

# SYSMÄN KUNTA

Hallintopalvelukeskus



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2013

<b>1. JOHDANTO</b>	<b>3</b>
<b>2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE</b>	<b>3</b>
2.1. Henkilöstön määrä	
2.2. Henkilötyövuosi	4
2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain	5
2.4. Määräaikaisen henkilöstön osuus	7
2.5. Henkilöstö sopimusaloittain	8
2.6. Henkilöstön päätoimisuus	9
2.7. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain	10
2.8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne	11
2.9. Eläkkeelle siirtyminen	12
2.10. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto	14
<b>3. TYÖAIKA</b>	<b>15</b>
3.1. Työaikamuodot	15
<b>4. KOULUTUS</b>	<b>15</b>
4.1. Henkilöstön koulutus	15
<b>5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY</b>	<b>16</b>
5.1. Henkilöstön poissaolot	16
5.2. Henkilöstön sairauspoissaolot	17
5.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	21
5.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	22
5.5. Muu liikunnallinen tyky-toiminta ja virkistystoiminta	23
<b>6. YHTEISTOIMINTA</b>	<b>24</b>
6.1. Yhteistoiminnan perusta	24
6.2. Henkilöstötoimikunta	24
6.3. Työsuojelu	24
6.4. Sisäinen tiedottaminen	25
<b>7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b>	<b>25</b>
7.1. Henkilöstömenot	26

## 1. JOHDANTO

Sysmän strategiassa 2010–2020 Sysmän kunnan visio on:

*Sysmä on monipuolisen kulttuurin ja aktiivisen elinkeinoelämän ihmisläheinen Päijänteen rantakunta, johon laadukkaat palvelut, asuminen ja vapaa-ajan vietto luovat lisääntyvää vetovoimaa.*

Sysmän strategiassa 2010–2020 kuntakonsernin strategiset päämäärät on määritelty asiakas-, henkilöstö-, prosessi- ja talous-osioissa.

### **Strateginen päämäärä henkilöstön osalta:**

Sysmän kunnassa ja sille palveluja tuottavissa yhteisöissä on uudistusmyönteinen, osaava ja joustavaan toimintaan sitoutunut henkilöstö. Henkilöstön määrä ja sijoittuminen eri tehtäviin vastaa joustavasti kuntalaisten muuttuvia palvelutarpeita.

Kriittisiä menestystekijöitä henkilöstön ja osaamisen osalta ovat:

1. Oikein mitoitettu ja ammattitaitoa ylläpitävä henkilökunta
2. Työilmapiiri ja työssä jaksaminen
3. Johtaminen ja henkilöstön yhteistyö

Sysmän kunnassa henkilöstötilinpäätöksiä/henkilöstöraportteja on koottu vuodesta 2005 alkaen. Henkilöstöraportti 2013 on laadittu soveltuvin osin Kunnallisen työmarkkinailaitoksen henkilöstöraporttisuosituksen (2004) mukaisin tunnusluvuin ja sisältörakentein. Asiakirja on raportti henkilöstön nykytilasta sisältäen mahdollisuuksien mukaan vertailutietoa edellisvuodelta.

Tiedot on kerätty pääosin kunnan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Tietolähteenä on käytetty myös Kevan tilastoja, osin myös muita tietolähteitä.

Raportissa tiedot esitetään koko kunnan tasolla, palvelukeskuksittain tai ammattiluokittain. Keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista tasa-arvolainsäädännön mukaisesti.

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### **2.1. Henkilöstön määrä**

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2013 oli 251, joista vakinaisia 185 eli 73,7 % (31.12.2012: 246, joista vakinaisia 194; 31.12.2011: 276, joista vakinaisia 210). Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2013 voimassa olleita palvelussuhteita. Luku käsittää sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Työllistettyjä oli vuoden 2013 lopussa 2. Vuonna 2012 samana ajankohtana työllistettyjä ei ollut yhtään henkilöä. Kunnassa työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla ja teknisessä toimessa. Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

## 2.2. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jossa huomioidaan kokoaikatyössä, osa-aikatyössä ja sivuvirassa oleva henkilöstö.

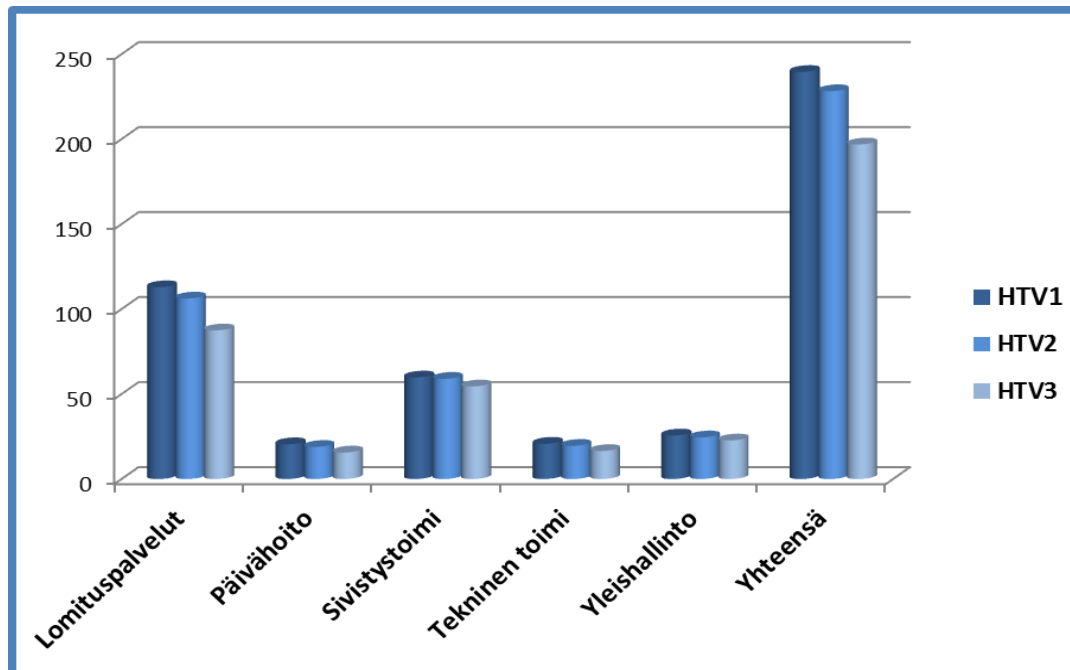
HTV 1 = palveluksessa olopäivät / 365 (tai 366) x henkilön  
osa-aika % /100

HTV 2 = Yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut  
palkattomat poissaolot

HTV 3 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut  
palkalliset ja palkattomat poissaolot

### Työaika henkilötyövuosina 2013:

	HTV1	HTV2	HTV3
Lomituspalvelut	112,86	106,23	87,46
Päivähoito	20,48	18,92	15,63
Sivistystoimi	59,78	59	54,51
Tekninen toimi	20,77	19,54	16,5
Yleishallinto	25,64	24,52	22,74
<b>Yhteensä</b>	<b>239,53</b>	<b>228,21</b>	<b>196,84</b>



### 2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2013 ja 31.12.2012. Lukuihin sisältyy vakinainen ja määräaikainen sekä kokopäivä osa-aikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

#### Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2013:

	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
<b>YLEISHALLINTO</b>				
1.Vakituinen	2	9	11	73
2.Määräaikainen	1	3	4	27
	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	
<b>LOMITUSPALVELUT</b>				
1.Vakituinen	38	53	91	67
2.Määräaikainen	16	28	44	33
	<b>54</b>	<b>81</b>	<b>135</b>	
<b>SIVISTYSTOIMI</b>				
1.Vakituinen	9	35	44	83
2.Määräaikainen	2	7	9	17
	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	
<b>PÄIVÄHOITO</b>				
1.Vakituinen		16	16	73
2.Määräaikainen		6	6	27
	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	
<b>TEKNINEN TOIMI</b>				
1.Vakituinen	9	14	23	88
2.Määräaikainen	0	3	3	12
	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>77</b>	<b>174</b>	<b>251</b>	

Henkilöstömäärältään suurin yksittäinen yksikkö on lomituspalvelut.

Sysmän lomituspalveluyksikkö hoitaa maatalouslomituksen oman kuntansa lisäksi Asikkalan, Hartolan, Heinolan kaupungin, Hollolan, Hämeenkosken, Joutsan, Kuhmoisten, Kärkölan, Luhangan, Padasjoen, Pertunmaan ja Toivakan alueilla.

**Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2012:**

	<b>Mies</b>	<b>Nainen</b>	<b>Yhteensä</b>	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
<b>YLEISHALLINTO</b>				
1. Vakituinen	2	9	11	85
2. Määräaikainen		2	2	15
	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	
<b>LOMITUSPALVELUT</b>				
1. Vakituinen	41	56	97	77
2. Määräaikainen	13	16	29	23
	<b>54</b>	<b>72</b>	<b>126</b>	
<b>SIVISTYSTOIMI</b>				
1. Vakituinen	10	42	52	83
2. Määräaikainen	2	9	11	17
	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	
<b>PÄIVÄHOITO</b>				
1. Vakituinen		17	17	68
2. Määräaikainen		8	8	32
	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	
<b>TEKNINEN TOIMI</b>				
1. Vakituinen	10	7	17	89
2. Määräaikainen	1	1	2	11
	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>79</b>	<b>167</b>	<b>246</b>	

