

SYSMÄN KUNTA

Hallintopalvelukeskus



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2014

Kvalt 15.6.2015

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
2.1. Henkilöstön määrä	3
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
3. TYÖAIKA	15
3.1. Työaikamuodot	15
4. KOULUTUS	15
4.1. Henkilöstön koulutus	15
5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	16
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
6. YHTEISTOIMINTA	24
6.1. Yhteistoiminnan perusta	24
6.2. Henkilöstötoimikunta	24
6.3. Työsuojelu	24
6.4. Sisäinen tiedottaminen	25
7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	25
7.1. Henkilöstömenot	26

1. JOHDANTO

Sysmän kunnassa henkilöstötilinpäätöksiä/henkilöstöraportteja on koottu vuodesta 2005 alkaen. Henkilöstöraportti 2014 on laadittu soveltuvin osin Kunnallisen työmarkkinalaitoksen 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 31.12.2014 oli 211, joista vakinaisia 177 eli 83,9 % (31.12.2013: 251, joista vakinaisia 185; 31.12.2012: 246, joista vakinaisia 194). Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2014 voimassa olleita palvelussuhteita. Luku käsittää sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Työllistettyjä oli vuoden 2014 lopussa 3. Vuonna 2013 samana ajankohtana työllistettyjä oli 2 henkilöä. Kunnassa työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla ja teknisessä toimessa. Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

Palkkaohjelma muuttui 1.1.2015. Uudella palkkaohjelmalla maksettiin vuoden 2014 määräaikaisten maatalouslomittajien palkkoja tammikuussa 2015, jolloin nämä henkilöt eivät tulleet 31.12.2014 henkilöstön lukumäärään mukaan.

2.2. Henkilötyövuosi

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

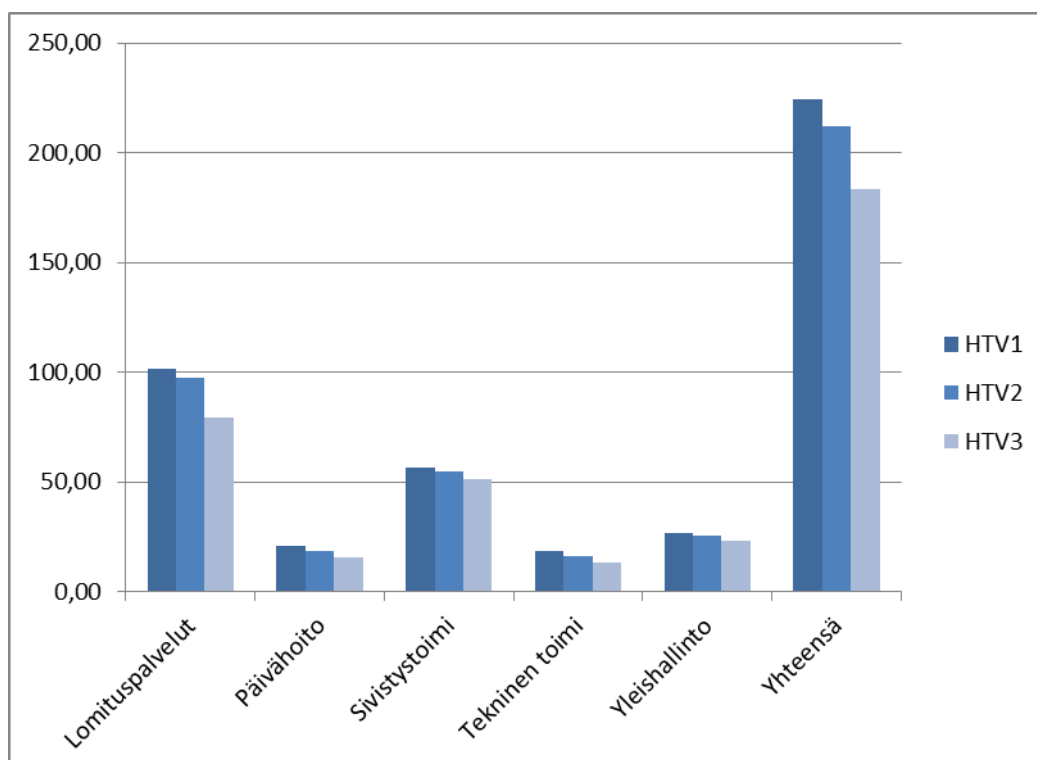
HTV 1 = palveluksessa olopäivät / 365 (tai 366) x henkilön
osa-aika % /100

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 2014:

	HTV1	HTV2	HTV3
Lomituspalvelut	101,51	97,29	79,41
Päivähoito	21,14	18,41	15,87
Sivistystoimi	56,89	54,99	51,32
Tekninen toimi	18,36	16,03	13,27
Yleishallinto	26,70	25,58	23,57
Yhteensä	224,60	212,30	183,44



2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2014 ja 31.12.2013. Lukuihin sisältyy vakinainen ja määräaikainen sekä kokopäivä- ja osa-aikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2014:

	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
YLEISHALLINTO				
1.Vakituisen	2	9	11	73
2.Määräaikainen	1	3	4	27
	3	12	15	
LOMITUSPALVELUT				
1.Vakituisen	33	54	87	90
2.Määräaikainen	5	5	10	10
	38	59	97	
SIVISTYSTOIMI				
1.Vakituisen	9	35	44	83
2.Määräaikainen	2	7	9	17
	11	42	53	
PÄIVÄHOITO				
1.Vakituisen	0	14	14	61
2.Määräaikainen	0	9	9	39
	0	23	23	
TEKNINEN TOIMI				
1.Vakituisen	8	13	21	91
2.Määräaikainen	1	1	2	9
	9	14	23	
YHTEENSÄ	61	150	211	

Henkilöstömäärältään suurin yksittäinen yksikkö on lomituspalvelut.

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

Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2013:

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

2.4. Määräaikaisen henkilöstön osuus

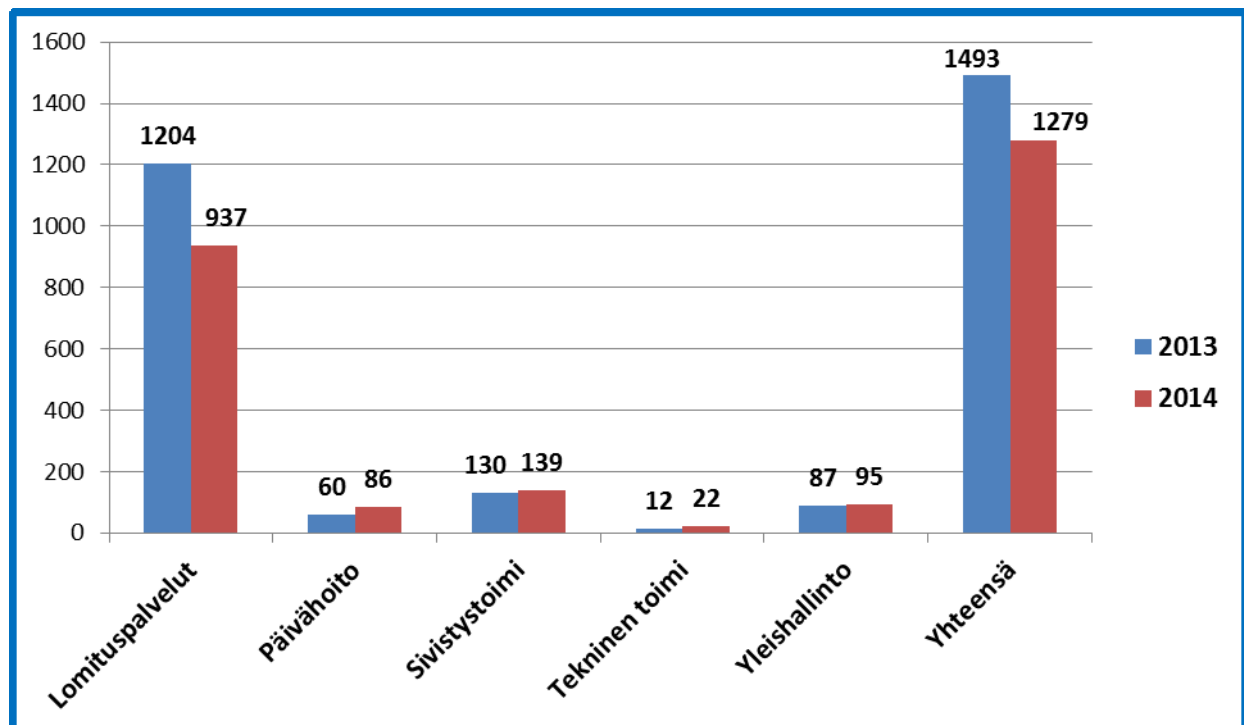
31.12.2014 henkilöstöstä vakituisia oli 177 henkilöä ja määräaikaisia 34 henkilöä.

