

Henkilöstökertomus 2016

21.3.2017

Dnro Palkeet_D/240/01.00.01.03



21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstö.....	3
2.1. Henkilöstön määrä.....	3
2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet.....	5
2.3. Sukupuolirakenne.....	6
2.4. Ikärakenne ja koulutustaso.....	7
3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma.....	8
4. Työvoimakustannukset.....	9
5. Työhyvinvointi.....	10
5.1. Työtyytyväisyys.....	10
5.2. Sairauspoissaolot.....	11
5.3. Naisten ja miesten samapalkkaisuus.....	12
6. Henkilöstön kehittäminen.....	14
6.1. Henkilöstöinvestoinnit.....	14
6.2. Henkilöstökoulutus.....	14
Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2016.....	17

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

1. Johdanto

Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) henkilöstötilinpäätös 2016 sisältää keskeisiä tietoja henkilöstöhallinnon osa-alueilta. Tarkasteluvuosi on 2016, mutta joidenkin tunnuslukujen osalta tietoja on useammaltakin vuodelta. Numerotiedot perustuvat enimmäkseen Tahti-järjestelmästä saatuun informaatioon. Henkilöstötilinpäätös antaa tietoa henkilöstörakenteesta ja henkilöstön uusiutumisesta, työvoimakustannuksista sekä henkilöstön työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Järjestelmäomistajuuksien vaihdosta, kirjanpidon siirto Palkeisiin -projektista ja muista käynnissä olleista hankkeista johtuviin organisaatiomuutoksiin valmistauduttiin koko vuoden 2016 ajan. Henkilötyövuodet ovat laskeneet tuotannon volyymien laskun ja tuottavuuden kasvun myötä. Samoin määräaikaisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on vähentynyt reilusti edellisvuoden lopun tilanteesta. Uutta henkilöstöä Palkeisiin tuli vain viiden ulkoisen rekrytoinnin kautta.

Työtyytyväisyys parani edellisvuodesta. Sairauspoissaolot vähenivät hieman. Osa poissaoloista oli kuitenkin hyvin pitkiä, ja yhä useampi päätyi kuntoutustuelle vuoden 2016 aikana.

Henkilöstökoulutusta järjestettiin runsaasti. Henkilötyövuotta kohden laskettuna investoinnit koulutukseen nousivat, vaikka työpäiviä koulutukseen käytettiin hieman edellisvuosia vähemmän.

2. Henkilöstö

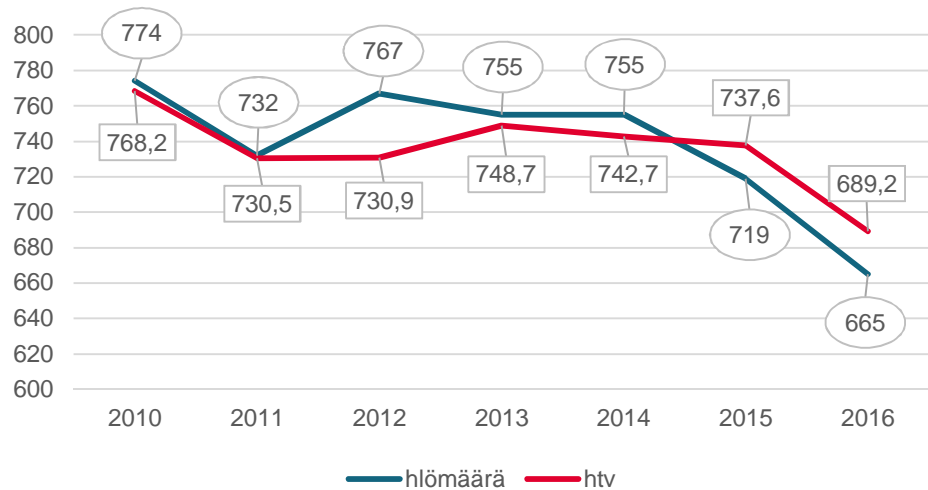
2.1. Henkilöstön määrä

Vuoden 2016 lopussa Palkeissa työskenteli 665 henkilöä. Henkilömäärä laski 54 henkilöllä (-7,5 %) vuodesta 2015. Henkilötyövuosissa laskua oli 48,4 henkilötyövuotta (-6,6 %). Kaaviossa 1 on kuvattu vuoden lopun henkilömäärän sekä henkilötyövuosien muutokset koko Palkeiden ajalta.

21.3.2017

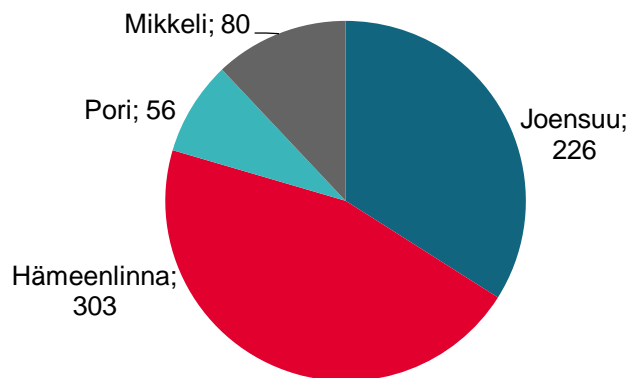
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 1. Henkilömäärä ja henkilötyövuodet 2010 – 2016 (Lähde: Tahti)



Palkeet toimi vuonna 2016 neljällä paikkakunnalla. Henkilömäärä väheni kaikilla paikkakunnilla; Porissa suhteellisesti eniten (13,8 %, 9 henkilöä), Joensuussa 8,9 prosenttia (22 hlöä) ja Hämeenlinnassa 6,5 prosenttia (21 hlöä). Mikkelin henkilöstömäärämuutos oli pienin (2,4 %, 2 hlöä).

