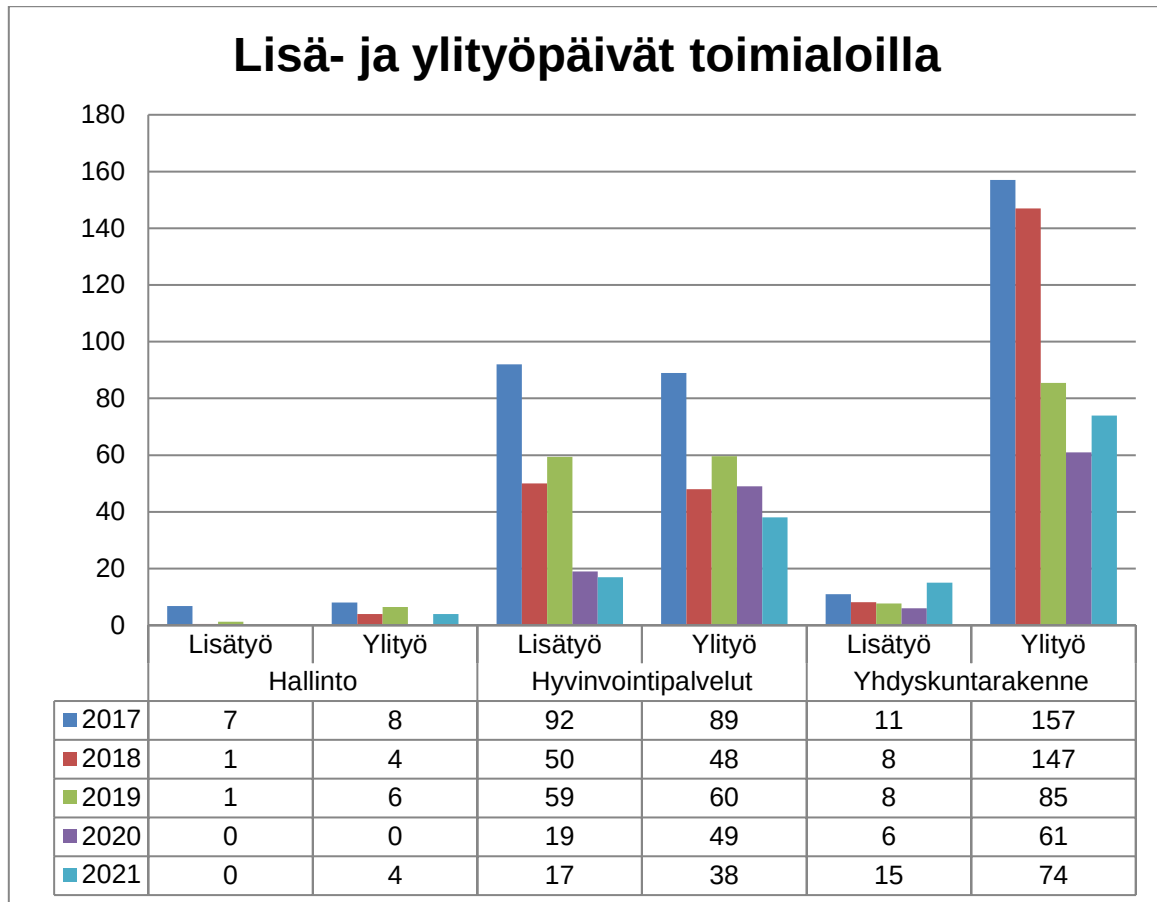
Toimiala	Sairaus	Työtapat.	Kuntoutus	Perhevap.	Muu vapaa*	Koulutus ja opintovap.	Vuor.vap.	Lomautus
Hallinto	44	0	0	0	2	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	1103	6	0	759	1860	532	0	199
Yhdyskuntarakenne	397	1	0	32	133	0	59	0
Yhteensä	1544	7	0	791	1995	532	59	199

Taulukko 14. Poissaolot työpäivinä vuonna **2021**. *Muu: toisen viran hoito, yksityisasia, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivät jne.