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 16,1 % vuonna 2014 (26,3 % vuonna 2013 ja 21,1 % vuonna 2012). Pääsääntöisesti määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on sijaisuus, lomituspalvelussa tilapäinen työvoiman tarve ja maatalouslomittajien oma toivomus.

Määräaikaiset työsuhteet 1.1. - 31.12.2013 ja 1.1.- 31.12.2014:

	2013	2014
Lomituspalvelut	1204	937
Päivähoito	60	86
Sivistystoimi	130	139
Tekninen toimi	12	22
Yleishallinto	87	95
Yhteensä	1493 kpl	1279 kpl

Hallinnon alaisuuteen ovat kuuluneet Nuori Työ-kesätyöntekijät ja maaseututoimi.

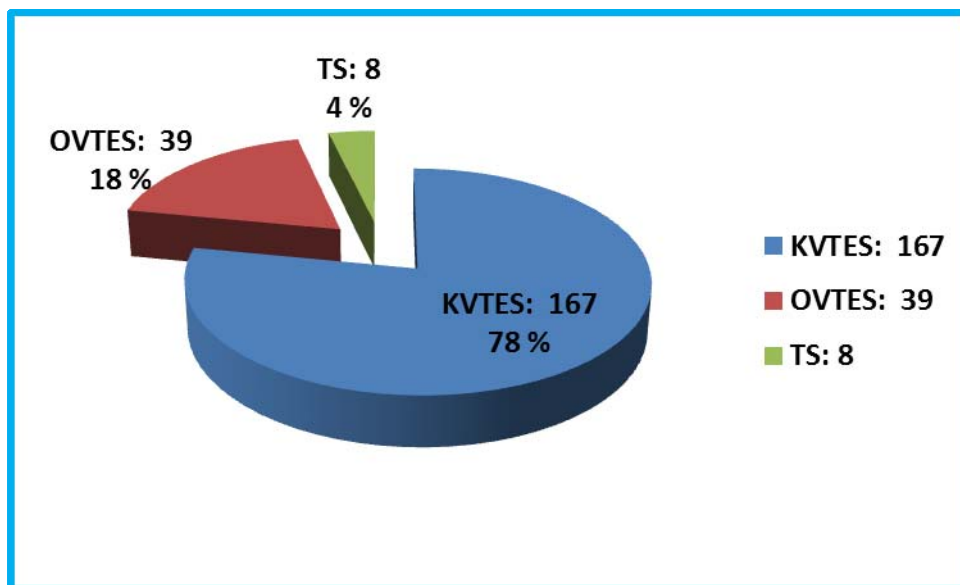


2.5. Henkilöstö sopimusaloittain

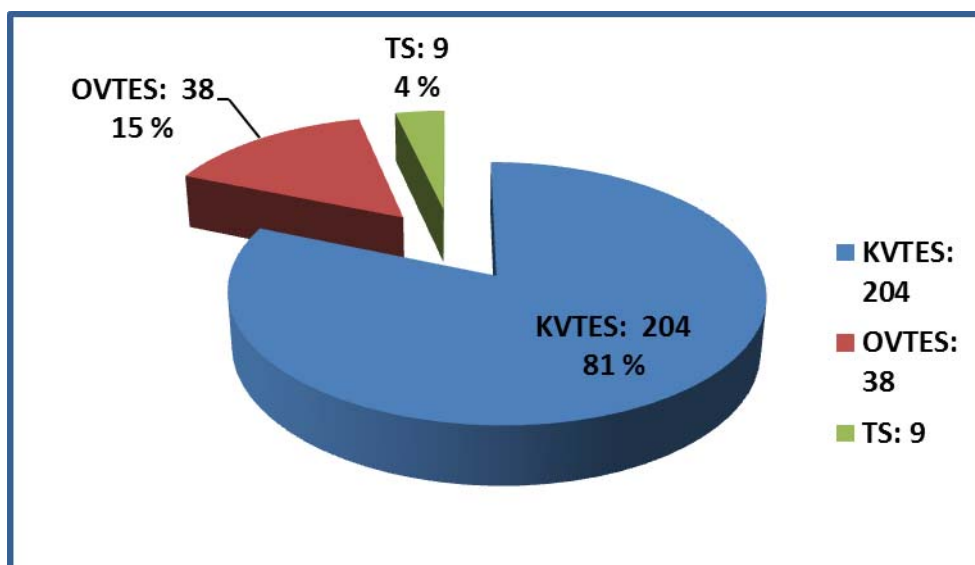
Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö, 211 henkilöä jakaantui 31.12.2014 (251 henkilöä 31.12.2013) sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaan. Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

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 31.12.2014:



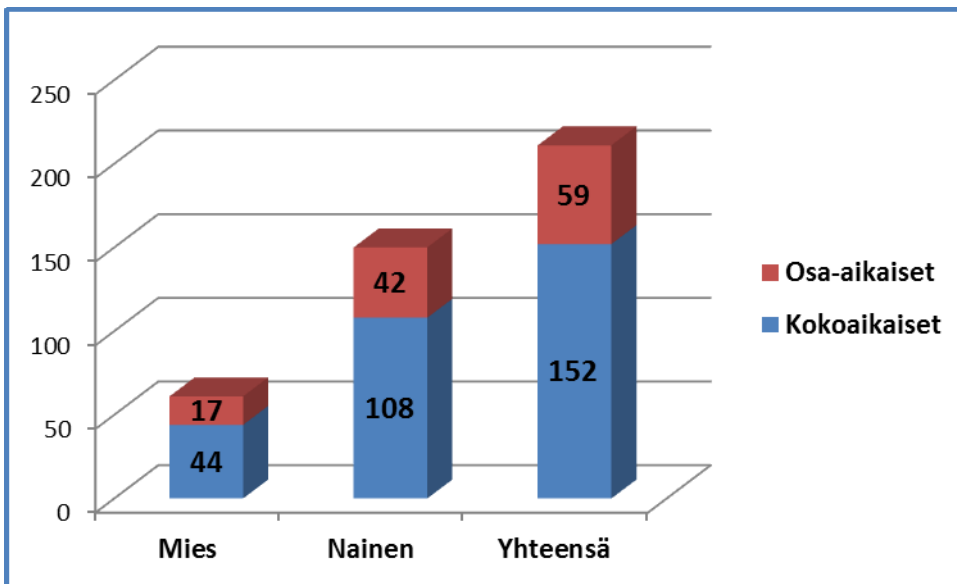
Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2013:



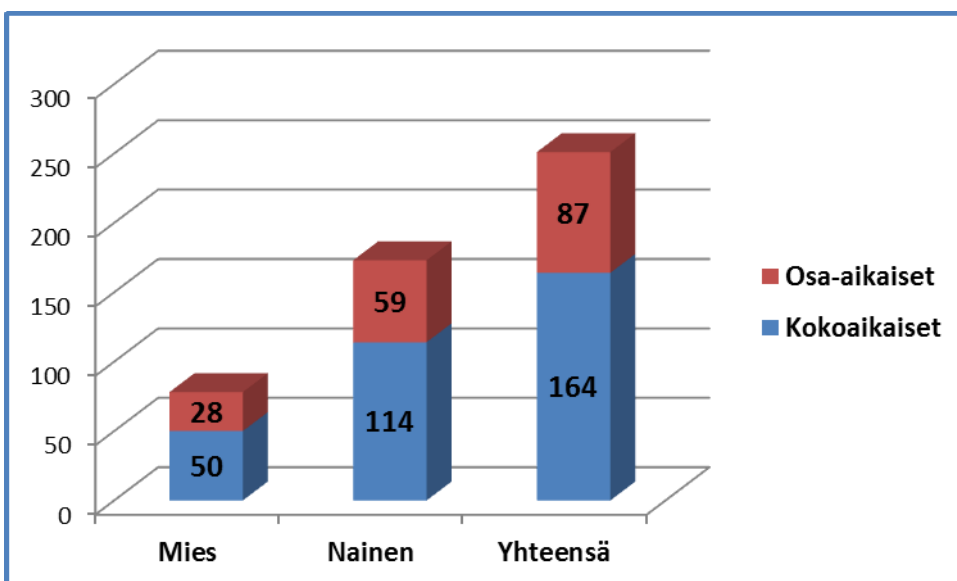
2.6. Henkilöstön päätoimisuus

Tarkastelussa on mukana sekä vakinainen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Osa-aikaisten määrä laski 32,2 % vuoteen 2013 verrattuna ja kokoaikaisten työntekijöiden määrä laski 7,3 %. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 28 %, vuonna 2013 vastaava luku oli 34,7 % ja vuoden 2012 lopussa 28 %.