Kaavio 2: Henkilöstö paikkakunnittain 31.12.2016 (Lähde: Tahti)

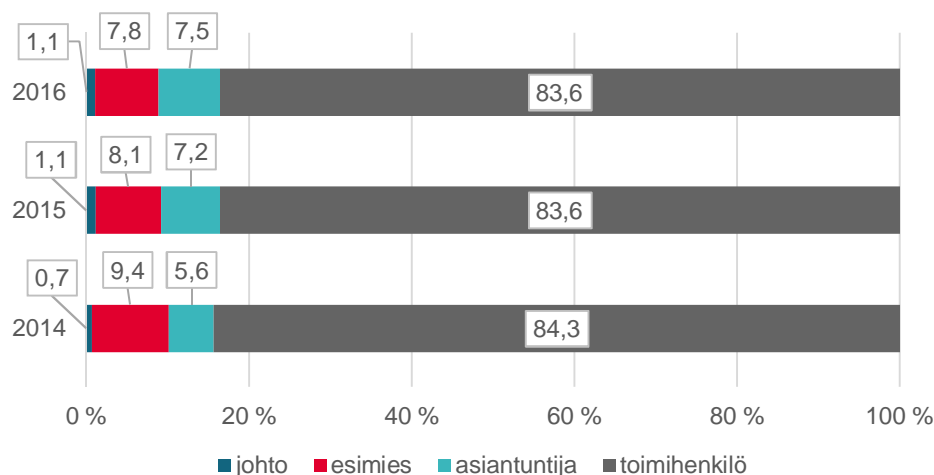


Henkilöstöryhmittäin Palkeiden henkilöstö on jakautunut kolmena viimeisimpänä vuotena kaavion 3 mukaisesti. Vuonna 2016 osuudet muuttuivat vain vähän edellisvuodesta. Johdon ja toimihenkilöiden prosentiosuudet pysyivät entisellään. Esimiesten osuus laski hieman (-0,3 %) asiantuntijatehtäviä tekevien osuuden hieman noustessa. Luvut alkavat olla hyvin lähellä toisiaan.

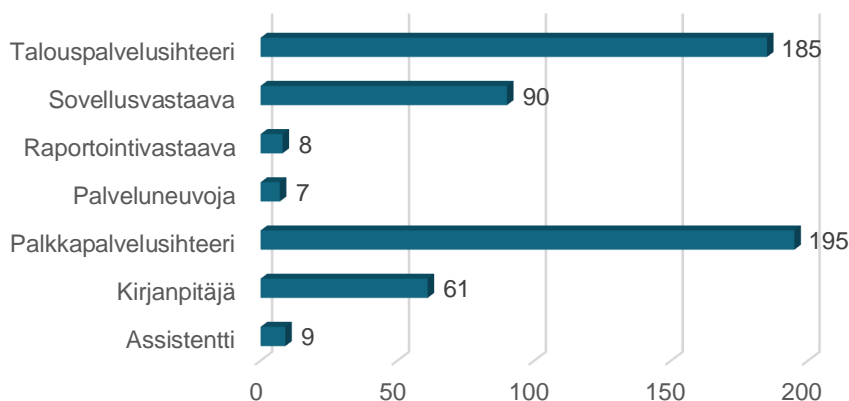
21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 3. Henkilöstö henkilöstöryhmittäin (pl. työllistetyt ja harjoittelijat) (Lähde: Tahti)



Kaavio 4. Toimihenkilötehtävissä työskentelevät nimikkeittäin (Lähde: Tahti)



Virkavapaalla oli vuoden 2016 lopussa 52 henkilöä (58 hlöä v. 2015). Näistä 17 (19 hlöä v. 2015) oli toisen työnantajan palveluksessa. Vuorotteluvapaalla oli viisi henkilöä (10 hlöä v. 2015) ja opintovapaalla kuusi henkilöä (11 hlöä v. 2015). Kuntoutustuella oli viisi henkilöä (1 hlö v. 2015). Äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olijoiden osuus oli vuoden viimeisenä päivänä 20 henkilöä (17 hlöä v. 2015).

2.2. Osa-aikaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Osa-aikaisena työskenteli vuoden 2016 lopussa 35 henkilöä (42 hlöä v. 2015). Suurin osa näistä oli osittaisella hoitovapaalla tehden lyhennettyä

21.3.2017

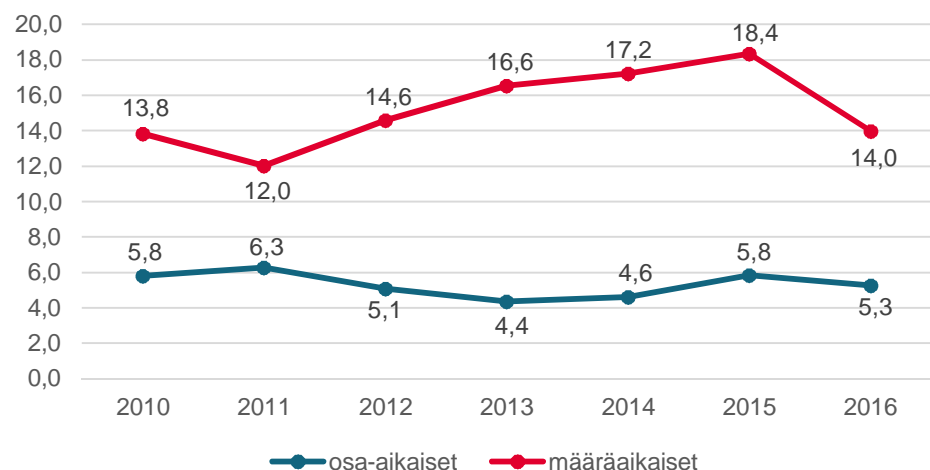
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

työpäivää tai -viikkoa. Osa-aikaeläkkeellä oli kahdeksan henkilöä (10 hlöä v. 2015), samoin osatyökyvyttömyyseläkkeellä kahdeksan henkilöä (8 hlöä v. 2015).