Alimmassa taulukossa esitettyjen poissaolojen ohella vuonna 2021 vuosilomalla oltiin yhteensä 6534 työpäivää. Kokonaisuudessaan poissaoloja vuonna 2021 oli 80 työpäivää vakituista

työntekijää kohden. 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 2021 yhteensä 149 henkilöstön koulutuspäivää. Koulutuspäivän pituus on kuusi tuntia. Jos työntekijän koulutusten yhteismäärä jää alle kuuden tunnin, koulutuksia ei huomioida koulutuskorvaushakemuksessa. Edellisenä vuonna 2020 haettiin koulutuskorvausta yhteensä 144 koulutuspäivästä, joten koulutuksen määrä on ollut edelliseen vuoteen verrattuna nousussa. On kuitenkin huomioitava, että koronaviruspandemia aiheutti monien suunniteltujen koulutusten peruuttamisen tai siirtymisen vuoden aikana.

Henkilöstömäärään ja palkkasummaan suhteutettu laskennallinen koulutuskorvaus oli vuodelta 2021 yhteensä 2.762,16 euroa. Se maksetaan kunnalle työttömyysvakuutusmaksun alennuksena.

Toimiala	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto	6 311	1 658	9 774	6 089	5 273	3 617	4 102	5 618	19 648
Hyvinvointipalvelut	37 522	38 712	31 143	27 660	36 512	21 605	34 512	25 073	22 313
Yhdyskuntarakenne	5 792	5 525	9 044	9 464	5 213	7 570	6 970	6 007	7 504
Yhteensä	49 625	45 895	49 961	43 213	46 998	32 792	45 584	36 698	49 465

Taulukko 15. Koulutusmäärärahojen käyttö

4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

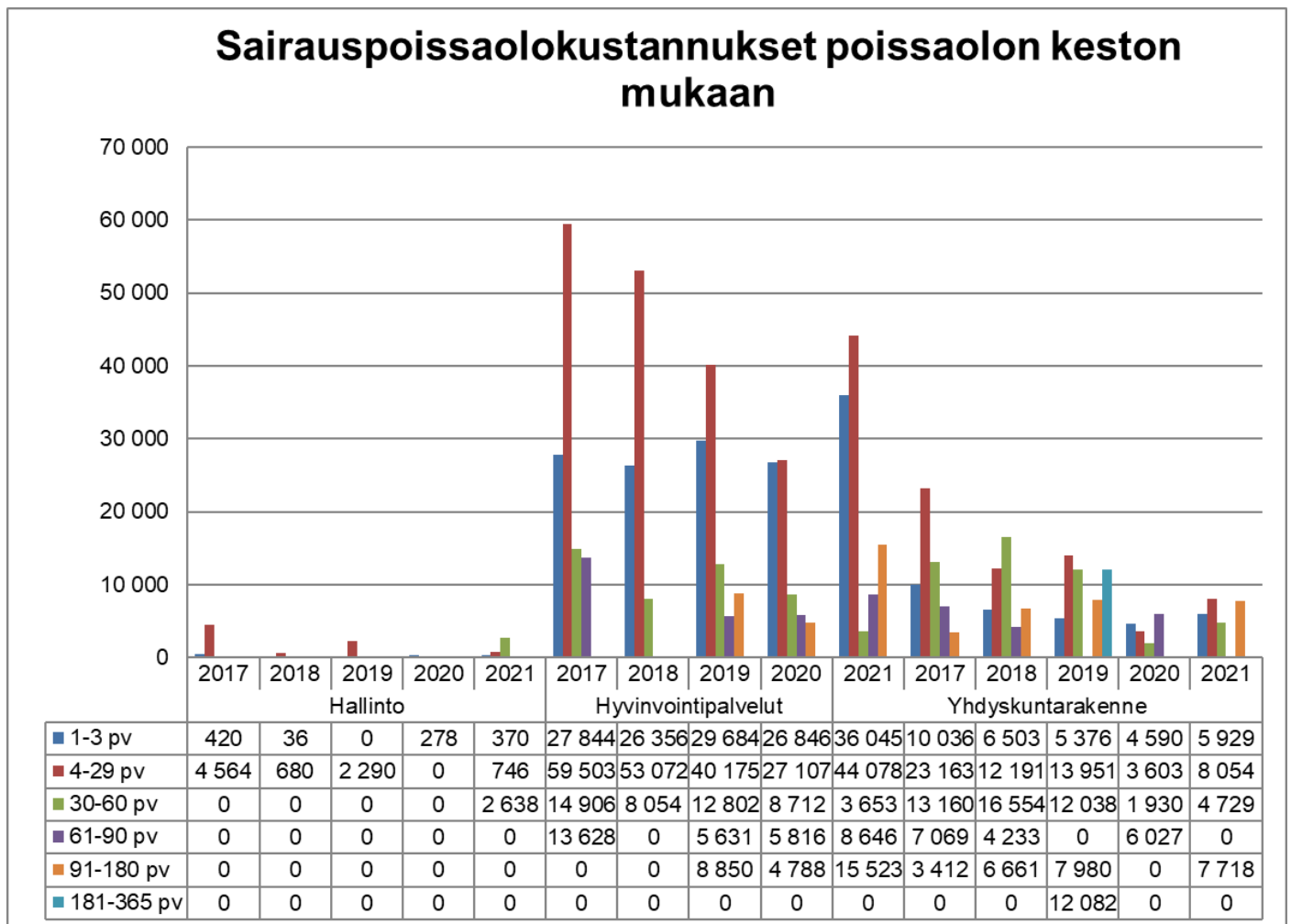
Hyvinvoinnin edistämisen tavoitteet ovat:

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

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

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 1 767 päivää, mikä on 105 päivää enemmän kuin vuonna 2020. Vakituista työntekijää kohden sairauspoissaoloja oli 11,94 päivää. Edellisenä vuonna vastaava sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden oli 12,80 päivää.

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



Työterveyshuollon toimenpiteiden kokonaismäärä laski vuonna 2021 edelliseen vuoteen 2020 verrattuna. Keskeisimpänä syynä on edelleen jatkuva koronaviruspandemia, jonka aiheuttamien rajoitustoimenpiteiden vuoksi esimerkiksi työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia ei päästy toteuttamaan normaalivuoden tavoin. Lisäksi työterveyshuollon vaihtuminen kesken vuoden vähensi työterveyshuollon palveluiden käyttöä.

Teuvan kunnan henkilöstön työterveyshuoltopalveluiden toimijana toimi 1.1.2019 alkaen Promedi Oy, mutta sen omistajat myivät liiketoiminnan Mehiläinen Työterveys Oy:lle. Teuvan kunnan työterveyspalveluiden toimijana oli 1.3.2020 alkaen Mehiläinen, kunnes 25.2.2021 Mehiläinen irtisanoi sopimuksensa päättymään 31.8.2021. Teuvan kunnan työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin keväällä 2021 ja uudeksi toimijaksi kunnanhallitus kokouksessaan 7.6.2021 (146§) valitsi 1.9.2021 alkaen Oy KristinaMedi Ab:n.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma Mehiläisen kanssa oli laadittu vuosille 2019-2022. Toimintasuunnitelman tavoitteita käytiin Mehiläisen työterveyshuollon seurantaryhmän kanssa läpi elokuuhun mennessä neljä kertaa. Uuden työterveyshuollon toimijan Oy KristinaMedi Ab:n kanssa laadittu toimintasuunnitelma hyväksyttiin kunnanhallituksessa 15.11.2021 (265§). Myös KristinaMedin kanssa sovittiin työterveyshuollon seurantaryhmästä, joka käy säännöllisesti läpi yhdessä asetettuja tavoitteita, niiden toteutumista ja kustannuksia. Teuvan kunnan puolesta ryhmään kuuluvat kunnanjohtaja, sivistysjohtaja ja työsuojelupäällikkö. KristinaMedin puolesta työryhmään kuuluvat työterveyshoitaja ja lääkäri sekä tarpeen mukaan muita edustajia. Uusi työryhmä kokoontui uuden toimijan kanssa kerran ennen joulua.

	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
Yhteensä	393	892,3	85	28	1525	2923,3

Taulukko 17. 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
Yhteensä	337	786,5	59,5	26,5	956	2539,5

Taulukko 18. 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
Yhteensä	390	685,5	43,5	17	1268	2404

Taulukko 19. 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
Yhteensä	183	274,5	61,5	16	787	1322

Taulukko 20. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2020

	Lääkärit	Työterveys- hoitajat	Fysioterapeutit	Psykologi	Tutkimukset ja muut asiantuntijat	Yht.
Työpaikkaselvitys (h)	1,5	35	0	1,5	0	38
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)	0	4	0	0	0	4
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	1	111	15	1	2	130
Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl), etäpalvelu	0	0	0	0	0	0
Terveystarkastukset, kpl	30	58	0	0	366	454
Terveystarkastukset, etäpalvelut, kpl	3	19	0	1	0	23
Sairaanhoitokäynnit, kpl	129	40	52	0	94	315
Sairaanhoitokäynnit, etäpalvelut, kpl	8	57	0	0	0	65
Yhteensä	172,5	324	67	3,5	462	1029

Taulukko 21. Työterveyshuollon toimenpiteitä 2021

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 43 kertaa.