## 2.4. Määräaikaisen henkilöstön osuus

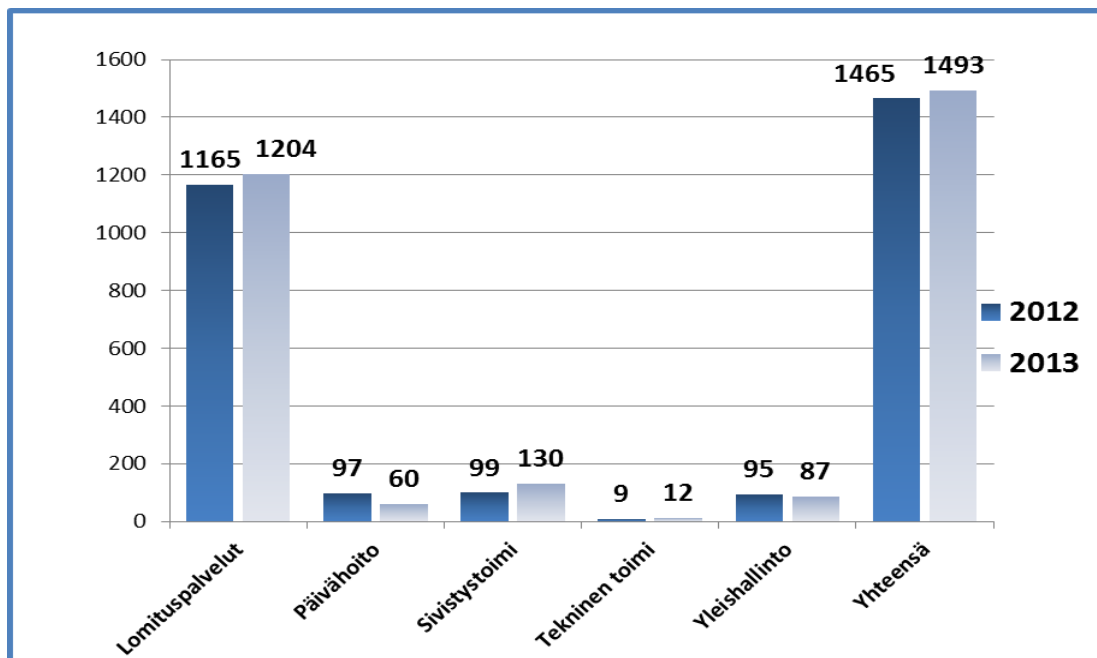
31.12.2013 henkilöstöstä vakituisia oli 185 henkilöä ja määräaikaisia 66 henkilöä.

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 26,3 % vuonna 2013 (21,1 % vuonna 2012 ja 23,9 % vuonna 2011). Pääsääntöisesti määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on sijaisuus, lomituspalvelussa tilapäinen työvoiman tarve ja maatalouslomittajien oma toivomus.

### Määräaikaiset työsuhteet 1.1. - 31.12.2012 ja 1.1.- 31.12.2013:

	2012	2013
Lomituspalvelut	1165	1204
Päivähoito	97	60
Sivistystoimi	99	130
Tekninen toimi	9	12
Yleishallinto	95	87
<b>Yhteensä</b>	<b>1465 kpl</b>	<b>1493 kpl</b>

*Hallinnon alaisuuteen ovat kuuluneet Nuori Työ-kesätyöntekijät ja maaseututoimi.*

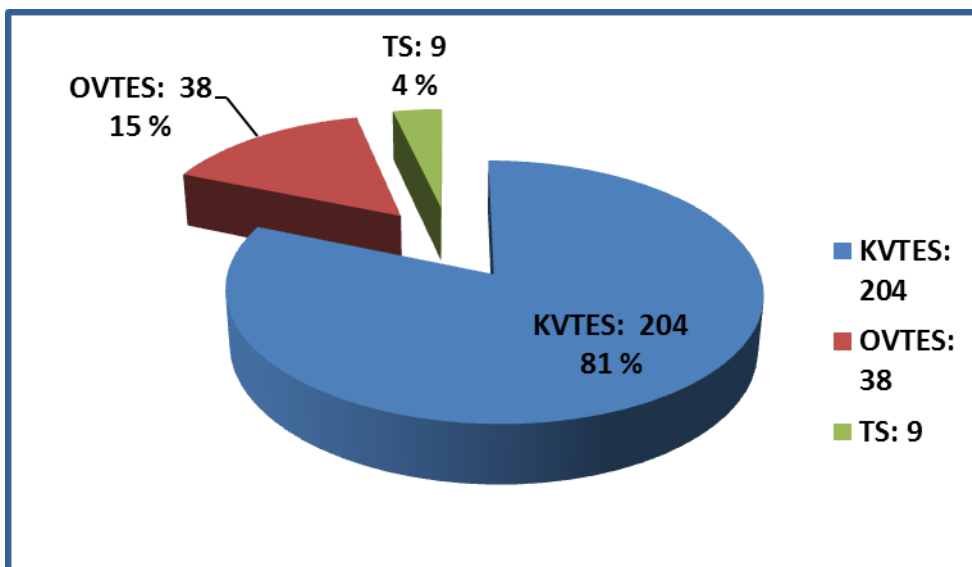


## 2.5. Henkilöstö sopimusaloittain

Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö, 251 henkilöä jakaantui 31.12.2013 (246 henkilöä 31.12.2012) sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaan. Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Kunnan henkilöstö sijoittuu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen opetusalan henkilöstön virka ja -työehtosopimuksen sekä kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisaloille.

**Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2013:**



**Henkilöstö sopimusaloittain 2012**



### HENKILÖMÄÄRÄ 2012

**KVTES**  
197 henkilöä

**OVTES**  
39 henkilöä

**TS-95**  
10 henkilöä

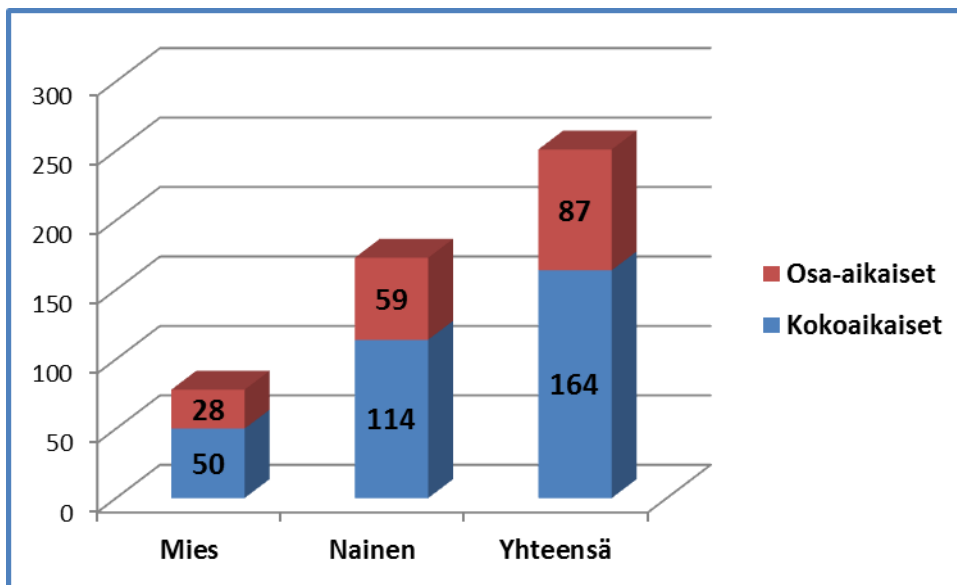
**Yhteensä**  
246 henkilöä



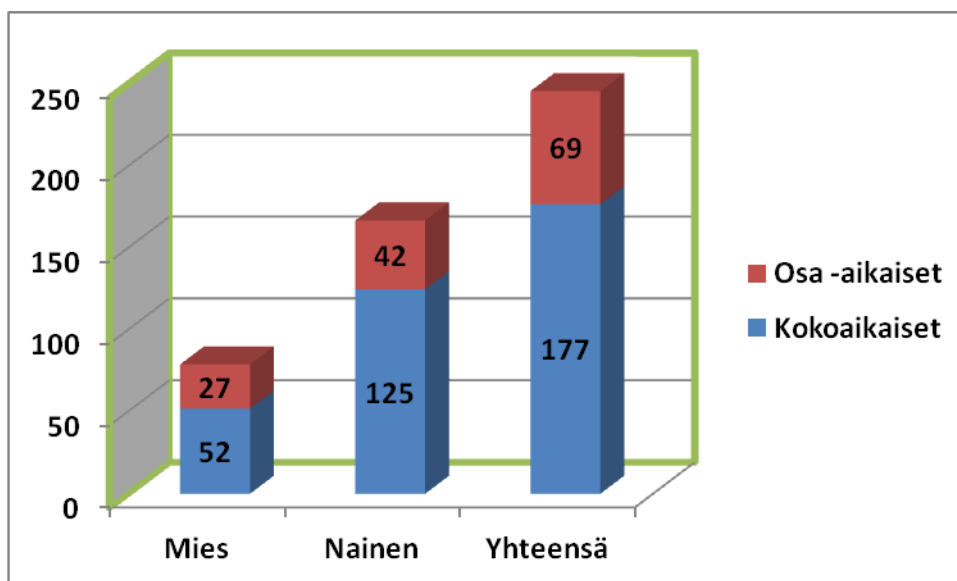
## 2.6. Henkilöstön päätoimisuus

Tarkastelussa on mukana sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Osa-aikaisten määrä nousi 10,1 % vuoteen 2012 verrattuna, kokoaikaisten työntekijöiden määrä sen sijaan laski 7,3 %. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 34,7 %, vuonna 2012 vastaava luku oli 28 % ja vuoden 2011 lopussa 33,7 %.

### Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2013:



### Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2012:

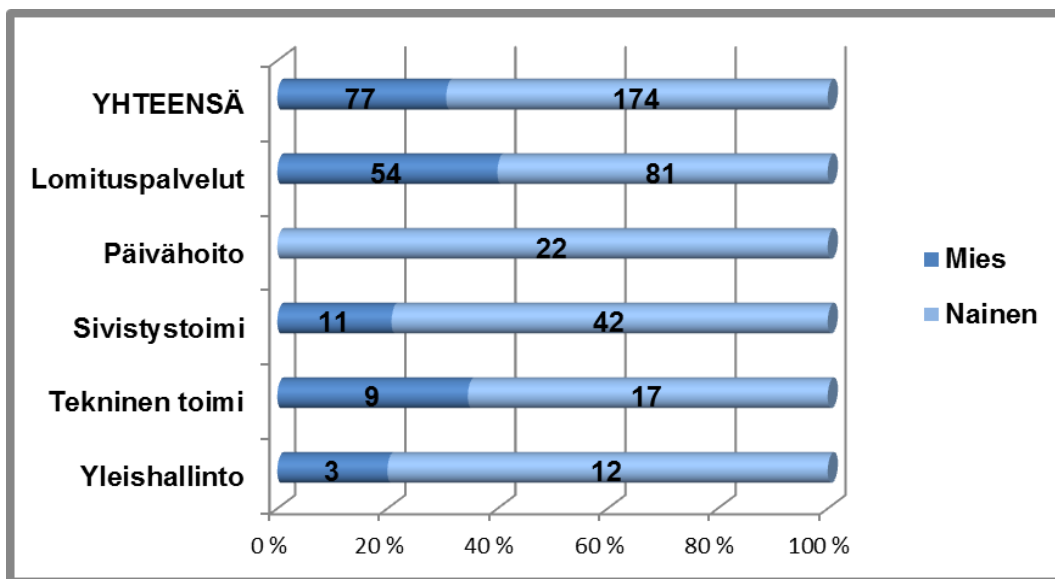


## 2.7. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

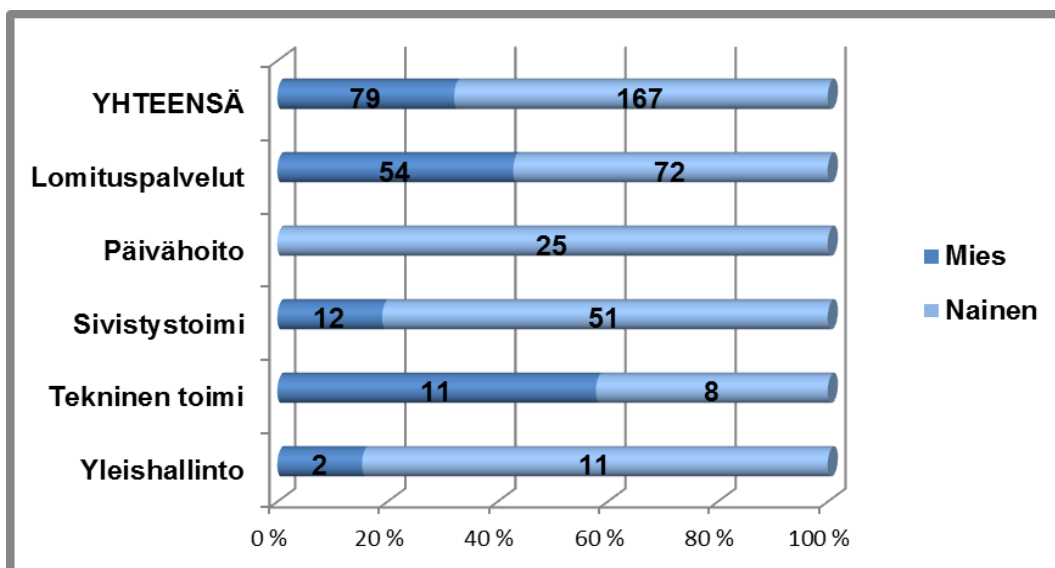
Lukuihin sisältyy sekä vakinainen että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä 31.12.2013.

Prosentuaalisesti kunnan henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöstä 31.12.2013 miehiä oli 30,7 % ja naisia 69,3 % (31.12.2012 miehiä oli 32,1 % ja naisia 67,9 %).

**Henkilöstön sukupuolijakauma 2013:**

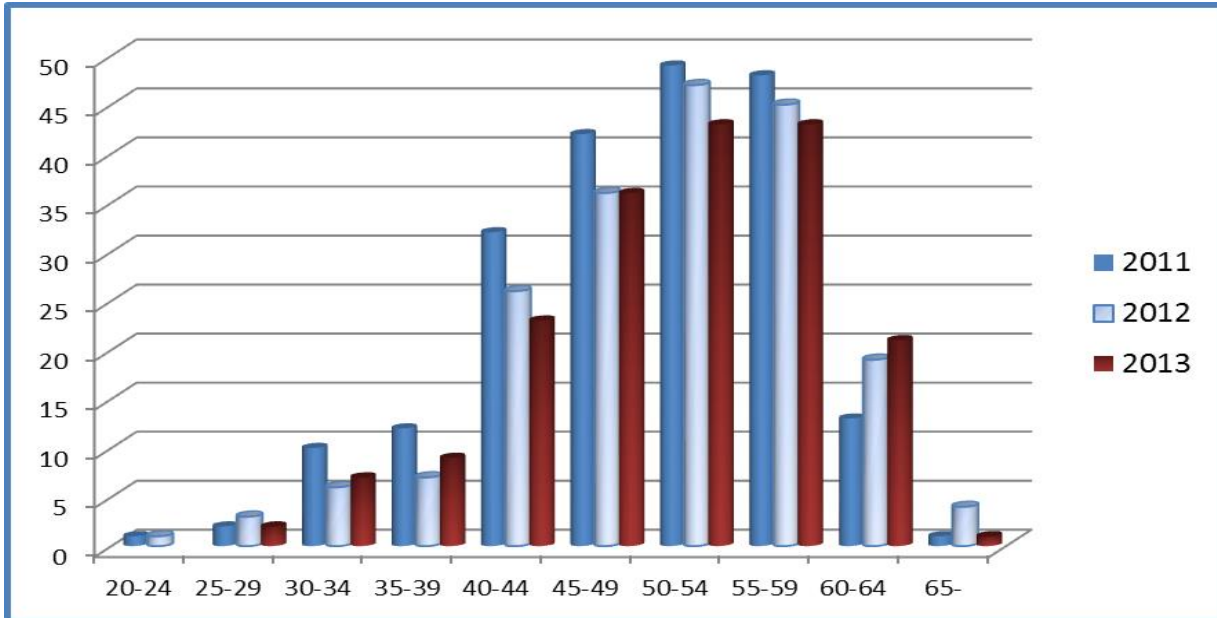


**Henkilöstön sukupuolijakauma 2012:**



## 2.8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12. vuosina 2011 - 2013.



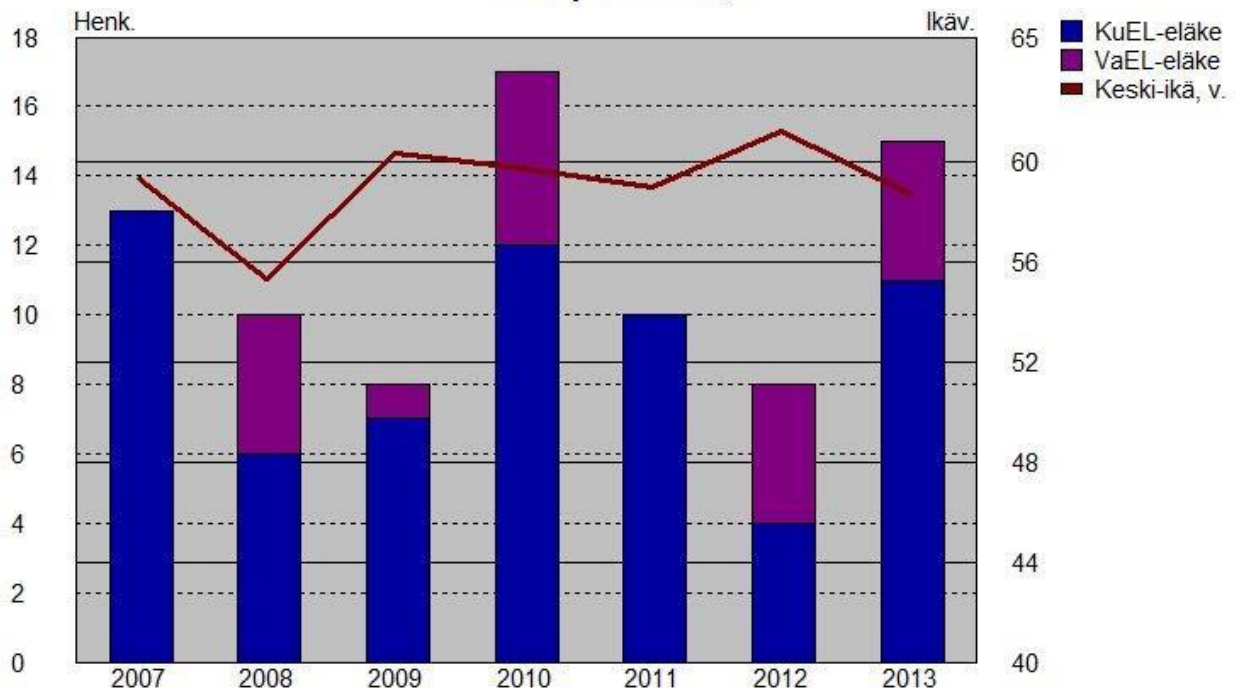
Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2013 lopussa 185, laskua kertyi 4,6 % vuodesta 2012. Ikäryhmissä 50–54 ja 55–59 on tapahtunut laskua, kunnan työntekijöiden keski-ikä vähittäinen nousu näkyy vähentymisenä ikäryhmässä 40–44 ja kasvuna ryhmässä 60–64. Vuoden 2013 lopussa 46,5 % vakinaisesta henkilöstöstä sijoittui 50 - 59 ikävuoden välille.

Ikärakenne vastaa kunta-alan yleistä tilannetta. Tämä asettaa tulevana vuosina paitsi Sysmässä myös koko kunta-alalla erityisiä haasteita paitsi työkyvyn ylläpitämiselle ja edistämiseksi, myös osaamisen varmistamiselle tulevaisuudessa.

## 2.9 Eläkkeelle siirtyminen

### KuEL- ja VaEL-eläkkeelle siirtyneet

Sysmän kunta  
2007-2013  
Henk. ja keski-ikä, v.