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2014:



Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2013:

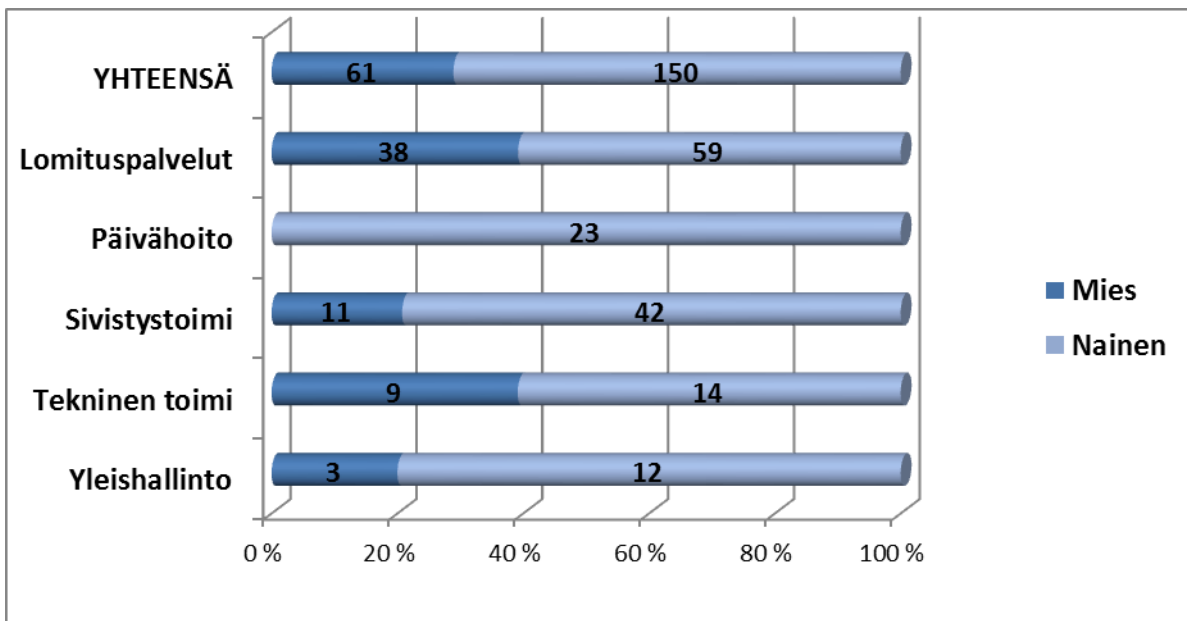


2.7. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

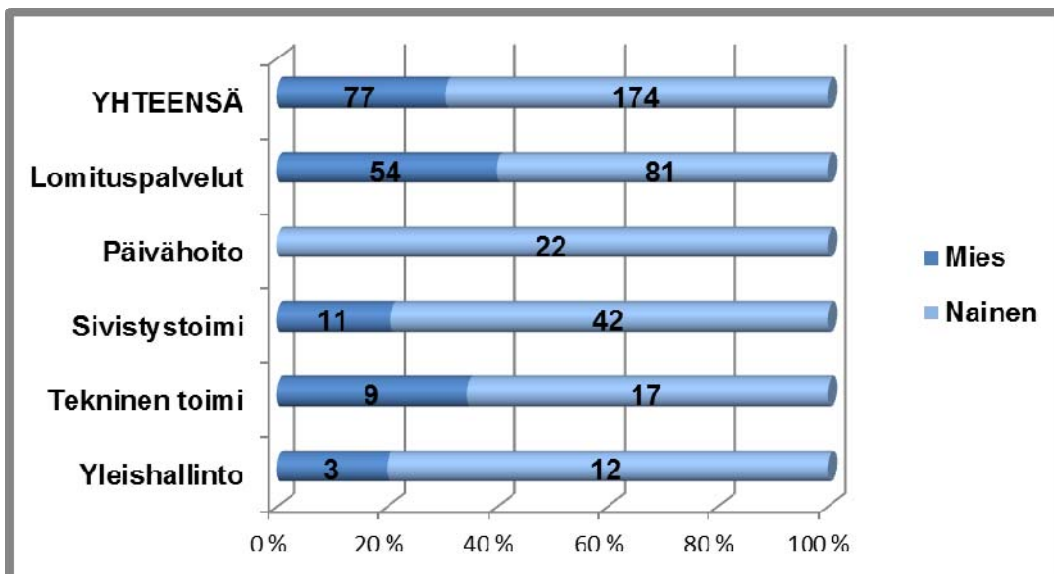
Lukuihin sisältyy sekä vakinainen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä 31.12.2014.

Prosentuaalisesti kunnan henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöstä 31.12.2014 miehiä oli 28,9 % ja naisia 71,1 % (31.12.2013 miehiä oli 30,7 % ja naisia 69,3 %).

Henkilöstön sukupuolijakauma 2014:

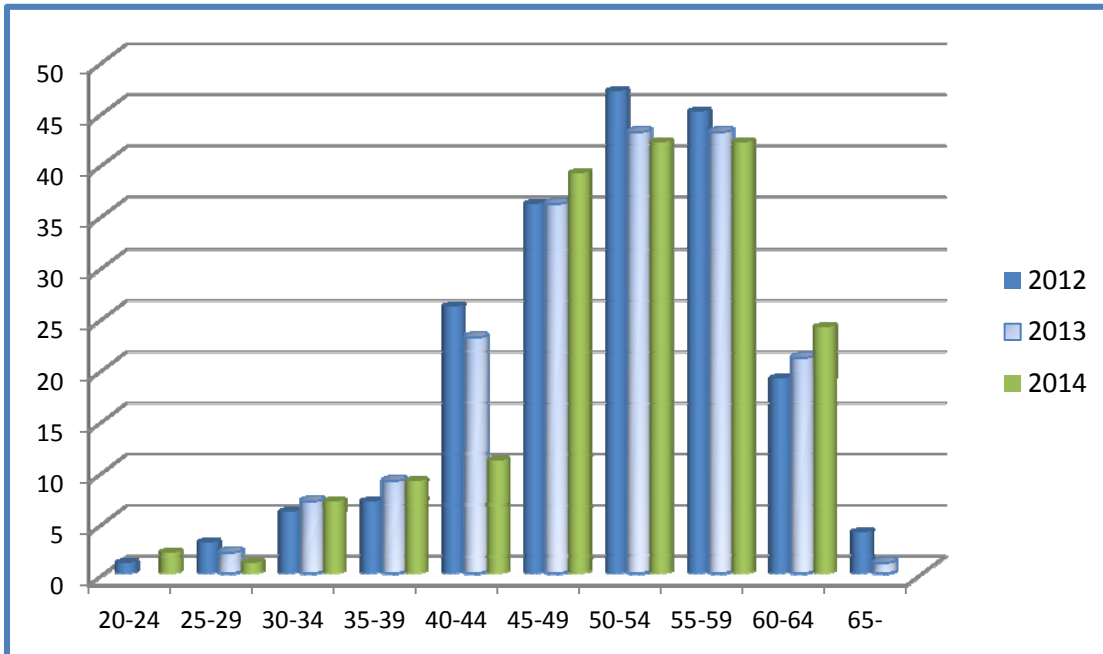


Henkilöstön sukupuolijakauma 2013:



2.8. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12. vuosina 2012 - 2014.



Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2014 lopussa 177, laskua kertyi 4,3 % vuodesta 2013. 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 2014 lopussa 47,5 % 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.

