

# SYSMÄN KUNTA

Hallintopalvelukeskus



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2015

<b>1. JOHDANTO</b>	<b>3</b>
<b>2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE</b>	<b>3</b>
2.1. Henkilöstön määrä	3
2.2. Henkilötyövuosi	4
2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain	6
2.4. Henkilöstö sopimusaloittain	8
2.5. Henkilöstön päätoimisuus	9
2.6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain	10
2.7. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne	11
2.8. Eläkkeelle siirtyminen	13
2.9. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto	14
<b>3. TYÖAIKA</b>	<b>15</b>
3.1. Työaikamuodot	15
<b>4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY</b>	<b>16</b>
4.1. Henkilöstön poissaolot	16
4.2. Henkilöstön sairauspoissaolot	18
4.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	22
4.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	23
4.5. Muu liikunnallinen tyky-toiminta ja virkistystoiminta	24
<b>5. YHTEISTOIMINTA</b>	<b>25</b>
5.1. Yhteistoiminnan perusta	25
5.2. Henkilöstötoimikunta	25
5.3. Työsuojelu	25
5.4. Sisäinen tiedottaminen	26
<b>6. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b>	<b>27</b>
6.1. Henkilöstömenot	27

## 1. JOHDANTO

Sysmän kunnassa henkilöstötilinpäätöksiä/henkilöstöraportteja on koottu vuodesta 2005 alkaen. Henkilöstöraportti 2015 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 31.12.2015 oli 244, joista vakinaisia 180 eli 73,8 % (31.12.2014: 211, joista vakinaisia 177). Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2015 voimassa olleita palvelussuhteita. Luku käsittää sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

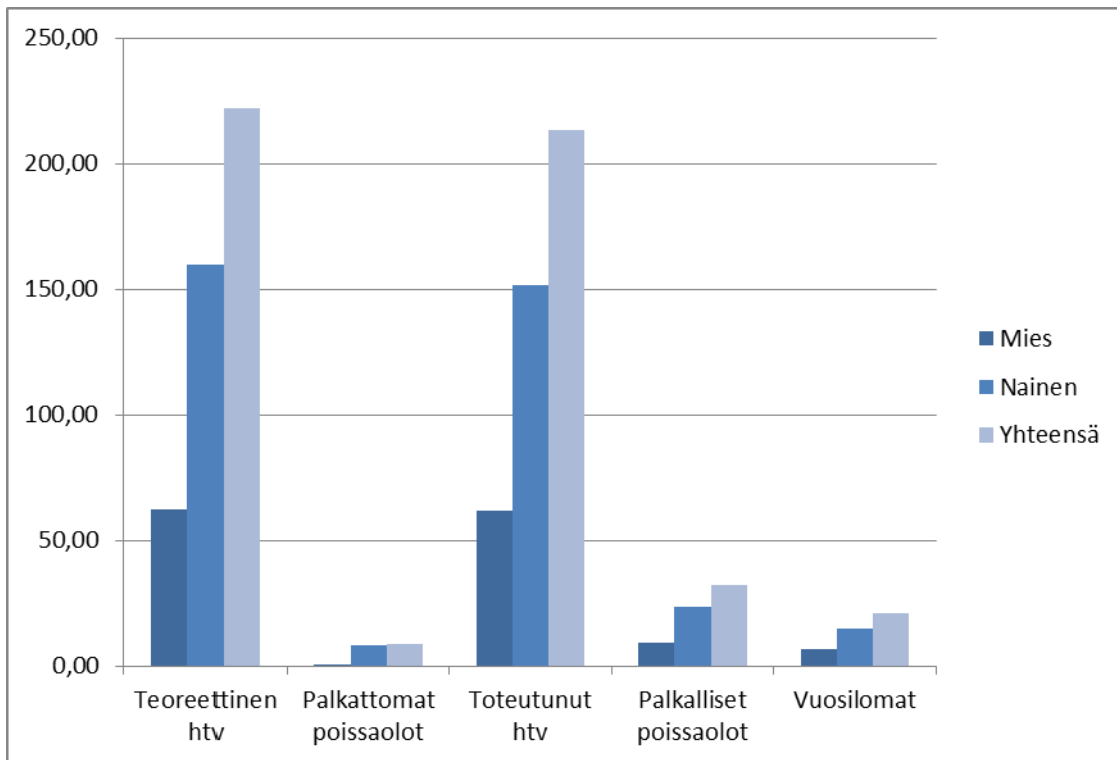
Työllistettyjä oli vuoden 2015 lopussa 7. Vuonna 2014 samana ajankohtana työllistettyjä oli 3 henkilöä. Kunnassa työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla ja teknisessä toimessa. Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