Vuoden 2016 lopussa henkilöstöstä oli vakinaisessa virassa 572 henkilöä; 86,0 prosenttia (81,6 % v. 2015). Varsinaisten määräaikaisten virkamiesten määrä oli 93 henkilöä (132 hlöä v. 2015). Määräaikaisten osuus oli suurempi kuin valtiolla keskimäärin (13,4 %). Lisäksi vakinaisista henkilöistä peräti 99 henkilöä hoiti Palkeissa muuta tehtävää kuin vakinaista virkaansa, mutta tilanne on muuttunut olennaisesti siirryttäessä vuoden 2017 puolelle Kieku-käyttöönottojen päätyttyä.

Palkallisia harjoittelijoita Palkeissa oli koko vuoden aikana yhteensä 11,0 henkilötyövuoden verran. Luku kasvoi hieman edellisvuodesta (10,4 htv v. 2015). Harjoittelijat työskentelevät lähinnä kesäisin.

Kaavio 5: Osa-aikaisten ja määräaikaisten henkilöiden prosenttiosuudet 2010 – 2016. (Lähde: Tahti)



2.3. Sukupuolirakenne

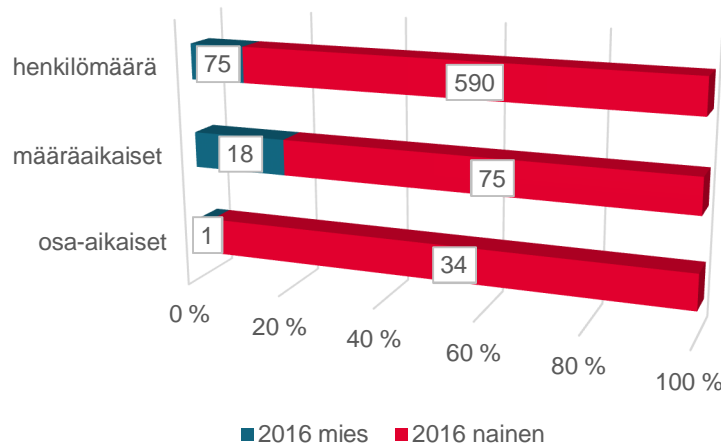
Miesten osuus henkilöstöstä oli 11,3 prosenttia (12,1 % v. 2015 ja 11,4 % v. 2014). Palkeet on edelleen hyvin naisvaltainen. Valtion koko henkilöstömäärästä miesten osuus (51,2 %) on hieman suurempi kuin naisten. Tämä johtuu suurista miesvaltaisista aloista (puolustusvoimat, poliisi ja rajavartiolaitos). Muilla aloilla naiset ovat enemmistönä.

Osa-aikaisia miehistä oli yksi henkilö (1,3 % miehistä, naisista 5,8 %). Osa-aikaisuus on naisilla yleisempää työmarkkinoilla muutenkin. Myös määräaikaisuus on naisilla keskimäärin yleisempää. Tämä ei kuitenkaan päde Palkeissa, jossa määräaikaisuus oli edellisvuosien tapaan myös vuonna 2016 miehillä yleisempää (kaavio 6).

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

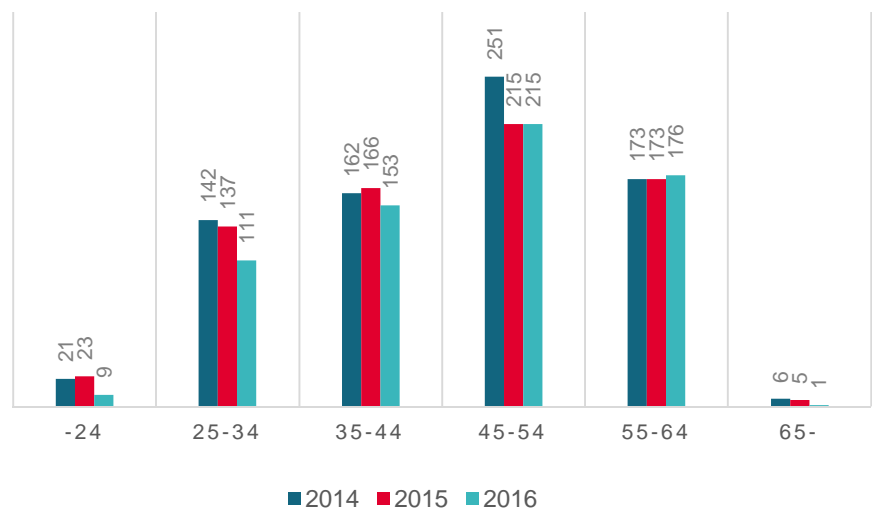
Kaavio 6. Naisten ja miesten määriä 2016 (Lähde: Tahti)



2.4. Ikärakenne ja koulutustaso

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 46,5 vuotta (45,3 vuotta v. 2015, valtiolla 46,3). Selkeästi suurin ikäluokka oli edelleen 45-54-vuotiaat. Vähintään 45-vuotiaita henkilöstöstä oli 58,9 prosenttia (54,7 % v. 2015). Henkilömäärävähennykset tapahtuivat tätä nuoremmista ikäluokista. Myös 65 vuotta täyttäneet vähenivät viidestä yhteen henkilöön.