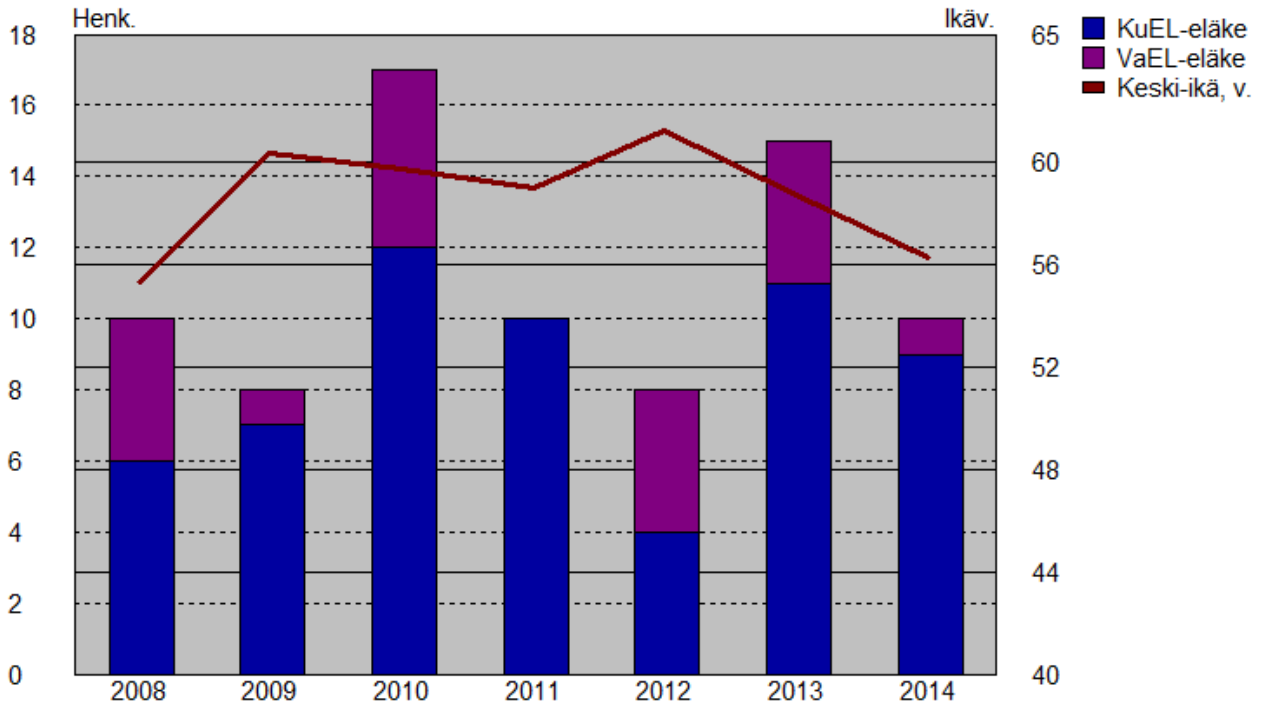
2.9 Eläkkeelle siirtyminen

KuEL- ja VaEL-eläkkeelle siirtyneet

Sysmän kunta

2008-2014

Henk. ja keski-ikä, v.



KuEI = Kunnallinen eläkelaki

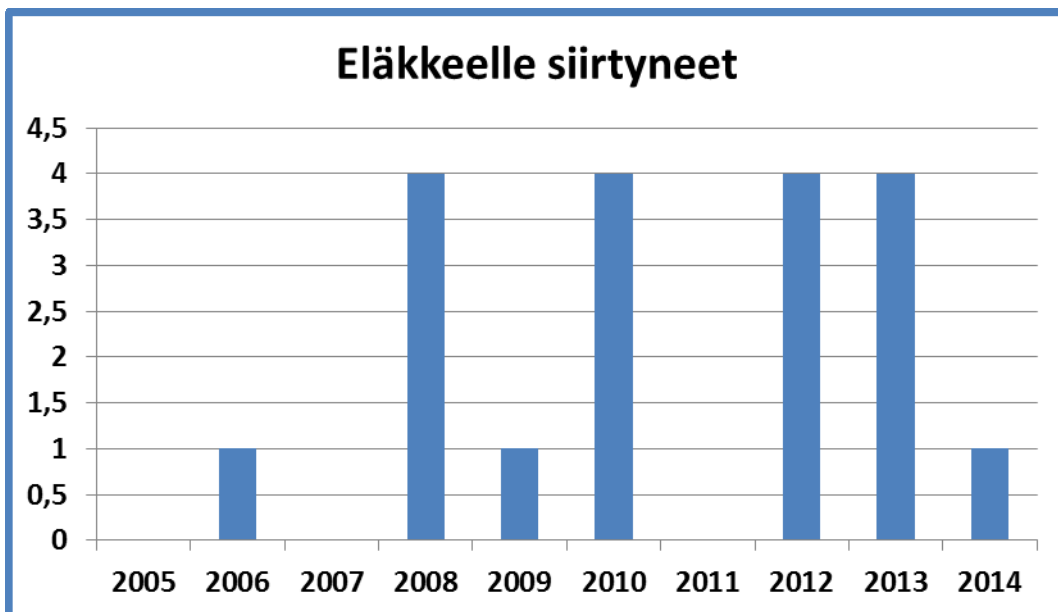
VaEI = Valtiollinen eläkelaki

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.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain 2005 – 2014 / Keva

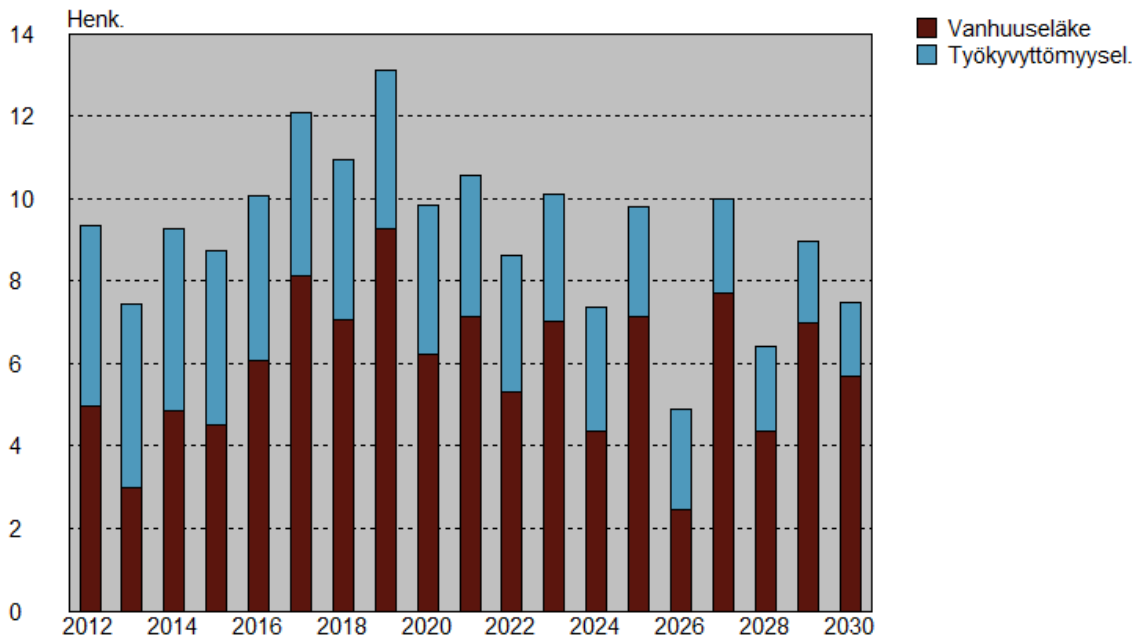
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2005	0	*
2006	1	*
2007	0	*
2008	4	60,5
2009	1	*
2010	4	63,3
2011	0	*
2012	4	60,0
2013	4	63,1
2014	1	*
Yhteensä	19	61,7



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.