## 2.2. Henkilötyövuosi

### Työaika henkilötyövuosina 2015:

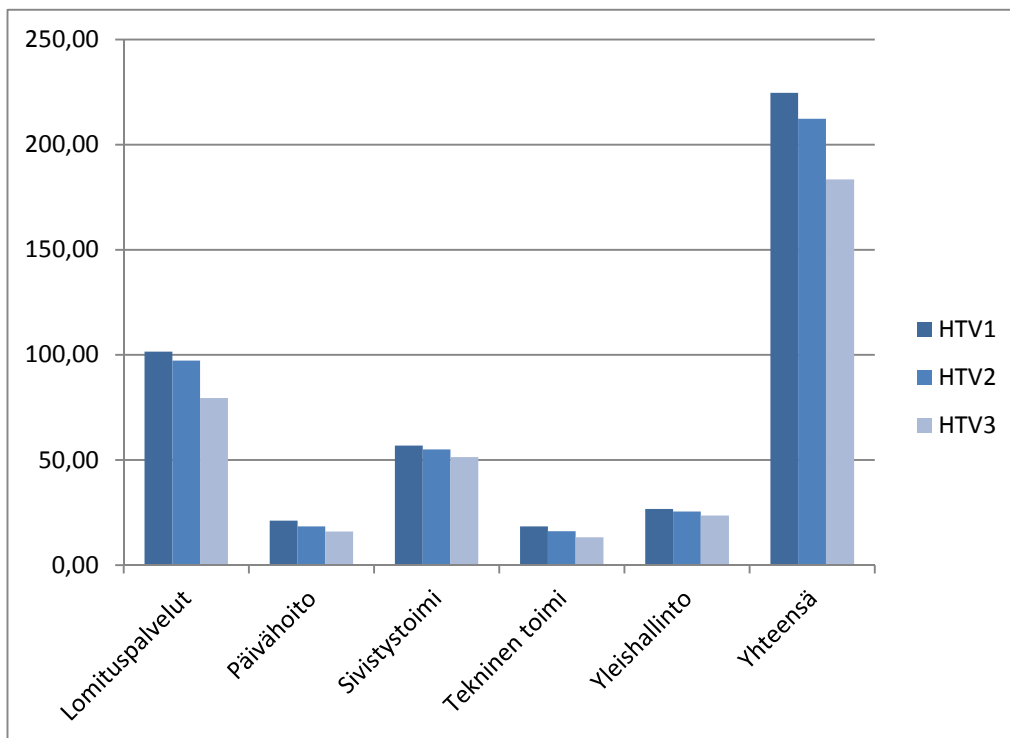
Raportilla saadaan toteutunut henkilötyövuosikertymä, joka saadaan, kun palkallisista palveluksessaolopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät. Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

	Mies	Nainen	Yhteensä
Teoreettinen htv	62,21	159,94	222,15
Palkattomat poissaolot	0,61	8,23	8,84
Toteutunut htv	61,60	151,71	213,31
Palkalliset poissaolot	8,97	23,30	32,27
Vuosilomat	6,61	14,55	21,16



### 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
<b>Yhteensä</b>	<b>224,60</b>	<b>212,30</b>	<b>183,44</b>



### 2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2015 ja 31.12.2014. Lukuihin sisältyy vakinainen ja määräaikainen sekä kokotehtä osa-aikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

#### Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2015:

	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
<b>YLEISHALLINTO</b>				
1.Vakituisen	2	8	10	77
2.Määräaikainen	1	2	3	23
	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	
<b>LOMITUSPALVELUT</b>				
1.Vakituisen	33	50	83	69
2.Määräaikainen	11	26	37	31
	<b>44</b>	<b>76</b>	<b>120</b>	
<b>SIVISTYSTOIMI</b>				
1.Vakituisen	10	39	49	80
2.Määräaikainen	2	10	12	20
	<b>12</b>	<b>49</b>	<b>61</b>	
<b>PÄIVÄHOITO</b>				
1.Vakituisen	0	14	14	63
2.Määräaikainen	1	7	8	37
	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	
<b>TEKNINEN TOIMI</b>				
1.Vakituisen	9	15	24	86
2.Määräaikainen	1	3	4	14
	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>70</b>	<b>174</b>	<b>244</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 31.12.2014:**

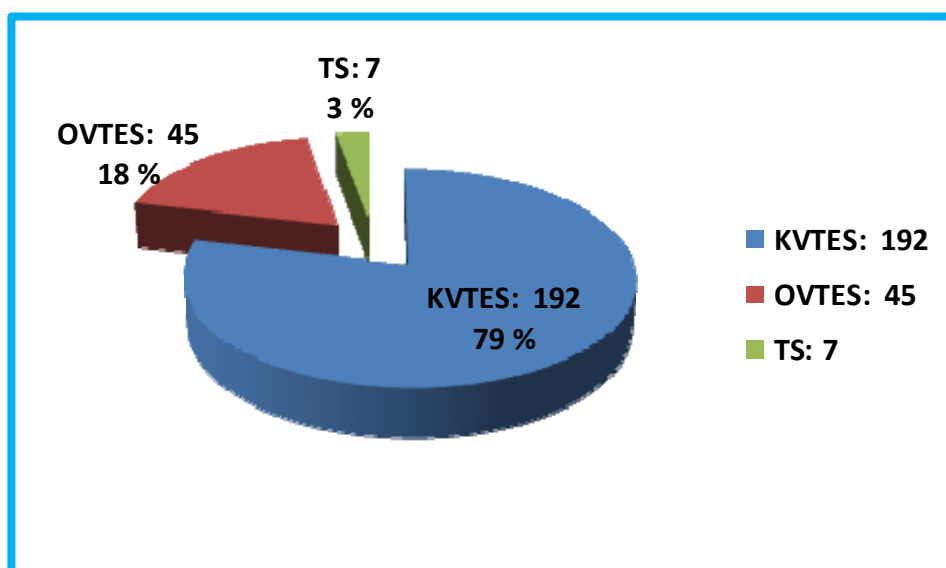
	<b>Mies</b>	<b>Nainen</b>	<b>Yhteensä</b>	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
<b>YLEISHALLINTO</b>				
1.Vakituisen	2	9	11	73
2.Määräaikainen	1	3	4	27
	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	
<b>LOMITUSPALVELUT</b>				
1.Vakituisen	33	54	87	90
2.Määräaikainen	5	5	10	10
	<b>38</b>	<b>59</b>	<b>97</b>	
<b>SIVISTYSTOIMI</b>				
1.Vakituisen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

## 2.4. Henkilöstö sopimusaloittain

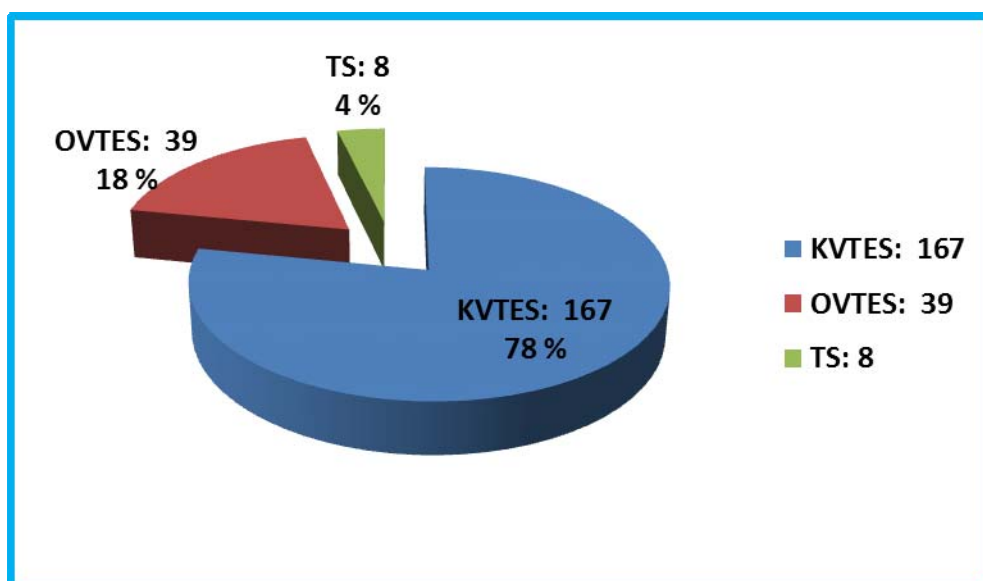
Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö, 244 henkilöä jakaantui 31.12.2015 (211 henkilöä 31.12.2014) sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaan. Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