KuEI = Kunnallinen eläkelaki

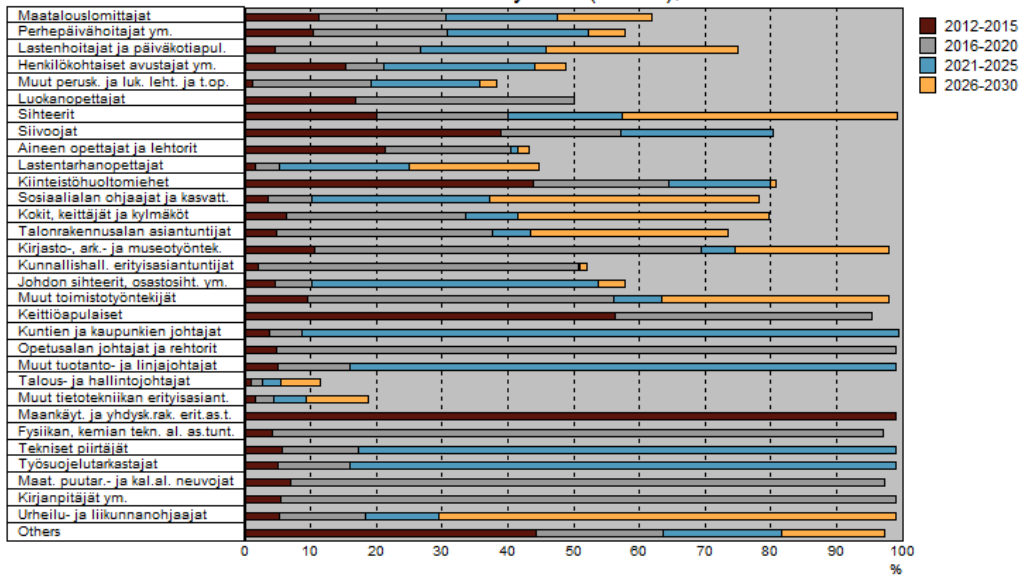
VaEI = Valtiollinen eläkelaki

Työvoiman tarjonnan niukentumisen ja myös eläkemaksujen hallinnan kannalta eläkkeelle siirtymisen ikää pyritään koko kunta-alalla nostamaan. Työyhteisöjen kehittämiseksi ja yleisesti työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi tämä asettaa erityisiä haasteita tulevina vuosina.

## Kunta-alan eläkepoistuma

Sysmän kunta  
2012-2030

Suurimmat ammattiryhmät (Aml01), henk.



## Kunta-alan eläkepoistuma

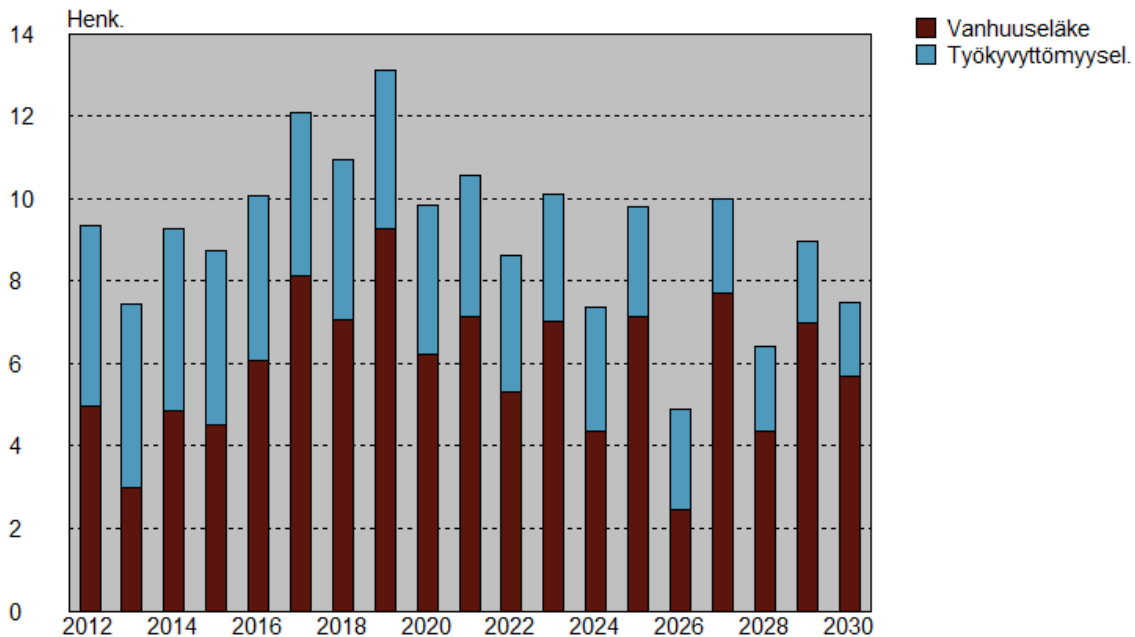
Sysmän kunta  
2012-2030

%

%	Eläkepoistuma yht.	Eläkepoistuma, %	Koko kunta-ala, %
2012	9	3,5	2,9
2013	7	2,8	3,2
2014	9	3,4	3,3
2015	9	3,2	3,3
2016	10	3,7	3,3
2017	12	4,5	3,4
2018	11	4,1	3,3
2019	13	4,9	3,3
2020	10	3,7	3,2
2021	11	3,9	3,2
2022	9	3,2	3,1
2023	10	3,8	3,1
2024	7	2,7	2,6
2025	10	3,6	2,9
2026	5	1,8	2,9
2027	10	3,7	2,8
2028	6	2,4	2,8
2029	9	3,3	2,7
2030	7	2,8	2,6

## Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Sysmän kunta  
2012-2030  
Henk.



Eläkepoistuman ennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Eläkelaitosten ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- ja VaEL -vakuutettuina.

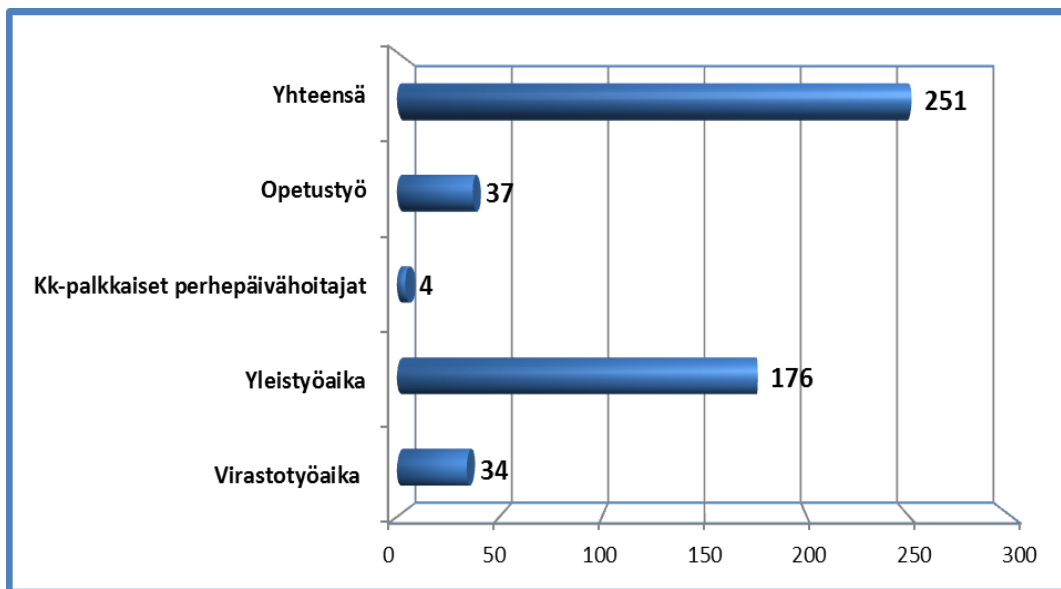
### 2.10. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto 2013

Hallintokunta	Paikkoja avoinna	Hakijoita	Valinta	
			Vakituisia	Määräaikaisia
Kunnanhallitus	Uudet projektityöntekijät jatkoivat entisten tilalla	0		
Lomituspalvelut	Määräaikaisia lomittajia (jatkuva haku)	2	9	2
Päivähoito		0		
Sivistystoimi		4	22	3
Tekninen toimi	Puutarhatyöntekijöitä	5	18	5

### 3. TYÖAIKA

#### 3.1. Työaikamuodot

Kunnassa noudatetaan monia eri työaikajärjestelmiä, joista yleisin on yleistyöaika 38,25 tuntia viikossa. Toimistotyöaika on 36,25 tuntia viikossa. Opettajilla ei ole määriteltyä työaikaa. Taulukossa näkyy eri työaikamuotojen henkilöstömäärät.



### 4. KOULUTUS

#### 4.1 Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2013 yhteensä 88 760,93 euroa, keskimäärin 612,14 euroa/työntekijä. Lomituksen kustannuserästä puuttuvat matkakorvaukset. Kokonaisuudessaan henkilöstön koulutuskustannukset ovat laskeneet edellisestä vuodesta 37%.

Koulutuskustannukset koostuvat palkoista koulutuksen ajalta (kalenteripäivinä), maksullisesta koulutuksesta, sekä matka- ja päivärahoista. Puolen päivän koulutuksia ei näy henkilömäärässä eikä koulutuspäivissä.