Kaavio 7. Henkilöstön ikäjakauma 2014 – 2016 (Lähde: Tahti)



Palkeiden henkilöstön koulutustasoindeksi 5,2 (miehillä 5,4 ja naisilla 5,2) oli valtion keskimääräisen indeksin (5,3) mukainen. Koulutustaso on noussut edellisvuosista. Koska rekrytointeja on tehty vähän, muutos johtunee poistuneiden henkilöiden keskimääräistä alemmasta koulutustasosta sekä mahdollisesti yksittäisistä uusista suoritetuista tutkinnoista.

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Vähintään alempi korkeakoulututkinto oli 40,2 prosentilla henkilöstöstä (valtiolla 47,1 %). Tutkijakoulutuksen oli suorittanut kaksi henkilöä (0,3 %, valtiolla 3,8 %).

3. Henkilöstön vaihtuminen ja poistuma

Palkeiden ulkoisessa haussa olleiden tehtävien määrä on vähentynyt huomattavasti kahtena viimeisimpänä vuotena. Ulkoisia rekrytointeja tehtiin vuonna 2016 vain viisi kappaletta (20 kpl v. 2015 ja 103 kpl v. 2014). Ulkoisessa haussa olleisiin tehtäviin saapui yhteensä 173 hakemusta. Tehtäviä täytettiin ensisijaisesti sisäisillä järjestelyillä.

Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 32 (43 kpl v. 2015). Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 5,5 prosenttia (6,9 % v. 2015). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä tuplaantui edellisvuoden seitsemästä 15 henkilöön, mutta työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vain yksi henkilö (2 hlöä v. 2015). Nuorin vanhuuseläkkeelle jäänyt oli tasan 61-vuotias ja vanhin kaksi kuukautta aiemmin 67 vuotta täyttänyt. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 63,4 vuotta. Palkeissa eläköityminen tapahtui hieman vanhempana kuin valtiolla keskimäärin (62,1).

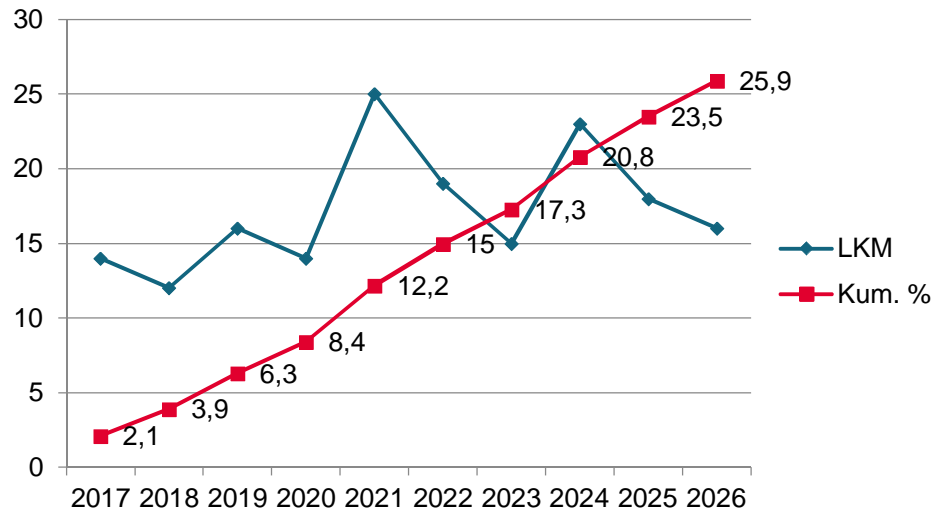
Toisen valtion viraston palvelukseen siirtyi kymmenen henkilöä. Ennen virkamääräyksen loppua päättyi 19 määräaikaista virkasuhdetta. Nämä luvut pysyivät edellisvuoden tasolla.

Ennusteen mukaan Palkeiden nykyisestä henkilöstöstä seuraavan viiden vuoden aikana (2017 - 2021) eläköityy 12,2 prosenttia ja kymmenen vuoden aikana (2017 - 2026) 25,9 prosenttia. Koko valtiosektorilla eläköitymistä tapahtunee enemmän (28,6 %). Arvio perustuu tällä hetkellä palveluksessa olevan henkilöstön henkilökohtaiseen eläkeikään, ja ennusteessa on huomioitu vuoden 2017 alussa tulleet eläkejärjestelmän muutokset.

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 8. Henkilöstön poistuma vanhuuseläkkeelle 2017 – 2026 (Lähde: Tahti)



4. Työvoimakustannukset

Työvoimakustannukset laskivat vuonna 2016 edellisvuodesta. Suunta johtui henkilömäärän vähenemisestä. Sosiaaliturvan kustannukset, joista suurin osa muodostuu eläkemaksuista, laskivat prosentuaalisesti vuodessa eniten. Palkkasumman osuus Palkeissa oli hieman valtion keskiarvoa (81,8) korkeampi.