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 31.12.2015:



### Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2014:

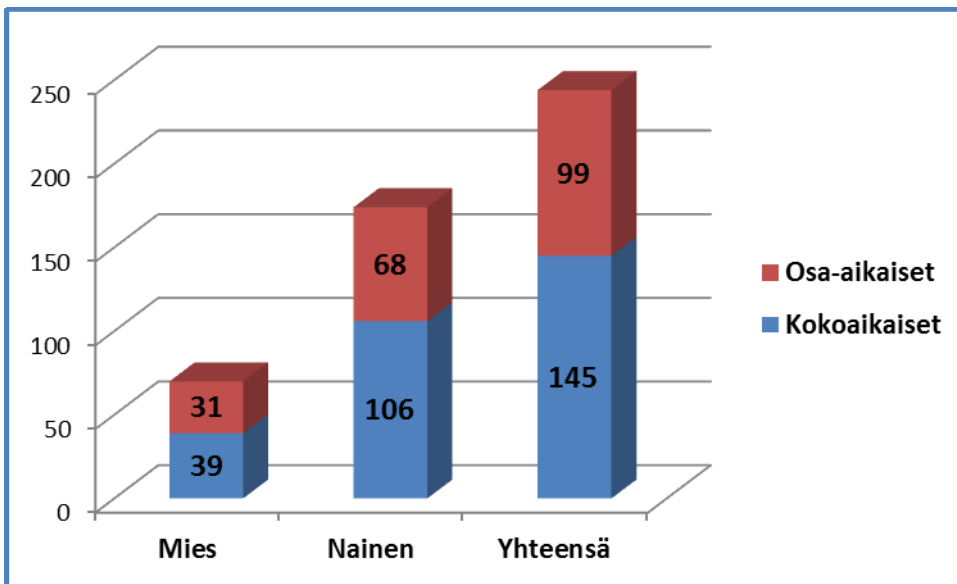




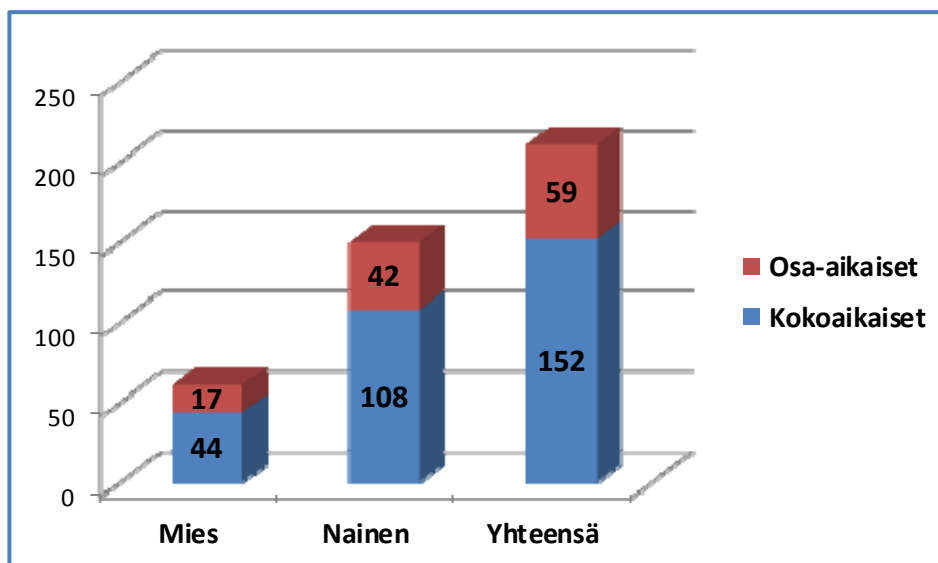
## 2.5. Henkilöstön päätoimisuus

Tarkastelussa on mukana sekä vakinainen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Osa-aikaisten määrä nousi 67,8 % vuoteen 2014 verrattuna ja kokoaikaisten työntekijöiden määrä pysyi ennallaan. Osa-aikaisten osuus vuonna 2015 koko henkilöstöstä oli 39,4 %, vuonna 2014 vastaava luku oli 28 %.

### Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2015:



### Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2014:

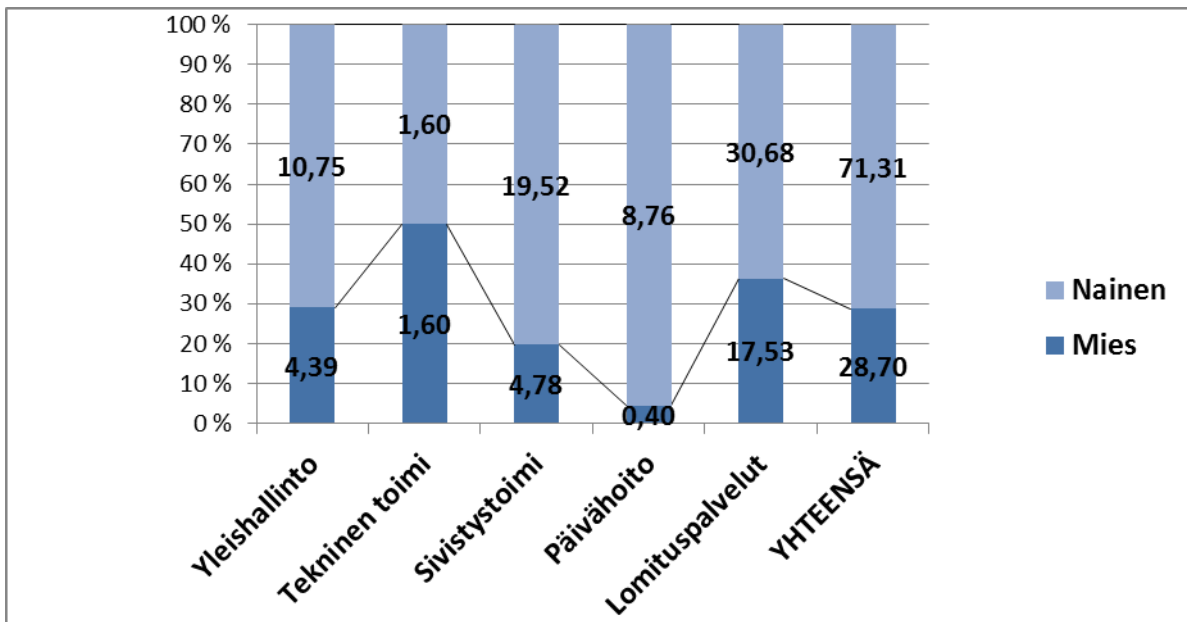


## 2.6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

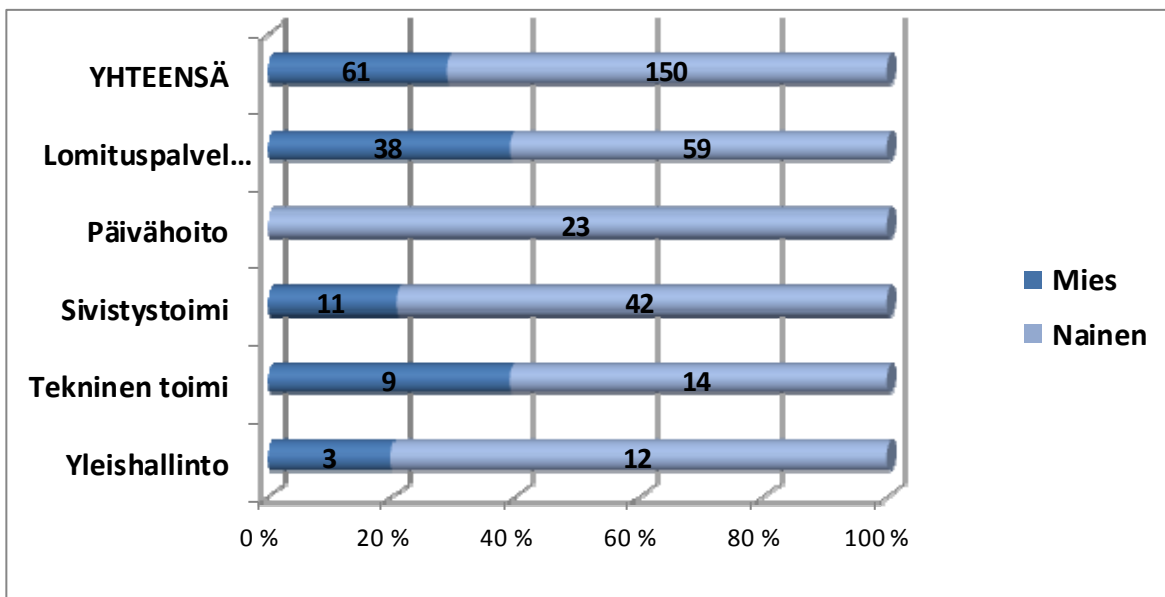
Lukuihin sisältyy sekä vakinainen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä 31.12.2015.

Prosentuaalisesti kunnan henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöstä 31.12.2015 miehiä oli 28,69 % ja naisia 71,31 % (31.12.2014 miehiä oli 28,9 % ja naisia 71,1 %).