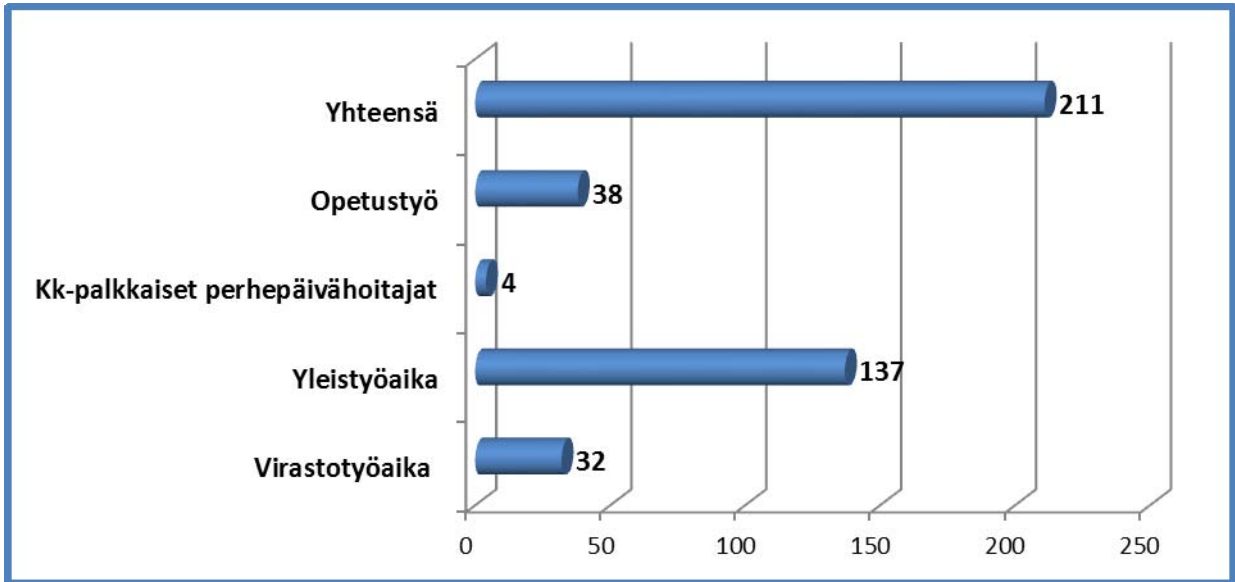
2.10. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto 2014

Hallintokunta	Paikkoja avoinna	Hakijoita	Valinta	
			Vakituisia	Määräaikaisia
Kunnanhallitus	Uudet projektityöntekijät jatkoivat entisten tilalla	0		
Lomituspalvelut	Määräaikaisia lomittajia (jatkuva haku)	4	7	2
	lomituspalveluohjaaja	1	3	1
Päivähoito	Erityislastentarhanopettaja	1	0	0
Sivistystoimi	Opettaja	4	30	2
Tekninen toimi	Puutarhatyöntekijöitä	8	12	8

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 2014 yhteensä 59.365,21 euroa, keskimäärin 494,71 euroa/työntekijä. Lomituksen kustannuserästä puuttuvat matkakorvaukset. Kokonaisuudessaan henkilöstön koulutuskustannukset ovat laskeneet edellisestä vuodesta 33 %.

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

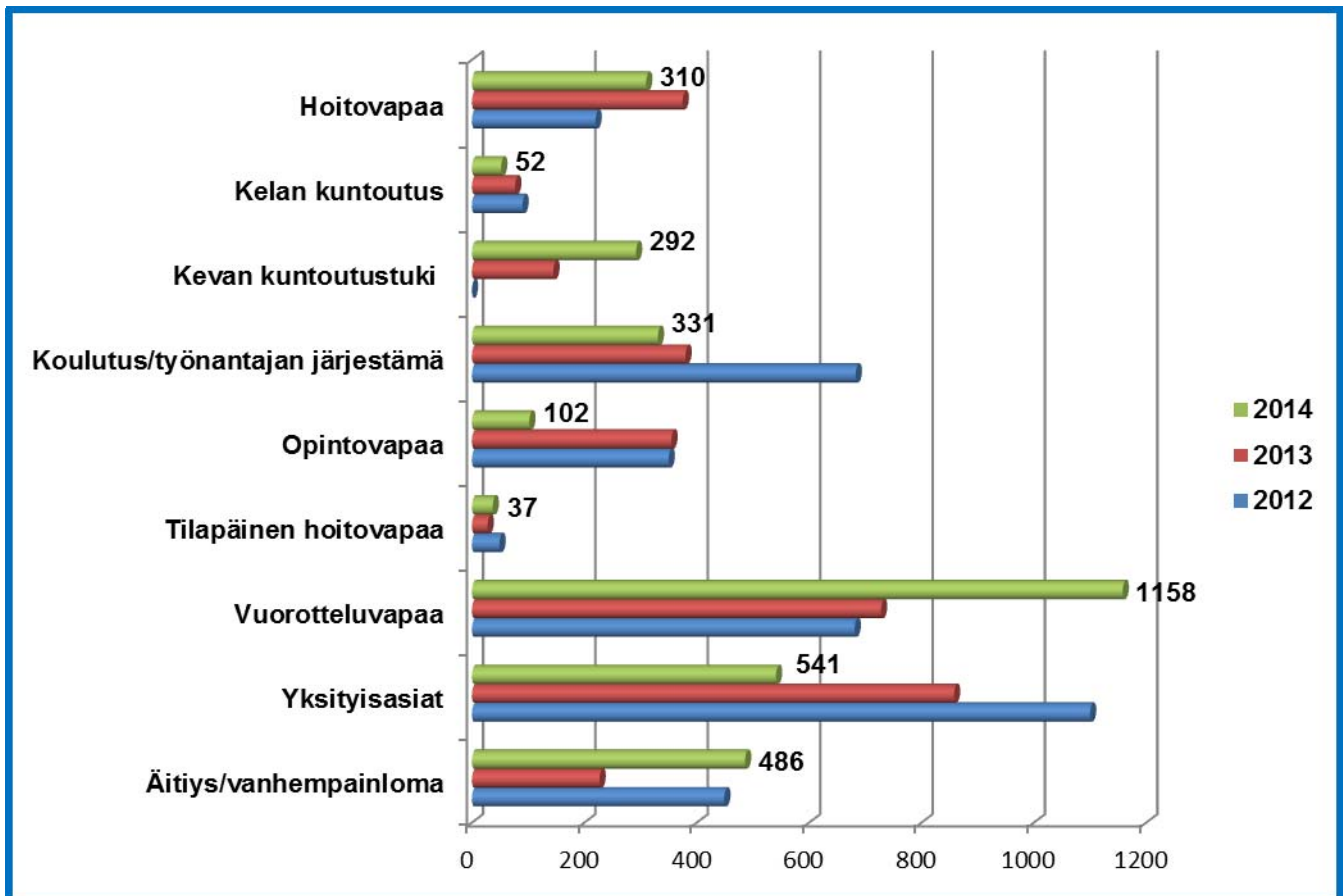
	Henkilömäärä	Koulutuspäivät	€	euroa/henkilö
Lomituspalvelut	84	197	19 999,24	238,09
Päivähoito	0	0	920,92	-
Sivistystoimi	24	84	18 177,10	757,38
Tekninen toimi	5	35	5 029,78	1 005,96
Yleishallinto	7	11	15 238,17	2 176,88
Yhteensä	120	327	59 365,21	494,71

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

5.1. Henkilöstön poissaolot

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

Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2012 – 2014:



5.2. Henkilöstön sairauspoissaolot

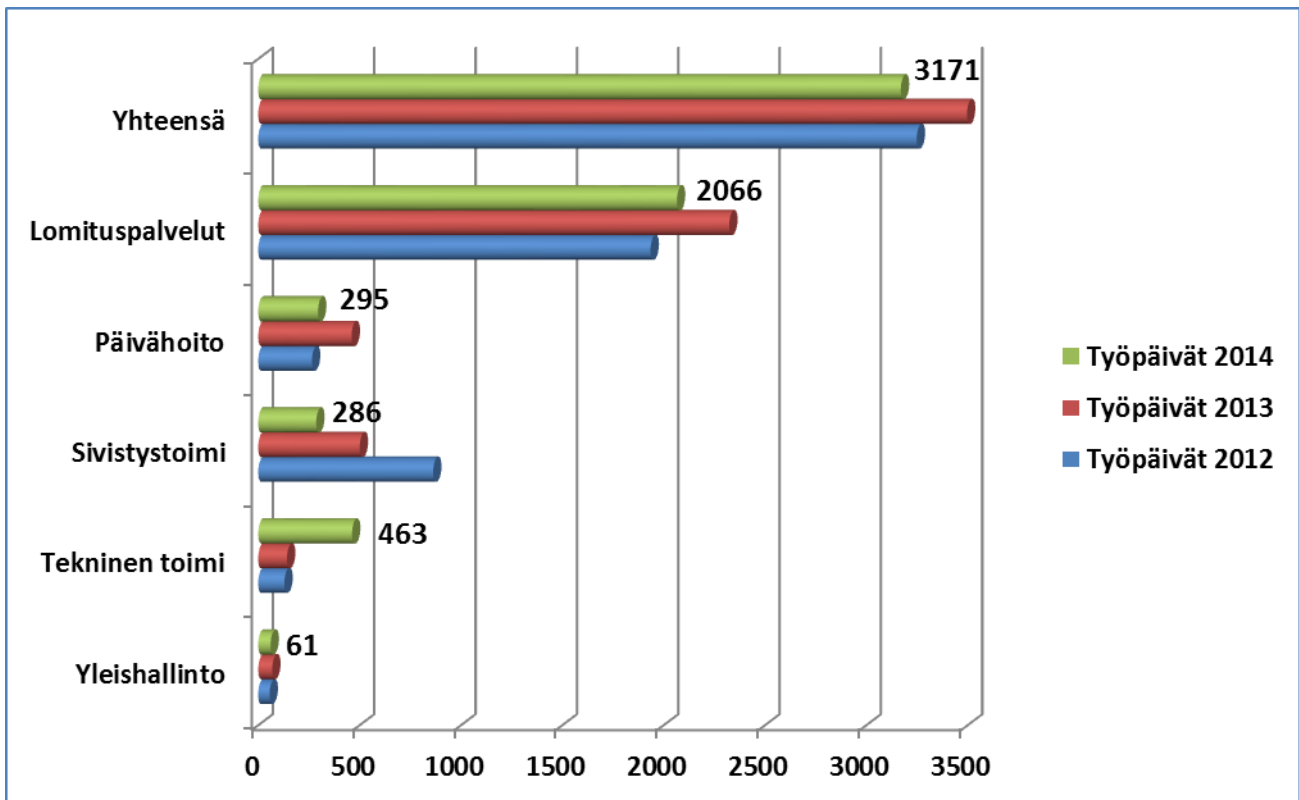
5.2.1 Henkilöstön sairauspoissaolot hallintokunnittain 2013 ja 2014:

1)	Työpäivät 2013	2) %	Työpäivät 2014	2) %	% muutos 2013-14	Kalenteri päivät 2013	Kalenteri päivät 2014	% muutos 2013-14
Lomitus	2324	66,5	2066	65,2	-11,1	3357	3025	-9,9
Päivähoito	461	13,2	295	9,3	-36,0	461	412	-10,6
Sivistystoimi	501	14,3	286	9,0	-42,9	681	361	-47,0
Tekninen	142	4,1	463	14,6	226,1	185	643	247,6
Yleishallinto	69	2,0	61	1,9	-11,6	89	81	-9,0
Yhteensä	3497		3171		-9,3	4773	4522	-5,3

1) Sisältää myös tapaturmista johtuvat poissaolot

2) Prosenttiluku kuvaa osaston osuutta kokonaispoissaolomäärästä työpäivinä

Henkilöstön sairauspoissaolot työpäivinä hallintokunnittain 2012 – 2014 (sisältää tapaturmista johtuneet poissaolot):



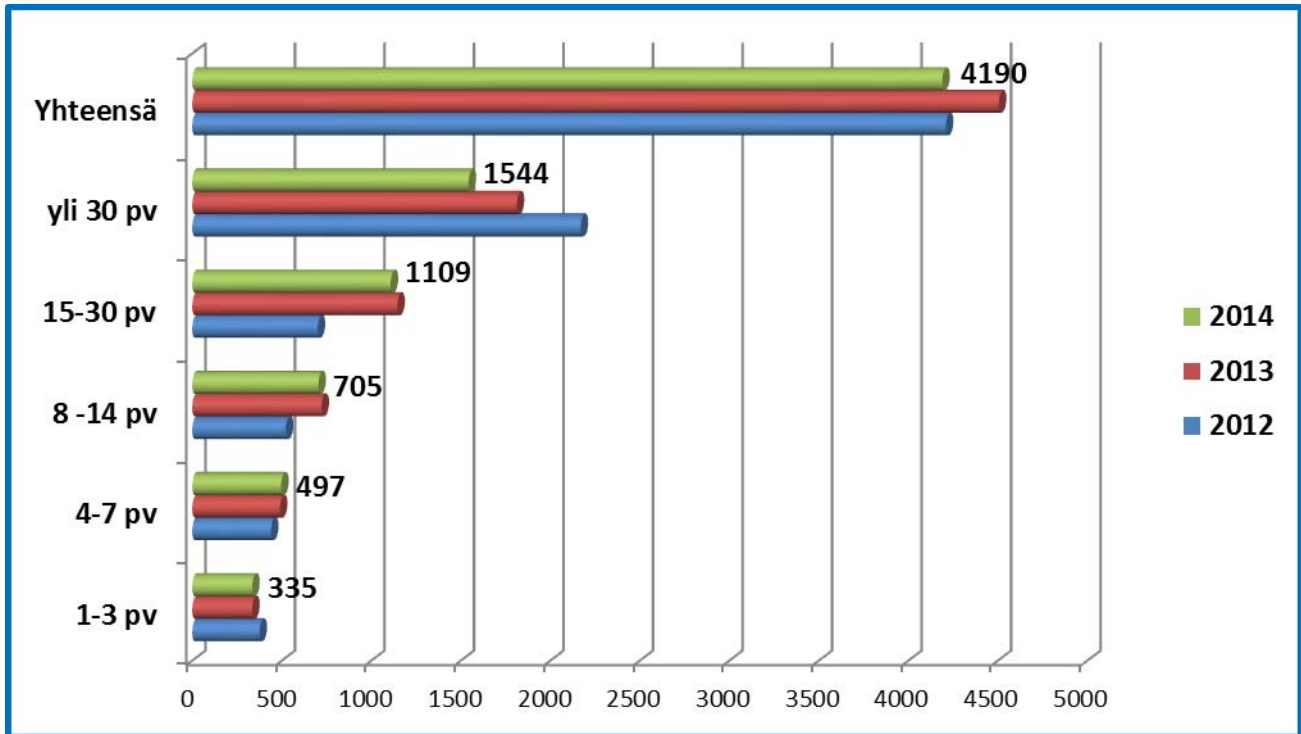
5.2.2. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2014:

	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät	Palkat	Palkat	Kelalta ja vakuutuksista saadut korvaukset
	Sairauspvt	Tapaturmapvt	Sairauspvt	Tapaturma	
Lomituspalvelut	2029	486	194 772,69	40 631,25	106 800,55
Päivähoito	397	0	35 919,70	0,00	6 600,60
Sivistystoimi	350	0	37 039,92	0,00	18 753,46
Tekninen toimi	430	0	39 093,07	0,00	17 235,58
Yleishallinto	76	0	7 640,29	0,00	1 863,96
Yhteensä	3282	486	314 465,67	40 631,25	151 254,15

Palkkakustannukset sisältävät laskennalliset sivukulut 21,98 %. Vuoden 2014 sairauspoissaolopäiviin sisältyy kalenteripäivinä 486 ja työpäivinä 328 tapaturman vuoksi myönnettyä poissaolopäivää. Vastaavat luvut vuonna 2013 olivat 267 ja 180.

5.2.3. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2014:

Sairauspoissaolot	2012	2013	2014
1-3 päivää	376	335	335
Osuus kaikista	8,93 %	7,43 %	8,00 %
4-7 päivää	440	490	497
Osuus kaikista	10,45 %	10,87 %	11,86 %
8 -14 päivää	523	722	705
Osuus kaikista	12,42 %	16,02 %	16,83 %
15-30 päivää	701	1146	1109
Osuus kaikista	16,65 %	25,43 %	26,47 %
yli 30 päivää	2170	1813	1544
Osuus kaikista	51,54 %	40,24 %	36,85 %
YHTEENSÄ	4210	4506	4190