Taulukko 1. Työvoimakustannusten jakautuminen 2015 ja 2016 (Lähde: Tahti)

	2015		2016		Muutos	
	1 000 €	%	1 000 €	%	1 000 €	%
Palkkasumma	27 583	81,5	26 143	83,1	-1 440	-5,2 %
- tehdyn työajan palkat	21 070	62,2	20 022	63,6	-1 048	-5,0 %
- välilliset palkat	6 513	19,2	6 121	19,5	-392	-6,0 %
sosiaaliturva	5 055	14,9	4 167	13,2	-888	-17,6 %
muut välilliset työvoimakustannukset	1 227	3,6	1 163	3,7	-64	-5,2 %
Työvoimakustannukset yhteensä	33 865	100,0	31 473	100,0	-2 392	-7,1 %

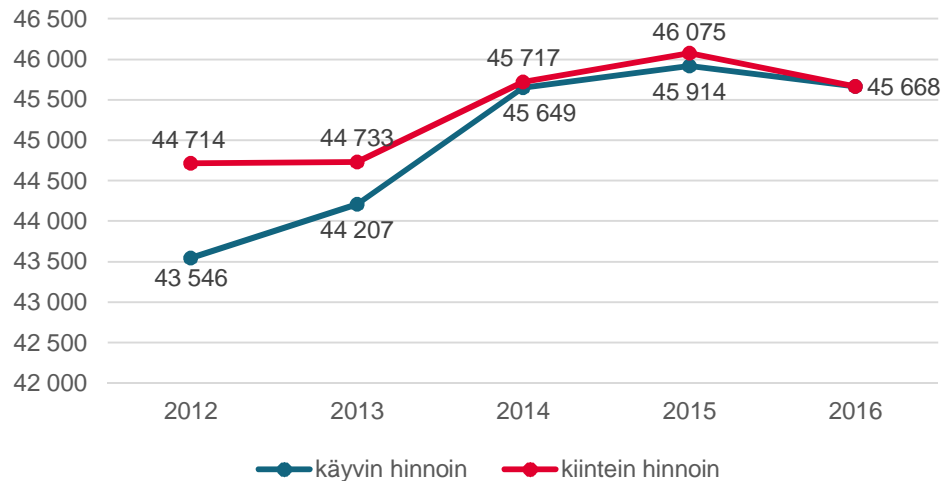
Henkilötyövuoden hinta kertoo kokonaistyövoimakustannusten osuuden henkilötyövuotta kohden. Vuodesta 2015 vuoteen 2016 (45 914 euroa) henkilötyövuoden hinta laski kiintein hinnoin tarkasteltuna 0,9 prosenttia (edellisvuoden nousu 0,8 %). Vuodesta 2012 lähtien muutos on ollut +2,1 prosenttia (kiintein hinnoin).

Koko valtiolla henkilötyövuoden hinta (59 714 euroa) oli Palkeiden lukua korkeampi, mutta sama käänne alaspäin tapahtui myös muissa valtion organisaatioissa.

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 9. Henkilötyövuoden hinta 2012 – 2016 (Lähde: Tahti)



5. Työhyvinvointi

Tasa-arvosuunnitelma päivitettiin vuoden 2016 aikana. Varhaisen tuen mallin toimeenpanoa jatkettiin. Kaksi henkilöä kouluttautui työyhteisösovittelijoiksi, jotka voivat auttaa haastavien työyhteisötilanteiden ratkaisemisessa.

Työyhteisökohtaiset terveystarkastukset jatkuivat. Tarkastukset tehtiin johdon, hallinnon ja osaamiskeskuksen henkilöstön lisäksi viidelle palveluryhmälle. Tulokset käytiin läpi ryhmittäin työterveyshuollon sekä esimiesten ja johtajien välillä. Työterveyshuollon uutena toimintamallina otettiin kokeilukäyttöön Chat-palvelu.

Kuntoutukseen osallistui vuoden 2016 aikana 18 henkilöä (21 hlöä v. 2015). Muuta työkykyä ylläpitävää toimintaa oli mm. mahdollisuus saada liikunta- ja kulttuuriseteleitä käyttöönsä.

5.1. Työtyytyväisyys

VMBaro-kysely toteutettiin elo-syyskuussa. Vastausprosentti oli hyvä 77 prosenttia. Työtyytyväisyysindeksi parani edellisvuodesta hieman ollen nyt 3,42 (muutos +0,05). Miehet olivat naisia tyytyväisempiä (miehet 3,55 ja naiset 3,4); samoin määräaikaiset viranhaltijat vakinaisia tyytyväisempiä (3,49 ja 3,40). Ikäryhmittäin tulokset sijoituivat välille 3,35 – 3,58.

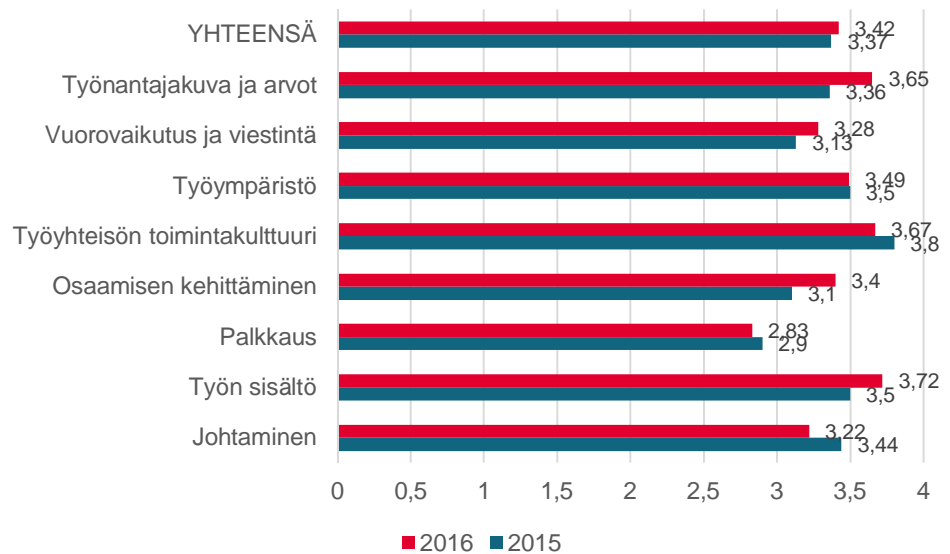
Kysely jakaantui kahdeksaan eri osa-alueeseen. Neljän osa-alueen luvut olivat nousseet (0,15 – 0,30), ja vastaavasti neljän osa-alueen luvut laskeneet (0,01 – 0,22). Koska VMBaro-kysely uudistui vuonna 2016, eivät