### Henkilöstön sukupuolijakauma 2015:

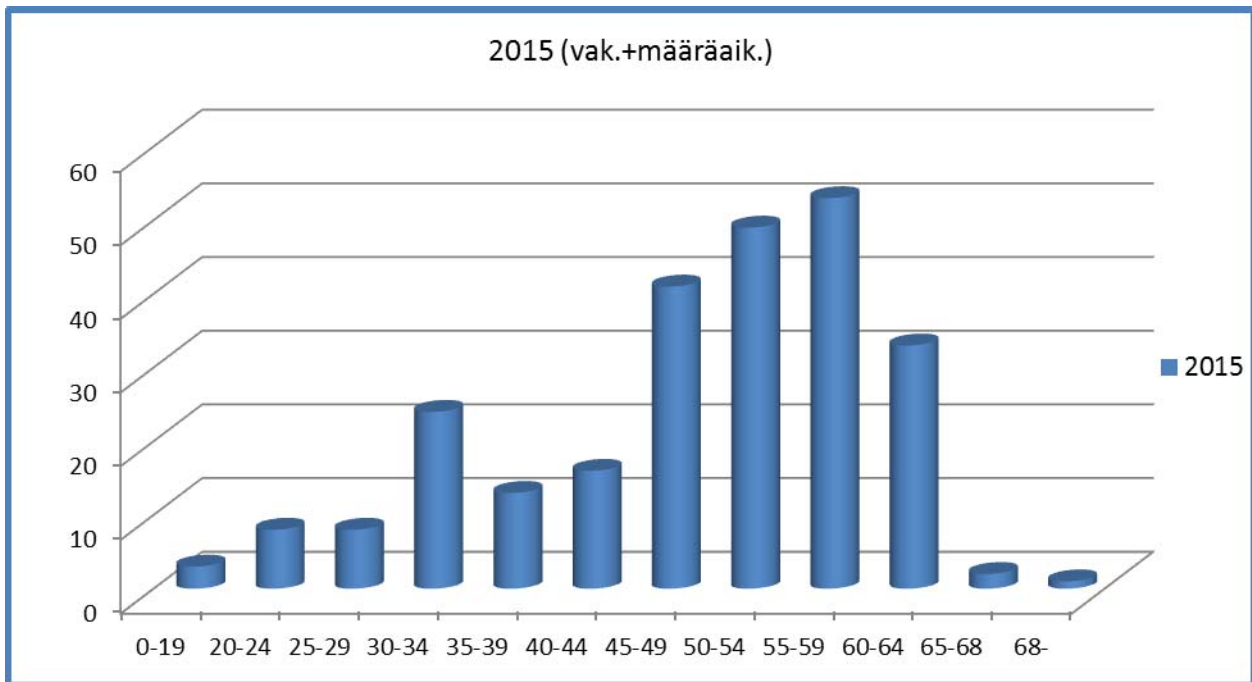


### Henkilöstön sukupuolijakauma 2014:

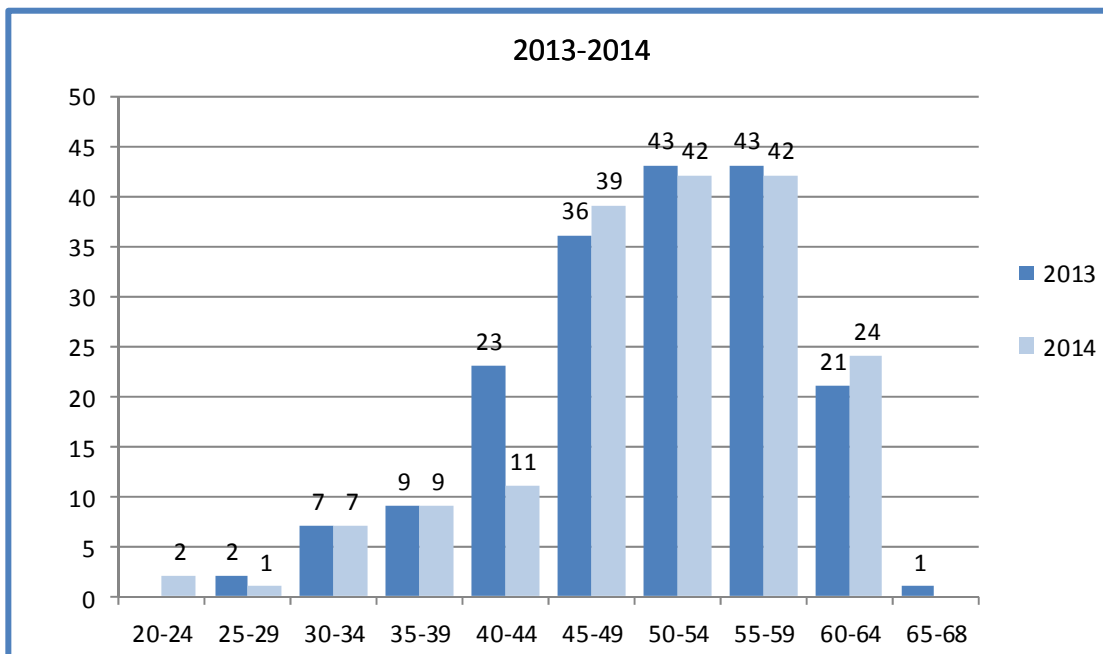


## 2.7. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12.2015.



Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12. vuosina 2013 - 2014.



Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2015 lopussa 180, nousua tuli 1,7 % vuodesta 2014 (177). Ikäryhmissä 50–54 ja 55–59 on tapahtunut nousua, kunnan työntekijöiden keski-ikä vähittäinen nousu näkyy vähentymisenä ikäryhmässä 40–44 ja kasvuna ryhmässä 60–64. Vuoden 2015 lopussa 41,3 % vakinaisesta henkilöstöstä sijoittui 50 - 59 ikävuoden välille.

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

## 2.8 Eläkkeelle siirtyminen

### Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain

2010 - 2015

#### Raportin kuvaus

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.