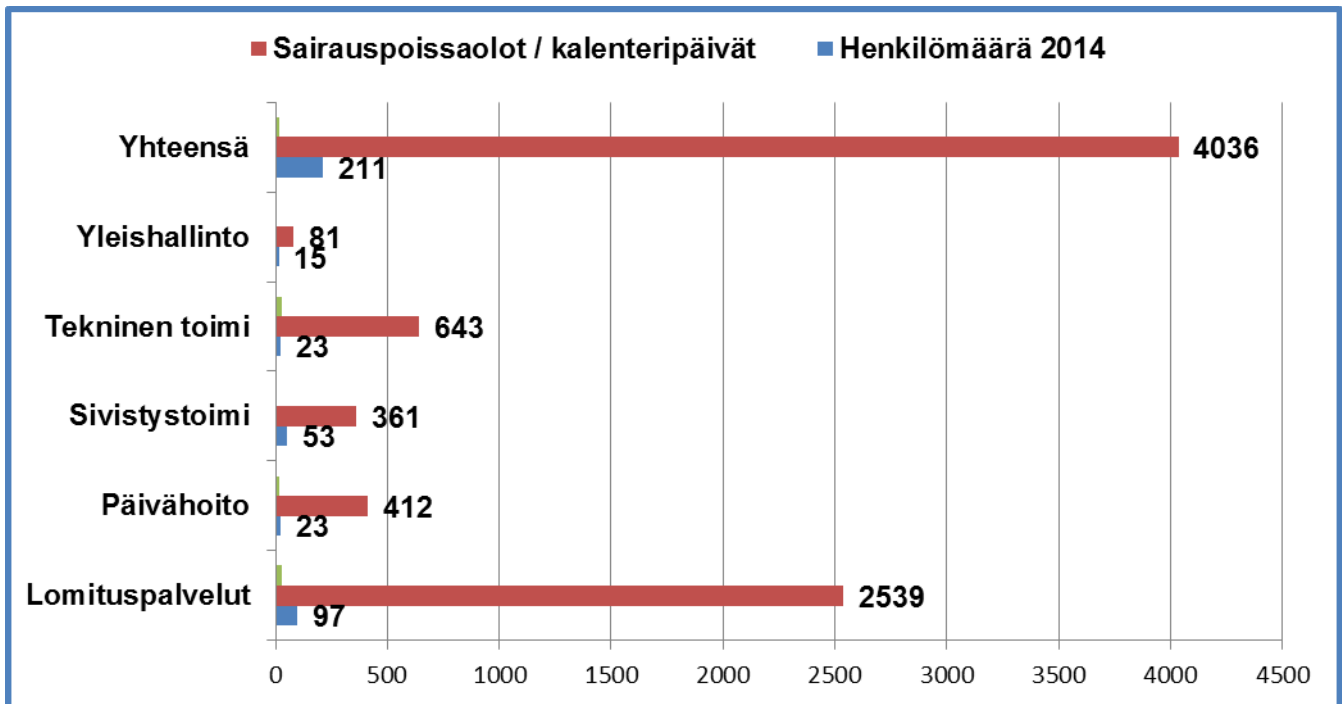
5.2.4. Sairauspoissaolot yksittäisinä sairauslomina 2014:

(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
2014	179 kpl	85 kpl	60 kpl	44 kpl	22 kpl	390 kpl
2013	186 kpl	88 kpl	59 kpl	51 kpl	35 kpl	419 kpl

5.2.5. Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2014:

	Henkilömäärä 2014	Sairauspoissaolot / kalenteripäivät	Sairauspoissaolopv:t/ henkilö
Lomituspalvelut	97	2539	26,18
Päivähoito	23	412	17,91
Sivistystoimi	53	361	6,81
Tekninen toimi	23	643	27,96
Yleishallinto	15	81	5,40
Yhteensä	211	4036	19,13



Sysmän kunnan koko henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä, kalenteripäivinä laskettuna mukaan lukien tapaturmat, laski 5,3 % edellisestä vuodesta. Ilman tapaturmia lasku oli 10,4 %. Keskimäärin sairaslomapäiviä kalenteripäivinä ilman tapaturmia kertyi 19,13 päivää / henkilö (17,95 päivää / henkilö vuonna 2013).

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 66,9 % vuonna 2014 ja 68,8 % vuonna 2013.

Sairauspoissaolopäivien palkkakustannukset kalenteripäivinä laskettuna laskivat 21,7 % vuodesta 2013. Tapaturmista maksetut korvaukset nousivat peräti 58,9 %. Lomituksen osuus sairaspäivien palkkakustannuksista oli 61,96 % ja tapaturmien palkkakustannuksista 100 %.

Yksittäisten sairauspoissaolojen lukumäärä kalenteripäivinä laskettuna ilman tapaturmia vuonna 2014 laski 390 kappaleeseen (419 vuonna 2013), laskua 6,9 %. Laskua kertyi erityisesti ryhmässä yli 30 päivää: 37,1 % vuodesta 2013.

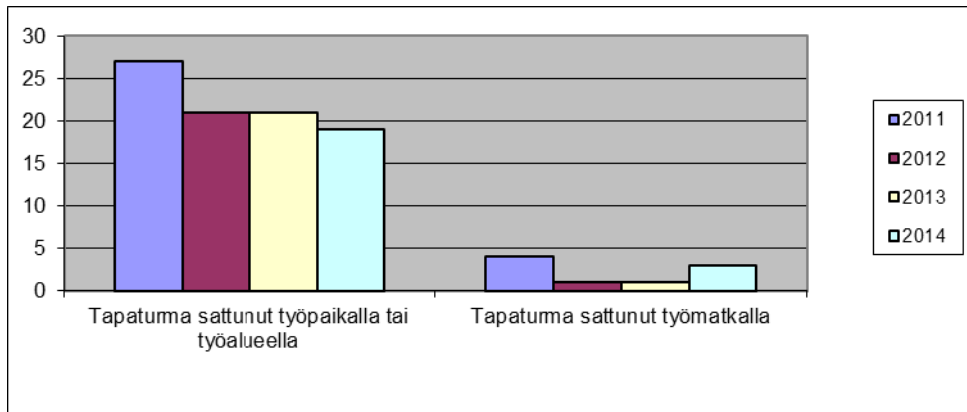
Varhaisen puuttumisen mallin käytön tehostamisella tuetaan sairauspoissaolojen seuranta varsinkin niissä tapauksissa, joissa poissaolot ovat erityisen pitkiä tai poissaoloja on erityisen paljon. Yleisesti ottaen jokainen sairauspoissaolopäivä on sellainen, että sen estämiseksi tulee tehdä kaikki voitava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

5.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

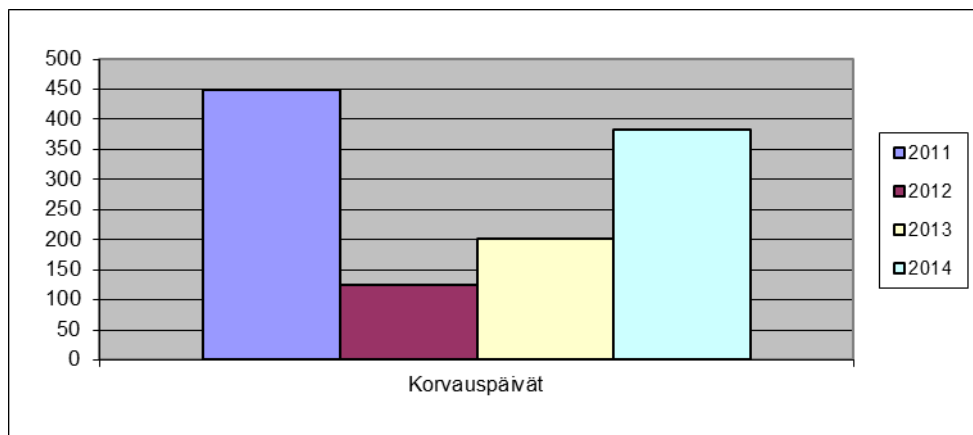
Tapaturmaluettelon yhteenveto:

Luvut sisältävät kaikki ilmoitetut tapahtumat.

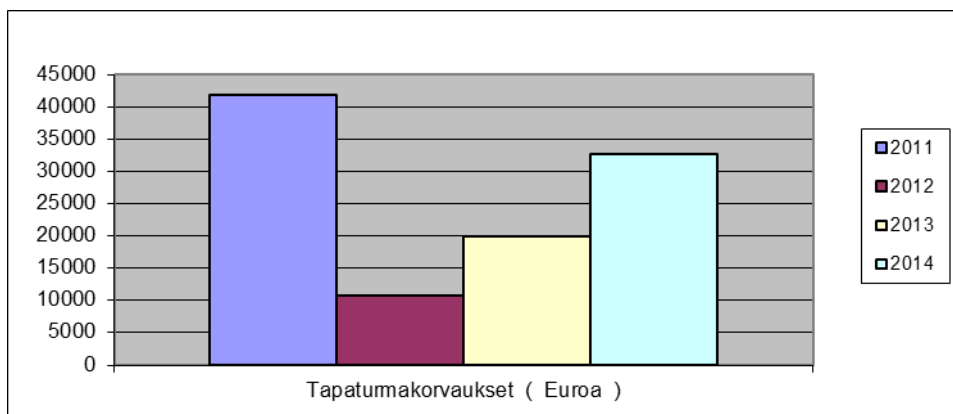
	2011	2012	2013	2014
Tapaturma sattunut työpaikalla tai työalueella	27	21	21	19
Tapaturma sattunut työmatkalla	4	1	1	3



	2011	2012	2013	2014
Korvauspäivät	448	125	201	382



	2011	2012	2013	2014
Tapaturmakorvaukset (Euroa)	41794	10529	19745	32573



Työtapaturmista johtuvia poissaoloja vuoden 2014 aikana oli yhteensä 486 kalenteripäivää, josta lisäystä edellisvuoteen 217 päivää (vuonna 2013 poissaoloja oli 269 kalenteripäivää). Vuonna 2014 työtapaturmia, joista aiheutui poissaolo, sattui yhteensä 27 kappaletta 17:lle eri henkilölle. Edellisenä vuonna vastaavasti tapaturmia kertyi 24 kappaletta 17: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 tuottamisen Työterveys Wellamo Oy:lle.