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

tulokset ole täysin vertailukelpoisia edellisvuoden lukujen kanssa. Valtion keskiarvoihin verrattuna Palkeiden luvut olivat hieman alhaisemmat. Virastojen välistä vertailua vaikeuttavat kuitenkin erot organisaatioiden toiminnassa, henkilöstörakenteessa sekä kulttuurissa ja arvoissa.

Kaavio 10: Työtyytyväisyyskyselyn tulokset (Lähde: VMBaro)



VMBaron lisäksi Palkeissa arvioitiin esimiestyötä esimiesbaro-kyselyllä. Kyselyn tuloksista nousivat vahvuuksina esiin esimiesten helppo lähestyttävyyys ja kyky asettaa selkeitä tavoitteita. Kehityskeskusteluiden toimivuus on edelleen kehittämiskohteena.

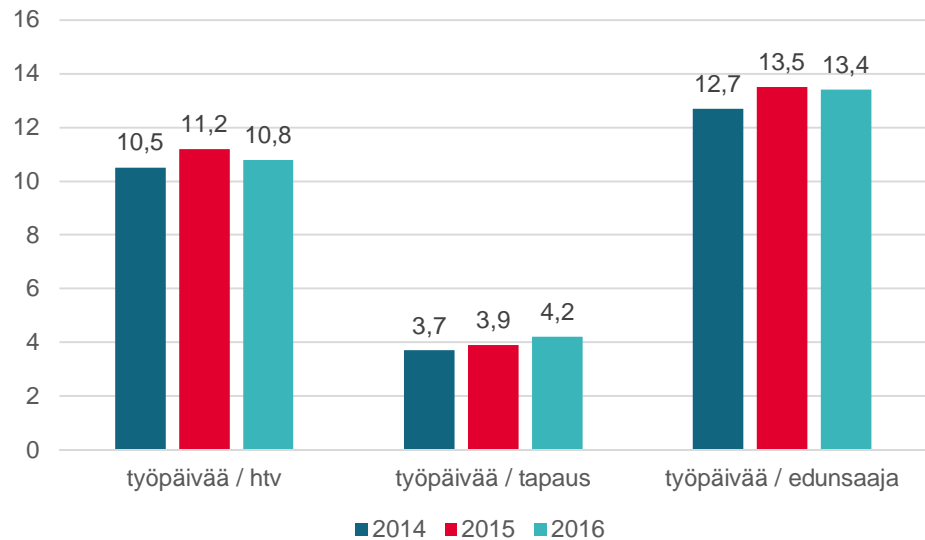
5.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot vähenivät edellisvuodesta, mutta olivat suuremmat kuin kaksi vuotta sitten. Palkeiden luku 10,8 työpäivää henkilötyövuotta kohden oli myös suurempi kuin valtiolla keskimäärin (8,5). Samoin Palkeiden terveysprosentti 29,8 alittaa selvästi valtion arvon (41,6). Lyhyet sairauspoissaolot eivät juurikaan poikenneet valtion keskimääräisistä luvuista. Sairastavuus selittyy pitkillä poissaoloilla.

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 11. Sairauspoissaolotietoja työpäivinä 2014 – 2016 (Lähde: Tahti)



Palkeissa tehtävän staattisen istumatyön luonteesta johtuen sairauspoissaoloissa ovat painottuneet tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät vaivat. Näistä syistä johtui 28 prosenttia työterveyshuollon kautta myönnettyistä sairauslomista. Työergonomiaan on pyritty panostamaan säännöllisillä ergonomiatarkastuskäynneillä ja jatkamalla työpöytien vaihtoa sähköpöydiksi.

5.3. Naisten ja miesten samapalkkaisuus

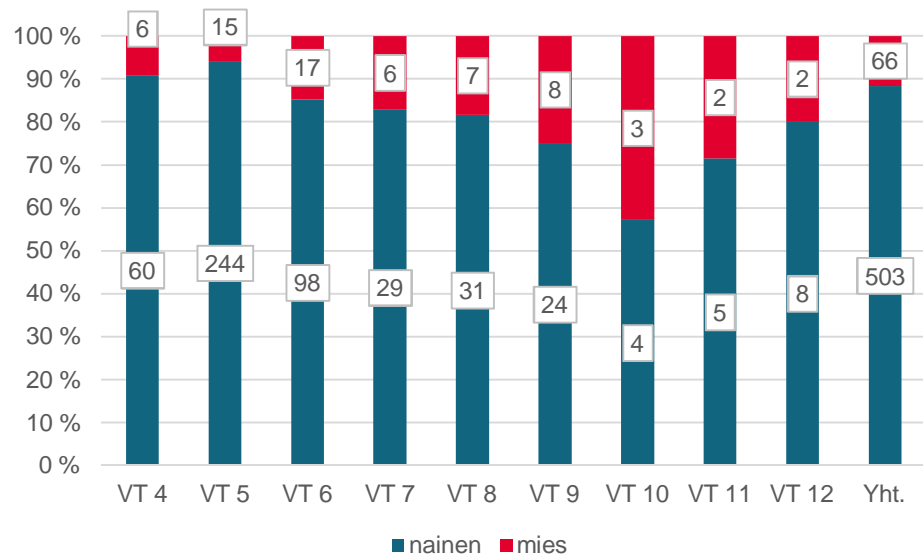
Palkeiden palkkausjärjestelmänä on Palkkavaaka. Palkkausjärjestelmän seuranta- ja arviointiryhmä kokoontui seitsemän kertaa vuoden aikana. Tulevasta organisaatiomuutoksesta johtuen käsiteltäviä tehtäväkuvia oli runsaasti. Uutena palkitsemismuotona valittiin ensimmäisen kerran vuoden palkeellinen.