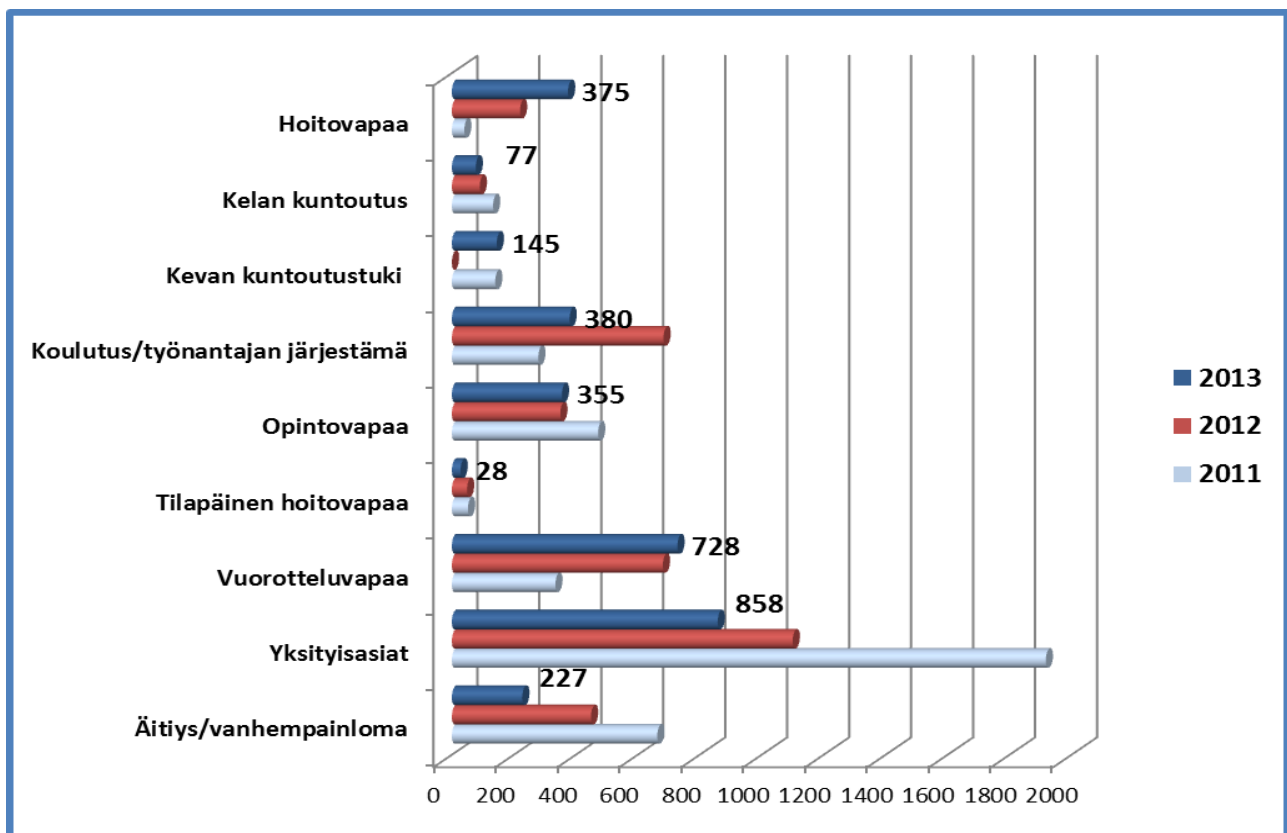
	Henkilömäärä	Koulutuspäivät	€	euroa/henkilö
Lomituspalvelut	100	227	32 867,10	328,67
Päivähoito	5	10	5 064,17	1 012,83
Sivistystoimi	26	107	30 404,40	1 169,40
Tekninen toimi	6	13	9 420,45	1 570,08
Yleishallinto	8	28	11 004,81	1 375,60
<b>Yhteensä</b>	<b>145</b>	<b>385</b>	<b>88 760,93</b>	<b>612,14</b>

## 5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

### 5.1. Henkilöstön poissaolot

Lakisääteisiä poissaoloja ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat, hoitovapaat ja tilapäinen hoitovapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa sekä osaaikaeläkkeellä olo jne.

#### Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2011 – 2013:





## 5.2. Henkilöstön sairauspoissaolot

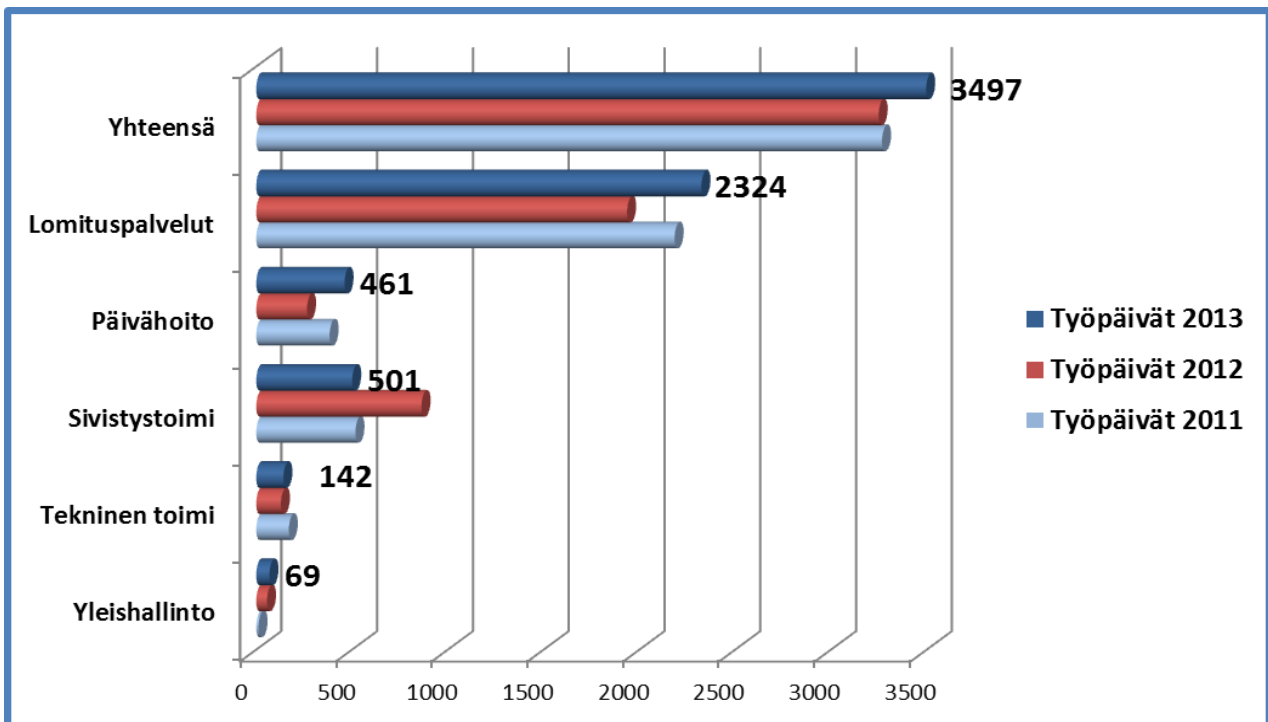
### 5.2.1 Henkilöstön sairauspoissaolot hallintokunnittain 2012 ja 2013:

1)	Työpäivät 2012	2) %	Työpäivät 2013	2) %	% muutos 2012–13	Kalenteri päivät 2012	Kalenteri päivät 2013	% muutos 2012–13
<b>Lomitus</b>	1936	59,6	2324	66,5	<b>20,0</b>	2794	3357	<b>20,2</b>
<b>Päivähoito</b>	265	8,2	461	13,2	<b>74,0</b>	371	461	<b>24,3</b>
<b>Sivistystoimi</b>	863	26,6	501	14,3	<b>- 41,9</b>	1176	681	<b>- 42,1</b>
<b>Tekninen</b>	129	4,0	142	4,1	<b>10,1</b>	179	185	<b>3,4</b>
<b>Yleishallinto</b>	56	1,7	69	2,0	<b>23,2</b>	65	89	<b>36,9</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>3249</b>		<b>3497</b>		<b>7,6</b>	<b>4585</b>	<b>4773</b>	<b>4,1</b>

1) Sisältää myös tapaturmista johtuvat poissaolot

2) Prosenttiluku kuvaa osaston osuutta kokonaispoissaolomäärästä työpäivinä

### Henkilöstön sairauspoissaolot työpäivinä hallintokunnittain 2011 – 2013 (sisältää tapaturmista johtuneet poissaolot):



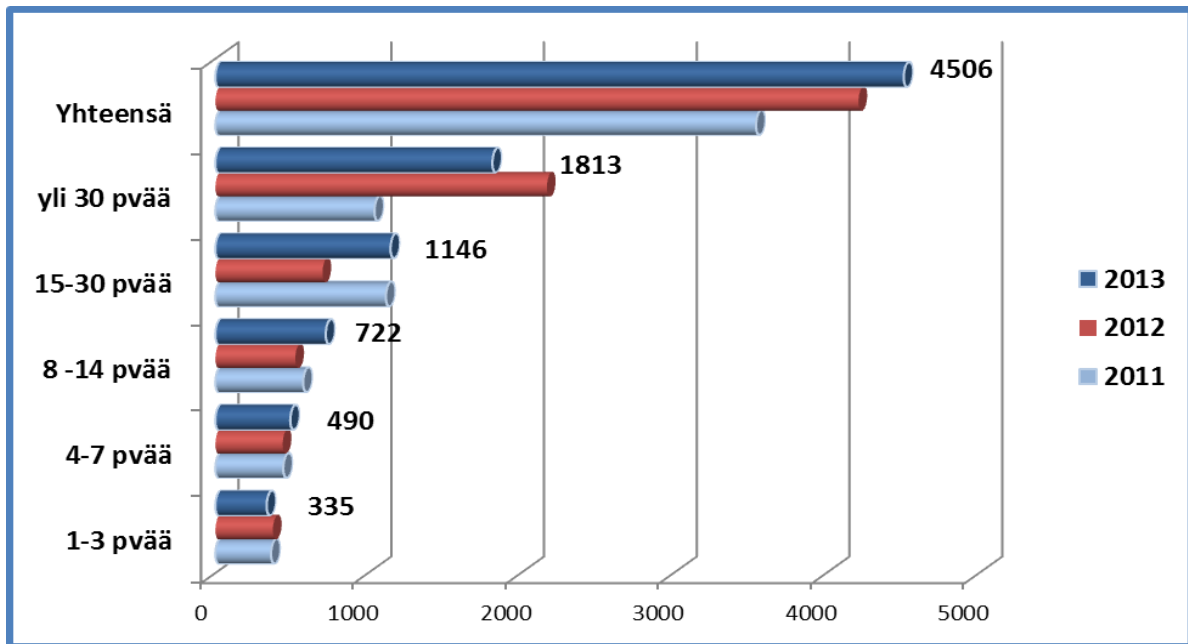
### 5.2.2. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2013:

	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät	Palkat	Palkat	Kelalta ja vakuutuksista saadut korvaukset
	Sairauspvät	Tapaturmapvät	Sairauspvät	Tapaturma	
<b>Lomituspalvelut</b>	3102	255	276 866,19	24 743,93	75 852,14
<b>Päivähoito</b>	461	0	41 050,85	0,00	21 167,65
<b>Sivistystoimi</b>	675	0	65 930,32	0,00	15 412,98
<b>Tekninen toimi</b>	179	6	15 063,72	461,15	1 919,75
<b>Yleishallinto</b>	89	6	2 918,60	357,62	8 665,72
<b>Yhteensä</b>	<b>4506</b>	<b>267</b>	<b>401 829,68</b>	<b>25 562,70</b>	<b>123 018,24</b>

Palkkakustannukset sisältävät laskennalliset sivukulut 21,64 %. Vuoden 2013 sairauspoissaolopäiviin sisältyy kalenteripäivinä 267 ja työpäivinä 180 tapaturman vuoksi myönnettyä poissaolopäivää. Vastaavat luvut vuonna 2012 olivat 375 ja 259.