Lääkäreillä ja terveydenhoitajilla sairaanhoitokäyntejä oli vuonna 2014 yhteensä 271 kpl, terveystarkastuksia puolestaan 179 kpl. Vastaavat luvut vuonna 2013 olivat 268 ja 156.

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2014 yhteensä 70.106,74 euroa, vuonna 2013 vastaava luku oli yhteensä 63.128,48 euroa (nousua 11,1 %). 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 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 ja 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.

Vuonna 2014 järjestettiin seuraavanlaista toimintaa, jota tuettiin tyky-toiminnan määrärahoista:

Sysmän kunta tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua erilaisiin liikuntaryhmiin. Palvelutalon uimahallissa kokoontuivat viikoittain seuraavat ryhmät, joihin kunnan työntekijät saivat alennusta vuonna 2014:

- 1 sporttimixryhmä, lajit vaihtelevat
- 2 vesivoimisteluryhmää
- 1 vesijuoksuryhmä

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 2014:

- Kirkkovenesoutua 19.5.
- Joulukonsertti Sibeliustalolla 11.12.

Kulttuuritapahtumia tuettiin seuraavasti:

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

Tapauskohteisesti ja määrärahat huomioon ottaen voidaan sopia työpisteiden omien tapahtumien ja retkien tukemisesta. Vuonna 2014 Yhteiskoulu ja Väihkylän koulu järjestivät henkilökunnalle omat virkistystapahtumat, jotka korvasivat joulukonsertin.

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. 2014 kaksi kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita. Henkilöstötoimikunta käsittelee mm. henkilöstöraportin 2013 ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2015.

Valtuustoseminaareissa on henkilöstöjärjestöjen edustus. Syksyllä 2014 henkilöstötoimikunta osallistui myös kunnan henkilöstölle tarkoitettuun infotilaisuuteen, jossa käsiteltiin mm. kunnan talousarviota.

Vuonna 2014 henkilöstötoimikuntaan kuuluivat Marketta Kitkiöjoki, Tuula Saarinen (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 yhteistoimintaelimenä Sysmän kunnassa toimii nelijäseninen työsuojelutoimikunta joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Toimikunnan jäsenet ovat: työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Juha Koli, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Eila Harmaala, työsuojeluasiamies Pertti Louhivuori sekä työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi. Lisäksi työsuojelutoimikunnan kokouksissa työterveyshuollon asiantuntemusta edustaa 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 2014 työsuojelun painopistealueena on ollut koulujen sisäilmaongelmien riskien arviointityö ja työpaikkakäynnit. Aluehallintoviranomainen teki työsuojelutarkastuksia sivistystoimen vastuualueella. Tarkastuksen kohteena olivat koulut. Vuoden aikana työterveyshoitaja ja työsuojelupäällikkö tekivät työpaikkakäynnin lypsykarjatilalle.

Työsuojelun tärkein tehtävä on terveellisen ja turvallisen työolosuhteen turvaaminen kaikille kunnan palveluksessa oleville työntekijöille. Työntekijöille sattuneiden työtapaturmien lukumäärä on viime vuosina vähentynyt, mutta sattuneiden vahinkojen vakavuus on aiheuttanut tapaturmakorvauspäivien ja tapaturmakorvauksien kasvua.

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 2014, 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 1 070 835,33 euroa sekä Varhe (varhaiseläke)-maksuja 229 460,89 euroa, koska ne eivät ole palkkaperusteisia maksuja, vaikka ovatkin henkilöstömenoja.

Palkkamenot 2014	€	
Palkat	7 912 506,68	78,76 %
Eläkekulut	1 648 384,34	16,41 %
Muut sivukulut	484 983,50	4,83 %
Yhteensä	10 045 874,52	

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

Käyttötalousmenot 2013		Käyttötalousmenot 2014	
Henkilöstömenot	35,49 %	Henkilöstömenot	29,80 %
Palvelut	56,46 %	Palvelut	58,39 %
Tarvike yms. ostot	4,89 %	Tarvike yms. ostot	5,52 %
Avustukset	1,76 %	Avustukset	2,95 %
Muut toimintakulut	1,40 %	Muut toimintakulut	3,34 %

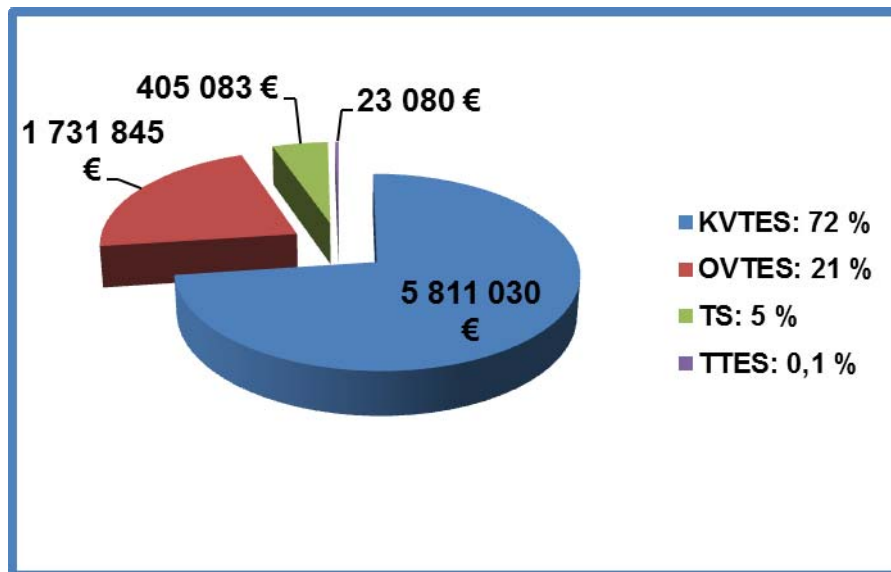
Henkilöstön palkkakustannukset sopimusaloittain ilman sivukuluja vuonna 2014 olivat seuraavanlaiset:

KVTES: 5 811 029,81 euroa (72 %)
 OVTES: 1 731 844,67 euroa (21 %)
 TS: 405 083,12 euroa (5 %)
 TTES: 23 079,68 euroa (0,1 %)

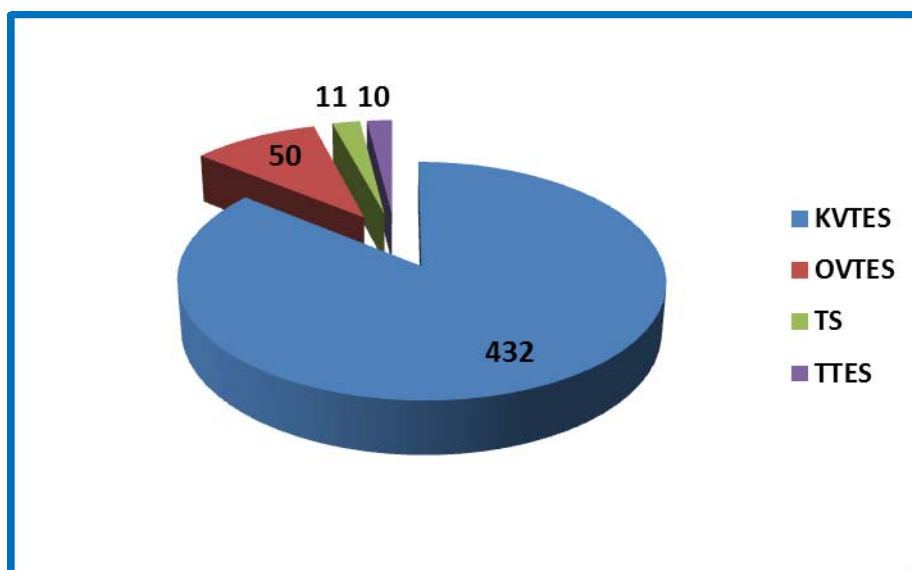
Luottamuspalkat vuonna 2014 olivat 114 771,24 euroa.

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

Palkkakustannukset sopimusaloittain 1.1. – 31.12.2014



Henkilömäärä sopimusaloittain 1.1. – 31.12.2014



Henkilömäärä sisältää vuoden aikana palvelusuhteessa olleet vakituiset ja määräaikaiset henkilöt.

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