Vaativuustasoryhmien mukaan tarkasteltuna Palkeiden palveluksessa olevien naisten prosentuaalinen osuus painottui selkeämmin alempiin vaativuustasoryhmiin kuin miesten (kaavio 12). Vertailussa ovat mukana kaikki joulukuussa 2016 täyttä palkkaa saaneet henkilöt (569 henkilöä). Naisista 85,7 prosenttia (86,4 % v. 2015) sijoittui vaativuustasoryhmien 4 ja 7 välille, kun taas miehistä 66,7 prosenttia (69,2 % v. 2015).

21.3.2017

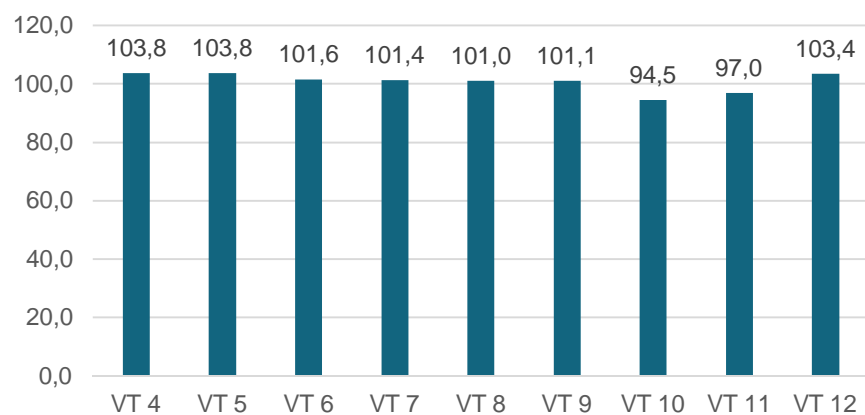
Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kaavio 12. Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuusryhmittäin (Lähde: Tahti)



Säännöllisen työajan kuukausiansion samapalkkaisuusindeksi (kaavio 13) osoittaa palkkatasa-arvon naisten ja miesten välillä. Suurimmassa osassa vaativuusryhmiä naisten keskimääräinen palkka oli miesten palkkoja korkeampi, mutta erot olivat vähäiset. Myös miesten lukumäärä on vähäinen, ja yhden henkilön merkitys siten suurempi kuin naisten joukossa. Lisäksi vaativuustasoilla 10 – 12 työskenteli yhteensäkin vain korkeintaan kymmenen henkilöä.

Kaavio 13. Samapalkkaisuusindeksi = naisten ansiot miesten ansioista 2016, miehet = 100 (Lähde: Tahti)

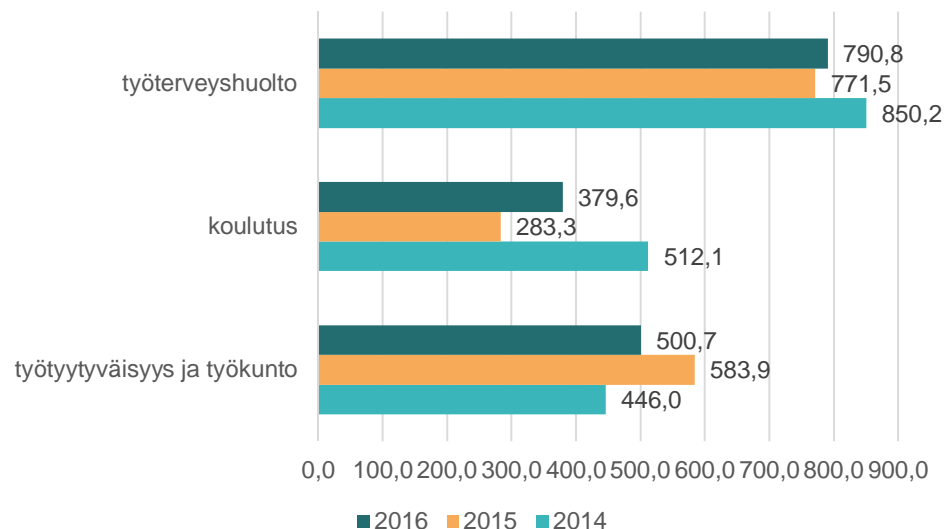


6. Henkilöstön kehittäminen

6.1. Henkilöstöinvestoinnit

Henkilötyövuotta kohden lasketut investoinnit koulutukseen ja työterveyshuoltoon nousivat edellisvuodesta. Sen sijaan henkilöstöinvestoinnit työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen - työpaikkaruokailuun, virkistystoimintaan ja työsuojeluun - vähenivät. Yhteen laskettuina investoinnit (1 671,1 €/htv) olivat vuonna 2016 lähellä edellisvuoden tasoa (1 638,6 €/htv).