### 5.2.3. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2013:

Sairauspoissaolot	2011	2012	2013
<b>1-3 päivää</b>	<b>364</b>	<b>376</b>	<b>335</b>
Osuus kaikista	10,29 %	8,93 %	7,43 %
<b>4-7 päivää</b>	<b>444</b>	<b>440</b>	<b>490</b>
Osuus kaikista	12,55 %	10,45 %	10,87 %
<b>8 -14 päivää</b>	<b>574</b>	<b>523</b>	<b>722</b>
Osuus kaikista	16,22 %	12,42 %	16,02 %
<b>15-30 päivää</b>	<b>1116</b>	<b>701</b>	<b>1146</b>
Osuus kaikista	31,53 %	16,65 %	25,43 %
<b>yli 30 päivää</b>	<b>1041</b>	<b>2170</b>	<b>1813</b>
Osuus kaikista	29,42 %	51,54 %	40,24 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>3539</b>	<b>4210</b>	<b>4506</b>

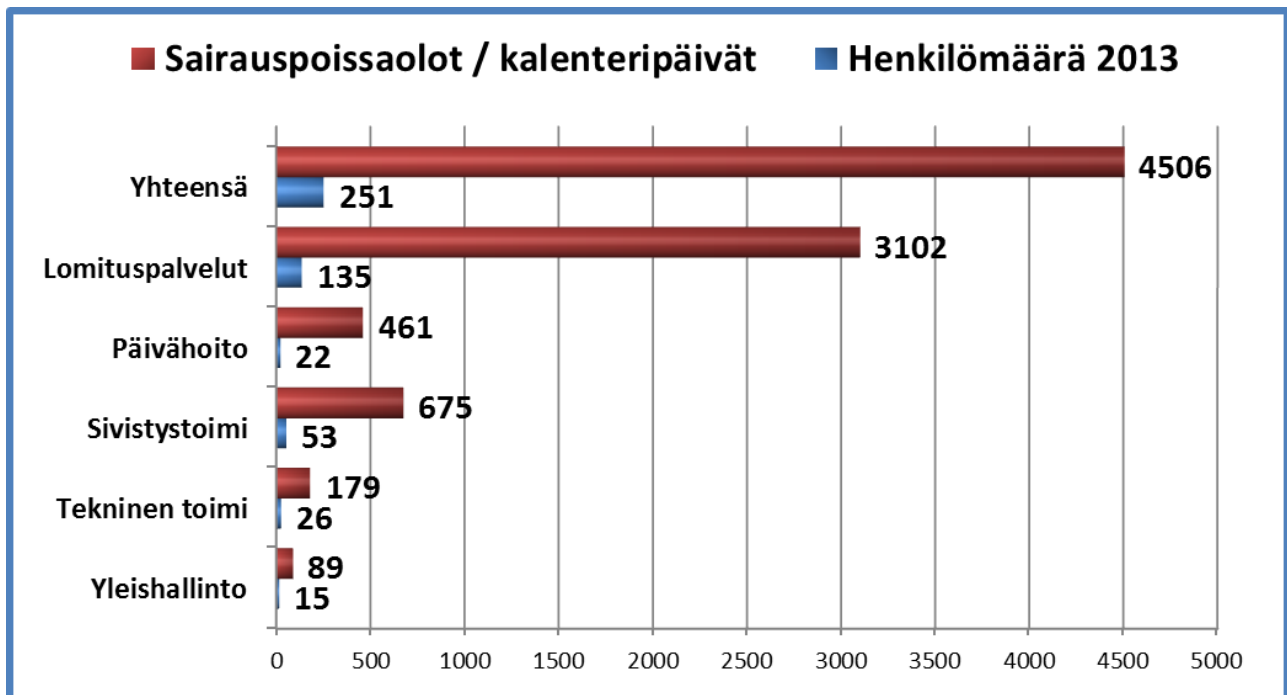


#### 5.2.4. Sairauspoissaolot yksittäisinä sairauslomina 2013: (Ei sisällä tapaturmia)

	1 - 3 kalenteri-päivää	4 - 7 kalenteri-päivää	8 - 14 kalenteri-päivää	15 - 30 kalenteri-päivää	Yli 30 kalenteri-päivää	Yhteensä kpl
<b>2013</b>	186 kpl	88 kpl	59 kpl	51 kpl	35 kpl	419 kpl
<b>2012</b>	198 kpl	82 kpl	49 kpl	32 kpl	26 kpl	387 kpl

#### 5.2.5. Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2013:

	Henkilömäärä 2013	Sairauspoissaolot / kalenteripäivät	Sairauspoissaolopvät/ henkilö
Lomituspalvelut	135	3102	22,98
Päivähoito	22	461	20,95
Sivistystoimi	53	675	12,74
Tekninen toimi	26	179	6,88
Yleishallinto	15	89	5,93
<b>Yhteensä</b>	<b>251</b>	<b>4506</b>	<b>17,95</b>



Sysmän kunnan koko henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä, kalenteripäivinä laskettuna mukaan lukien tapaturmat, nousi 4,1 % edellisestä vuodesta. Ilman tapaturmia nousu oli 7,0 %. Keskimäärin sairaslomapäiviä kalenteripäivinä ilman tapaturmia kertyi 17,95 päivää / henkilö (17,11 päivää / henkilö vuonna 2012).

Sysmän lomituspalveluyksikkö hoitaa maatalouslomituksen 13 kunnan alueella. Muissa Päijät-Hämeen kunnissa asuvat lomittajat eivät ole muiden kuntien työntekijöitä, vaan he ovat työsuhteessa joko Sysmään tai Kouvolaan. Lomatoimen osuus Sysmän kunnan koko henkilöstön sairauspoissaoloista oli 68,8 % vuonna 2013 ja 57,46 % vuonna 2012.

Sairauspoissaolopäivien palkkakustannukset kalenteripäivinä laskettuna nousivat 15,4 % vuodesta 2012. Tapaturmista maksetut korvaukset nousivat peräti 148,6 %. Lomituksen osuus sairaspäivien palkkakustannuksista oli 68,9 % ja tapaturmien palkkakustannuksista 96,8 %.

Yksittäisten sairauspoissaolojen lukumäärä kalenteripäivinä laskettuna ilman tapaturmia vuonna 2013 kasvoi 419 kappaleeseen (387 vuonna 2012), nousua 8,3 %. Nousua kertyi erityisesti ryhmässä 15–30 päivää: 63,5 % vuodesta 2012. Yli 30 vuorokauden yhtäjaksoisten sairaslomien kappalemäärä nousi verrattuna vuoteen 2012, mutta näiden pitkien sairaslomien sairaslomapäivien kokonaislukumäärä laski 16,5 %.

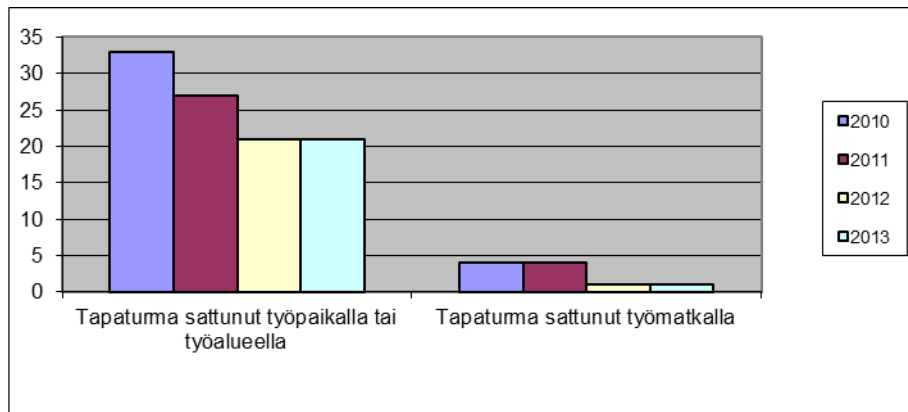
Varhaisen puuttumisen mallin käytön tehostamisella tuetaan sairauspoissaolojen seuranta varsinkin niissä tapauksissa, joissa poissaolot ovat erityisen pitkiä tai poissaoloja on erityisen paljon. Yleisesti ottaen jokainen sairauspoissaolopäivä on sellainen, että sen estämiseksi tulee tehdä kaikki voitava ja kehittää työkykyä ylläpitävän toiminnan muotoja.

### 5.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

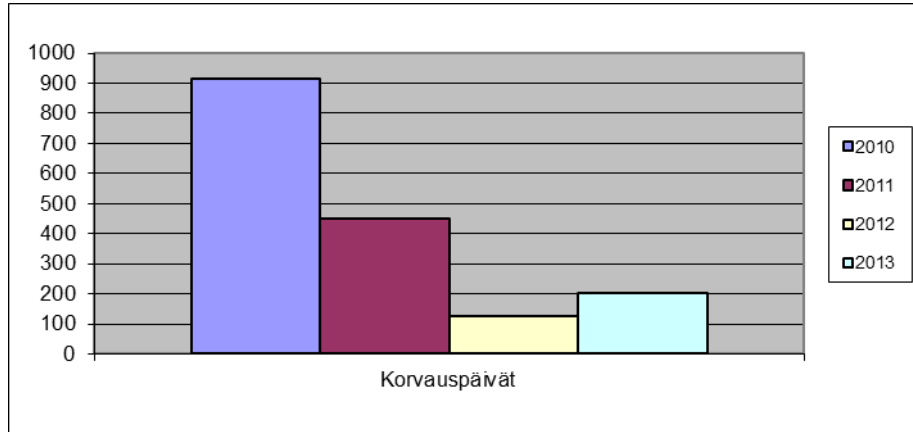
#### Tapaturmaluettelon yhteenveto:

Luvut sisältävät kaikki ilmoitetut tapahtumat.