Vuosittaiset koko henkilöstön kehityskeskustelut toteutettiin alkuvuodesta 2021, maaliskuun loppuun mennessä.

Työsuojelun toimintaohjelma vuodelle 2021 käsiteltiin yhteistyö- ja työsuojeluryhmässä 27.1.2021 sekä hyväksyttiin kunnanhallituksessa 1.2.2021 (31§). Työsuojelun tavoitteet vuodelle 2021 olivat päivitetyn päihdeohjelman juurruttaminen, työhyvinvoinnin kohottaminen, toimipistekohtaisen väkivallan uhan hallintamallin kehittäminen ja riskienarvioinnin suorittaminen jokaisessa toimipisteessä.

5. KUSTANNUKSET

Vuoden 2021 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat	323 949	310 549	417 980	406 491	407 451	362 169	224 472
Henk.sivukulut	666 918	695 478	545 830	535 811	555 655	566 836	461 473
Koulutus	9 775	6 089	5 273	3 617	4 102	5 618	19 648
Työterveyshuolto	6 381	5 317	1 883	2 448	6 550	4 345	5 601
Kuntatyö kuntoon	1 237	1 527	1 470				
YHT:	1 008 260	1 018 960	972 436	948 367	973 758	938 967	710 962
Hyvinvointipalvelut	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat	4 725 817	4 773 735	4 865 671	4 868 841	5 046 749	4 704 160	4 577 267
Henk.sivukulut	1 407 345	1 430 129	1 277 563	1 216 154	1 155 627	1 176 771	942 001
Koulutus	31 143	27 660	36 512	21 605	34 512	25 073	22 313
Työterveyshuolto	49 684	80 062	68 383	56 717	48 295	64 984	41 464
Kuntatyö kuntoon	5 768	7 791	4 775				
YHT:	6 219 757	6 319 377	6 252 904	6 163 317	6 285 183	5 970 988	5 583 045
Yhdyskuntarakenne	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat	1 826 919	1 764 926	1 569 156	1 537 732	1 605 479	1 527 337	1 560 980
Henk.sivukulut	525 543	524 203	427 810	411 015	378 653	403 159	321 250
Koulutus	9 044	12 130	5 213	7 570	6 970	6 007	7 504
Työterveyshuolto	28 764	18 866	38 941	36 586	34 253	23 120	20 133
Kuntatyö kuntoon	3 940	3 800	2 360				
YHT:	2 394 210	2 323 925	2 043 480	1 992 902	2 025 355	1 959 624	1 909 867

Taulukko 22. Henkilöstökustannukset päävastuualueittain.

6. TEUVAN KUNNAN VAKINAINEN HENKILÖSTÖ AMMATTINIMIKKEITTÄIN 31.12.2021

Ammattinimike	Määrä
Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	1
Ammattimies	1
Apulaisrehtori	1
Biologian ja maantieteen lehtori	1
Erityisluokan opettaja	3
Erityisopettaja,peruskoulussa	4
Iltapäivätoiminnanohjaaja	1
Jäteasiamies	1
Kiertävä varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Kiinteistönhoitaja	3
Kirjaston johtaja	1
Kirjastovirkailija	2
Kirvesmies	3
Koulunkäynninohjaaja	9
Kunnanjohtaja	1
Kuraattori	1
Laitoshuoltaja	13
Laitoshuoltaja-ravitsemustyöntekijä	1
Laitospalveluohjaaja	1
Laskentasihteeri	1
Lastentarhanopettaja	4
Lehtori	12
Luokanopettaja	15
Maanrakennusammattimies	1
Opinto-ohjaaja	1
Osallisuusjohtaja	1
Perhepäivähoitaja	7
Peruskoulun kielten lehtori	1
Päiväkotiapulainen	1
Päiväkotiaavustaja	1
Rakennustarkastaja	1
Rakennustyömies	1
Ravitsemispäällikkö	3
Ravitsemistyöntekijä	12
Rehtori	1
Ryhmäperhepäivähoitaja	11
Sivistysjohtaja	1
Talonrakennusmestari	1
Taloussihteeri	1
Toimistos sihteeri	4

Tuntiopettaja	1
Uimavalvoja-opettaja	1
Uinninvalvoja-kassa	1
Varhaiskasvatuksen alue-esimies	2
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	8
Varhaiskasvatuksen opettaja	4
Varhaiskasvatusjohtaja	1
Vesilaitoksen hoitaja	1

Yhteensä: 149