Kaavio 14. Investoinnit (€/htv) koulutukseen, työterveyshuoltoon sekä työkuuntoon ja työtyytyväisyyteen 2014 – 2016. Luvut eivät sisällä käytettyä työaikaa. (Lähde: Kirjanpito)



6.2. Henkilöstökoulutus

Henkilötyövuotta kohden henkilöstökoulutukseen käytettiin hieman vähemmän työpäiviä kuin edellisvuosina. Vuonna 2016 koulutukseen käytettiin 3,2 työpäivää, kun vuonna 2015 vastaava luku oli 3,6 työpäivää. Henkilöstökoulutustilaisuuksia oli kuitenkin hyvin runsaasti (taulukko 2). Koulutusvälineenä hyödynnettiin Lync-mahdollisuutta. Myös koulutustilaisuuksien jakamisella lyhempiin osiin helpotettiin koulutuksiin osallistumista.

Koulutuksen oikeanlaiseen kohdentamiseen pyritään osaamiskartoitusten avulla. Vuoden 2016 aikana osaamiskartoitukset tehtiin 72 henkilölle (89 hlölle v. 2015). Henkilöstökoulutuksesta tiedotettiin koulutuskalenterissa. Suurin osa kouluttajista oli Palkeiden henkilöstöä, minkä lisäksi kouluttajia ostettiin ulkoa.

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Talous- ja henkilöstöhallinnon substanssikoulutusten lisäksi kouluttautumista tarvittiin mm. uusien työvälineiden, kuten Tweb-asianhallinta- ja Cats-tuntikirjausjärjestelmän haltuunottoon.

Uusille henkilöille pidettiin omat informaatiotilaisuutensa edellisvuosien tapaan. Samoin muita tilaisuuksia, kuten esimiesfoorumeita ja koko henkilöstön infotilaisuuksia, järjestettiin säännöllisesti. Sisäinen uutiskirje Paraati ilmestyi kuukausittain. Palkeissa järjestetyn koulutuksen lisäksi henkilöstö osallistui myös avoimiin ulkopuolisiin koulutuksiin, foorumeihin ja seminaareihin.

Taulukko 2. Henkilöstökoulutuksia v. 2016

Koulutus	Osallistujamäärä	Koulutusten määrä
Asiakasrekisterin ylläpito	23	2
Asiakastuki - AT	381	4
BI-koulutus	74	2
CGI palkat vapaahaku	105	5
Eläkeuudistus 2017	85	2
Ennakkoperintä	114	2
Ensiapukoulutukset	50	
Excel-pivot	10	
Hankinnasta maksuun	194	6
Hinnoitteluinfo	48	
Kieku-koulutukset / eri aiheita	690	40
Kouluttajakoulutus	31	2
Lean-tehdas / muut Lean-koulutukset	69	7
Lomien ja poissaolojen käsittely Kiekussa	52	
Nimikirjakoulutus	43	
Ostolaskujen XML-koulutus	51	2
Palkeiden sisäinen tilinpäätösinfo	198	4
Palkkavaaka-koulutus	16	
Palvelusaikalaskentakoulutus	37	
Palvelusopimusmallin läpikäynti	26	
Palvelutuntemus	31	
Perinnän perustaidot	22	
Robot Academy -koulutus	21	
Rondo R8.05 versio-info	132	
Rondo-koulutus kirjauksesta tilinpäätökseen	47	
Ruotsin kielen koulutus	21	2
Ryhmäytymisvalmennus	32	2
SAP CATS -koulutukset	539	12

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

SAP HCM -koulutukset	169	5
Sisäinen valvonta, riskien hallinta sekä jatkuvuus suunnittelu Palkeissa	36	2
Sopimuksellisten ja tilauksellisten laskujen käsittely	56	
Talousarvion perusteet	70	2
Tassu -koulutus	32	3
Tilauksesta perintään	86	6
Tilha Client-koulutus	31	
Tilinpäätöskoulutus, vuodenvaihteen työnjako sekä laskelmat ja liitteet	59	
Tukitoimet päättyville määräaikaistuksille	28	2
Tweb-koulutukset	296	39
Uniikkiura	14	
Valtiokonttorin koulutus kirjanpitäjille	49	
Valtuusseuranta ja tilinpäätös	54	
Verotuksen erilliskysymyksiä	38	
Vuosilomamääräykset valtiolla	28	
Vuosilomia ja poissaoloja koskevat sopimusmääräykset valtiolla	64	2
YEL ja VAEL-koulutus	63	
Äänenkäyttö	54	

21.3.2017

Palkeet_D/240/01.00.01.03/2017

Kooste henkilöstötilinpäätöksestä 2016

HTV 689,2, muutos 48,4 HTV, -6,6 %

Osa-aikaisia 35, muutos -7 henkilöä, -16,7 %

Määräaikaisia 93, muutos -39 henkilöä, -29,5 %

Lähtövaihtuvuus 5,5 % (32 vak. palvelussuhdetta päättyi, joista vanhuuseläkkeelle jäi 15)

Ulkoisia hakuja 5 (2015 20), 173 hakemusta (2015 701)

HTV:n hinta 45 668 e, muutos -0,9 %

Sairauspoissaolot 10,8 työpäivää/HTV, muutos -3,6 %

Työterveyshuolto 790,8 e/HTV, muutos +2,5 %

Henkilöstökoulutus 3,2 pv/HTV, muutos -11,1 %