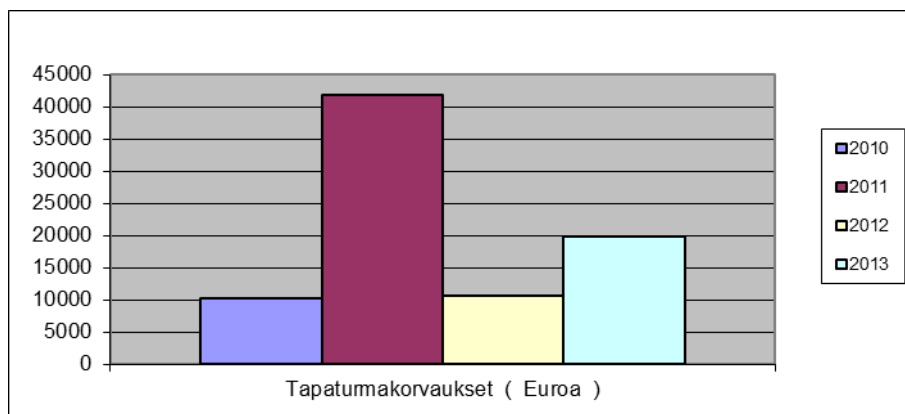
	2010	2011	2012	2013
Tapaturma sattunut työpaikalla tai työalueella	33	27	21	21
Tapaturma sattunut työmatkalla	4	4	1	1



	2010	2011	2012	2013
Korvauspäivät	917	448	125	201



	2010	2011	2012	2013
Tapaturmakorvaukset ( Euroa )	10.277	41.794	10.529	19.745



Työtapaturmista johtuvia poissaoloja vuoden 2013 aikana oli yhteensä 269 kalenteripäivää, josta vähennystä edellisvuoteen 106 päivää (vuonna 2012 poissaoloja oli 375 kalenteripäivää). Vuonna 2013 työtapaturmia, joista aiheutui poissaolo, sattui yhteensä 24 kappaletta 17:lle eri henkilölle. Edellisenä vuonna vastaavasti tapaturmia kertyi 17 kappaletta 15:lle eri henkilölle. Tapaturmien kalenteripäivien ja euromääräisten kustannusten jakautuminen eri hallintokunnille selviää taulukosta 5.2.2.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

Lomituspalvelujen hallinnossa on käytössä edelleen vuonna 2012 riskienkartoituksessa laadittu toimenpidesuunnitelma, jonka avulla työolosuhteiden tarkkailua ja valvontaa on jatkettu mm. palvelusuunnitelmakäynneillä ja työnjohdollisilla tilakäynneillä. Toimenpidesuunnitelmaa käytetään lisäksi työkaluna mm. perehdyttämiseen ja tiedottamiseen. Toimenpidesuunnitelma kattaa kaikki riskienarvioinnin osa-alueet.

Lomituspalvelujen hallinto työskentelee aktiivisesti työturvallisuuden takaamiseksi mm. kouluttautumalla ja tekemällä yhteistyötä eri viranomaisstahojen kanssa. Työntekijöitä ohjeistetaan mm. ergonomian suhteen ja käyttämään oikeanlaisia suojaimia työssään, sekä havainnoimaan työympäristöään jatkuvasti onnettomuusriskien varalta. Vuonna 2013 lomituspalveluissa otettiin käyttöön läheltä piti-tilanteiden (tapaturmariskit) seuranta, tällä pyritään ennalta ehkäisemään vakavien työtapaturmien sattumista. Syksyn 2013 työsuojeluvuorissa valittu työsuojeluvaltuutettu toimii yhteistyössä hallinnon kanssa maatalouslomituksen työturvallisuuden kehittämistehtävissä vuoden 2014 alusta lukien.

#### **5.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta**

Sysmän kunta on siirtänyt työterveyshuollon palvelujen järjestämisvastuun Työterveys Wellamo Oy:lle.

Sairaanhoitokäyntejä oli vuonna 2013 yhteensä 268 kpl, terveystarkastuksia puolestaan 156 kpl. Vastaavat luvut vuonna 2012 olivat 278 ja 127. Vuoden 2013 osalta ei ole saatavilla ko. tietoja hallintokunnittain.

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2013 yhteensä 63.128,48 euroa, vuonna 2012 vastaava luku oli yhteensä 65.846,59 euroa (laskua 4,13 %). Korvattavista työterveyshuollon kustannuksista Kela korvaa korvausluokassa I 60 % ja korvausluokassa II 50 %. Laajassa työterveyshuollossa on myös työterveydellinen sairaanhoito sopimuksen mukaisin ehdoin.

Terveystarkastuksilla pyritään ennakoimaan ja tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakuntoa. Työterveyshuollon asiantuntemusta tulisi hyödyntää paremmin myös uusien toimitilojen suunnittelussa, vanhojen työtilojen korjaus- ja muutostöissä sekä kalustehankinnoissa – erityisesti atk-kalusteiden hankinnoissa.

Kelan järjestämiin kuntoutuksiin myönnetään virkavapaus tai työloma palkallisena ja kunta saa kuntoutusrahan. Kelan kuntoutuksissa on käynyt maatalouslomituksen, yleishallinnon ja koulutoimen henkilöstöä.

## 5.5. Muu liikunnallinen tyky-toiminta ja virkistystoiminta

Vuoden 2013 alusta perustettiin Sysmän kunnan virkistys- ja työhyvinvointitoimikunta, joka suunnittelee henkilöstön tyhy-toimintaa. Toimikuntaan kutsuttiin edustajat kaikista työpisteistä. Toimikuntaan kuuluvat Sirpa Eskola-Levänen, Eila Harmaala, Raija Hänninen, Riitta Kauko, Merja Kuoppamäki, Irina Leppänen, Heli Lindfors, Tuija Pessa, Marko Pynnönen, Taina Vanhanen, Tuula Vuorinen, Inka Wellman/Tuula Saarinen.

Henkilöstö voi tuoda toimikunnan jäsenille ehdotuksia virkistystoiminnasta ja toimikunta arvioi eri ehdotusten toteuttamisen mahdollisuudet ja pyrkii näin tuomaan henkilöstön virkistystoiminnan jokaisen työntekijän lähelle. Toimikunta päätti, että vuonna 2013 toteutetaan seuraavanlaista toimintaa, jota tuetaan tyky-toiminnan määrärahoista:

Sysmän kunta tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua erilaisiin liikuntaryhmiin. Palvelutalon uimahallissa kokoontuivat viikoittain seuraavat ryhmät, joihin kunnan työntekijät saivat alennusta vuonna 2013:

- 1 ryhti ja rentous -ryhmä (käyntejä 39), vain kevätkaudella
- 2 vesivoimisteluryhmää (käyntejä 147)
- 1 vesijuoksuryhmä (käyntejä 46)

Ryhmät kokoontuivat kevätkaudella tammi-toukokuussa ja syyskaudella syys-joulukuussa. Kunnan työntekijät saavat alennusta Palvelutalon ryhmiin, uimahalliin ja kuntosaliin seuraavasti:

Uimahallialennus	10-kerran kortista 25 %
Kuntosalialennus	10-kerran kortista 25 %
Kuntosali + uimahalli	10-kerran yhdistelmäkortista 25 %
Palvelutaloryhmistä (1/2-hintaa vesijumpparyhmät ja yleiset ryhmät)	

Työntekijä voi varata itselleen sulkapallovuoron, jonka kulut maksetaan hänelle kuittia vastaan. Opettajilla on Areenalla oma salibandyvuoro. Myös muut työpisteet ja toimipaikat voivat sopia omien vuorojen varaamisesta.

Maatalouslomittajien poikkeavista työajoista ja laajasta lomitusalueesta johtuen tuetaan lomittajien uimahalli- ja kuntosalikäyntejä yksi käyntikerta/viikko lomittajan kotipaikkakunnan uimahalliin ja/tai kuntosaliin.

Henkilöstölle järjestettiin seuraavat yhteiset retket ja tapahtumat vuonna 2013:

- Lumikenkäretki maaliskuussa
- Kartanokierros toukokuussa
- Pikkujoulut marraskuussa

Kulttuuritapahtumia tuettiin seuraavasti:

- Suvisoiton, Kirkko Soi -tapahtuman ja Kuurina-teatterin liput puoleen hintaan, yksi lippu/työntekijä/konsertti tai teatteriesitys

Tapauskohtaisesti ja määrärahat huomioon ottaen voidaan sopia työpisteiden omien tapahtumien ja retkien tukemisesta.

## 6. YHTEISTOIMINTA

### 6.1. Yhteistoiminnan perusta

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta kunta-alalla on perustunut yleissopimukseen yhteistoiminnasta ja sen perusteella paikallisesti tehtyihin yhteistoimintasopimuksiin. 1.9.2007 tuli voimaan yhteistoimintalaki, joka määrittelee kuntatyöpaikkojen yhteistoiminnan. Laki ei tuonut kunta-alalla olennaisia muutoksia aiempaan sopimukseen perustuvaan käytäntöön.

Yhteistoiminta on johtamisen väline, jonka avulla edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja parannetaan henkilöstön työelämän laatua, kun henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien asioiden suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan.

Työpaikkatason yhteistoiminta on tärkein ja vaikuttavin yhteistoiminnan muoto. Kehityskeskustelu- ja työpaikkapalaverikäytäntöjen voidaan katsoa vakiintuneen työpaikkojen toimintamuodoiksi.

### 6.2. Henkilöstötoimikunta

Henkilöstön ja työnantajan edustajien muodostama henkilöstötoimikunta kokoontui v. 2013 kaksi kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita. Henkilöstötoimikunta käsittelee mm. henkilöstöraportin 2012.

Valtuustoseminaareissa on henkilöstöjärjestöjen edustus. Syksyllä 2013 henkilöstötoimikunta osallistui myös kunnan henkilöstölle tarkoitettuun infotilaisuuteen, jossa käsiteltiin mm. kunnan talousarviota.

Vuonna 2013 henkilöstötoimikuntaan kuuluivat Marketta Kitkiöjoki, Tuula Saarinen/Inka-Mari Wellman (sihteeri), Tuomas Jutila, Jari Häkkinen (JUKO), Marjo Koskenniemi (JYTY), Hannele Ruuth (puheenjohtaja JHL), Matti Kurvinen (KTK), Lea Heinänen (TEHY), Laura Lind (SUPER), Eila Harmaala (työsuojeluvaltuutettu) ja Juha Koli (työsuojeluvaltuutettu). Lisäksi asiantuntijana toimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi.

Henkilöstötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

### 6.3. Työsuojelu

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistoiminta-aelimenä Sysmän kunnassa toimii nelijäseninen työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Vuonna 2013 pidettiin työsuojeluvaalit, jossa valittiin edustajat työsuojelutehtäviin vuosiksi 2014–2017. Työsuojelutoimikunnan jäseniksi valittiin työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Juha Koli, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Eila Harmaala sekä työsuojeluasiamies Pertti Louhivuori. Työnantajaa työsuojelutoimikunnassa edustaa työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi. Työterveyshuollon asiantuntijana kokouksissa on läsnä työterveyshoitaja.



Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on edistää molemminpuolista vuorovaikutusta. Se käsittelee kunnan organisaatioon ja henkilöstön toimintaan liittyviä henkilöstölle merkityksellisiä asioita ja vastaa työsuojelutoiminnasta. Työsuojelupäällikkö on toimikunnassa työnantajan edustajana ja työsuojeluun liittyvien asioiden esittelijänä. Työsuojeluviranomaisena toimivat Etelä-Suomen aluehallintovirasto sekä Keski-Suomen aluehallintovirasto. Lisäksi kunnassa toimii kolme työsuojeluasiamiestä.

Vuonna 2013 työsuojelun painopistealueena on ollut teknisen palvelukeskuksen riskien arviointityö ja työpaikkakäynnit. Aluehallintoviranomainen teki työsuojelutarkastuksia sivistystoimen ja teknisen palvelukeskuksen vastuualueilla. Tarkastuksen kohteena olivat koulut sekä kaukolämpökeskukset. Työterveyshuollon työpaikkakäynnillä tarkastettiin vesihuoltolaitokset.

Tapaturmien ja läheltä piti-ilmoitus- ja tutkintalomake otettiin käyttöön vuoden aikana. Vahinkojen ehkäisytyössä on tärkeää saada tietoa kaikista tapaturmista ja läheltä piti - tilanteista, joita työpaikalla tapahtuu. Samoin tietoa tarvitaan vaaroista ja poikkeamista, joita havaitaan. Näillä tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa henkilölle, ympäristölle ja/tai omaisuudelle on aiheutunut vaaraa. Näin luomme edellytykset turvalliselle työnteolle ja kaikelle toiminnalle sekä kehitämme ja parannamme työolosuhteitamme ja työympäristöämme.

#### **6.4. Sisäinen tiedottaminen**

Kunnassa on käytössä intranet, sähköposti ja ilmoitustaulut sisäistä tiedottamista varten.

Henkilökuntainfoilla (mm. talousarvion laadinta), työpaikka- ja toimistopalavereilla sekä kehityskeskusteluilla on osallistumis- ja vaikuttamistehtävien lisäksi myös tärkeä tiedotuksellinen tehtävä.

Henkilöstön sisäisen tiedottamisen vahvistamiseksi syksyllä 2012 aloitettua henkilöstön aamukahvi-info käytäntöä jatkettiin vuonna 2013, mikä on koettu tarpeelliseksi. Tilaisuudet on suunnattu kunnan kaikille työntekijöille, ja ne järjestetään aina kunnanhallituksen kokousta seuraavana aamuna. Tilaisuuksissa on tavoitteena tiedottaa henkilöstöä ajankohtaisista asioista. Kunnanjohtaja tiedottaa kunnanhallituksen kokouksessaan tekemistä päätöksistä. Henkilöstöllä on myös itsellään mahdollisuus tiedottaa tilaisuudessa ajankohtaisista asioista.

## 7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 7.1. Henkilöstömenot

Eläkekulut ovat taulukossa ilman KuEL -eläkemenoperusteisia maksuja 1 098 166,94 euroa sekä Varhe (varhaiseläke)-maksuja 130 166,35 euroa, koska ne eivät ole palkkaperusteisia maksuja, vaikka ovatkin henkilöstömenoja.

<b>Palkkamenot 2013</b>		
Palkat	8 376 388,05	81,36 %
Eläkekulut	1 429 169,61	13,88 %
Muut sivukulut	489 921,62	4,76 %
<b>Yhteensä</b>	<b>10 295 479,28</b>	

<b>Palkkamenot 2012</b>		
Palkat	8 575 997,40	81,28 %
Eläkekulut	1 467 212,21	13,90 %
Muut sivukulut	509 062,44	4,82 %
<b>Yhteensä</b>	<b>10 552 272,05</b>	

<b>Käyttötalousmenot 2012</b>		<b>Käyttötalousmenot 2013</b>	
Henkilöstömenot	36,26 %	Henkilöstömenot	35,49 %
Palvelut	55,99 %	Palvelut	56,46 %
Tarvike yms. ostot	4,94 %	Tarvike yms. ostot	4,89 %
Avustukset	1,77 %	Avustukset	1,76 %
Muut toimintakulut	1,04 %	Muut toimintakulut	1,40 %

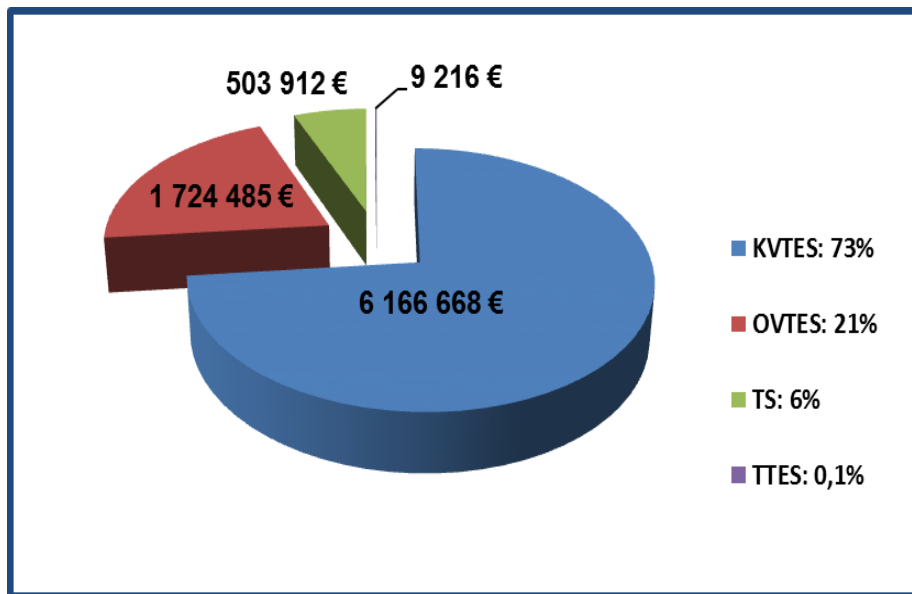
Henkilöstön palkkakustannukset sopimusaloittain ilman sivukuluja vuonna 2013 olivat seuraavanlaiset:

KVTES: 6 166 668,41 euroa (73 %)  
 OVTES: 1 724 485,68 euroa (21 %)  
 TS-95: 503 912,36 euroa (6 %)  
 TTES: 9 216,63 euroa (0,1 %)

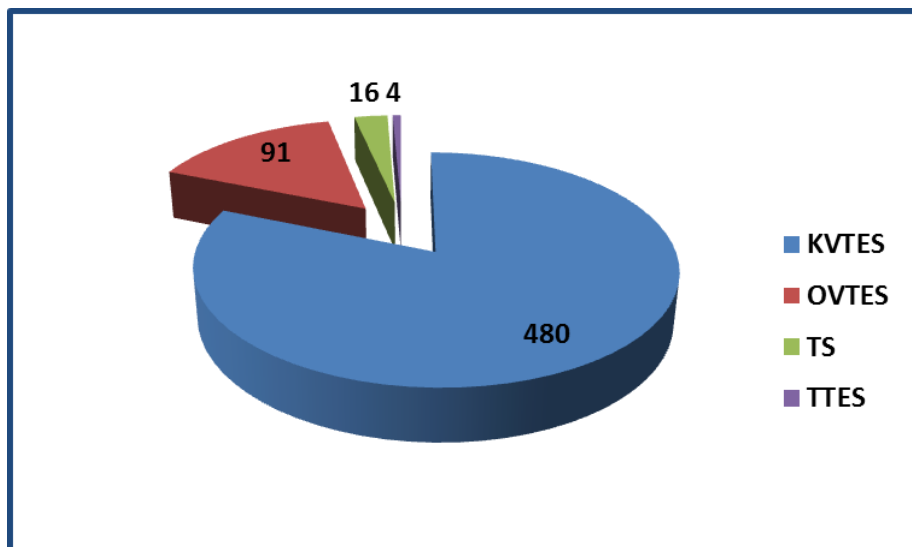
Luottamuspalkat vuonna 2013 olivat 124 160,12 euroa.

KVTES:n ja OVTES:n keskinäisiä eroja voi olla, koska ei ole olemassa poimintajärjestelmää.

### Palkkakustannukset sopimusaloittain 1.1. – 31.12.2013



### Henkilömäärä sopimusaloittain 1.1. – 31.12.2013



Henkilömäärä sisältää vuoden aikana palvelusuhteessa olleet vakituiset ja määräaikaiset henkilöt.

Samalla henkilöllä voi olla useita palvelujaksoja (työsopimuksia) vuoden aikana.