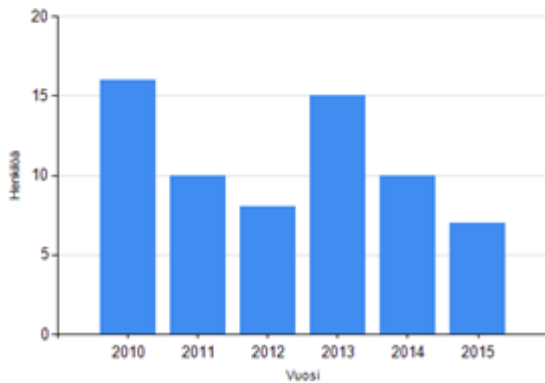
#### Valintaparametrit

Tarkastelujakson alkuvuosi = 2010  
Tarkastelujakson loppuvuosi = 2015  
Työnantaja = Sysmän kunta (20-0001377A)  
Työeläkelaji = Kaikki

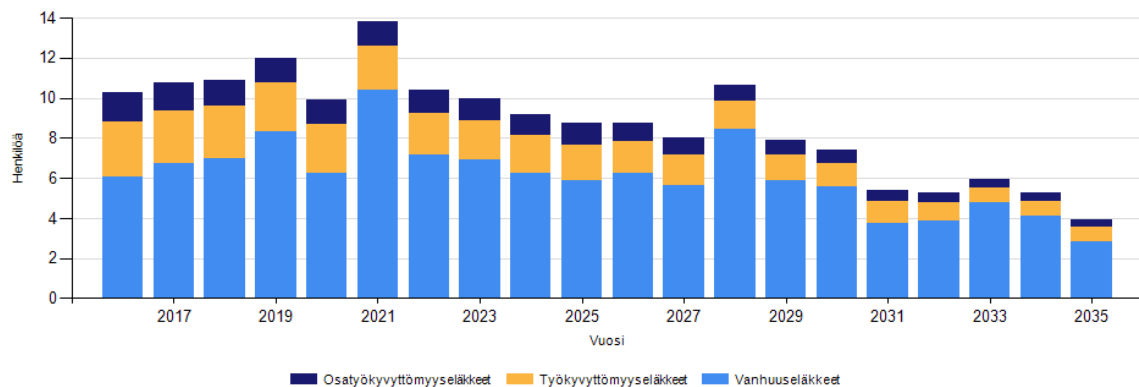
#### Eläkkeelle siirtyneet

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2010	16	59,5
2011	10	59,0
2012	8	61,2
2013	15	58,8
2014	10	56,3
2015	7	63,5
<b>Yhteensä</b>	<b>66</b>	<b>59,4</b>

#### Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010 - 2015



#### Eläköitymisennuste 2016 - 2035



## Vakuutettujen eläköitymisennuste

2016 - 2035, Tarkastelu aika

Raportin kuvaus	Valintaparametrit
<p>Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2013 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2016 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.</p> <p>Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.</p> <p>Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.</p> <p>Vuoden 2017 eläkeuudistusta ei ole vielä huomioitu.</p>	<p>Näkymä = Kaikki Vuoden laskenta = Tarkastelu aika Ammattiluokka = Kaikki Työnantaja = Sysmän kunta (20-0001377A)</p>

### Vakuutettujen eläköitymisennuste 2016 - 2035

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2013 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2016	6	3	1	10	4,3	3,6
2017	7	3	1	11	4,5	3,6
2018	7	3	1	11	4,6	3,6
2019	8	2	1	12	5,0	3,6
2020	6	2	1	10	4,2	3,6
2021	10	2	1	14	5,8	3,5
2022	7	2	1	10	4,4	3,4
2023	7	2	1	10	4,2	3,4
2024	6	2	1	9	3,9	3,3
2025	6	2	1	9	3,7	3,3
2026	6	2	1	9	3,7	3,2
2027	6	2	1	8	3,4	3,1
2028	8	1	1	11	4,5	3,0
2029	6	1	1	8	3,3	2,9
2030	6	1	1	7	3,1	2,8
2031	4	1	1	5	2,3	2,6
2032	4	1	0	5	2,2	2,5
2033	5	1	0	6	2,5	2,3
2034	4	1	0	5	2,2	2,3
2035	3	1	0	4	1,7	2,2
<b>Yhteensä</b>	<b>122</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>175</b>	<b>73,3</b>	<b>61,7</b>

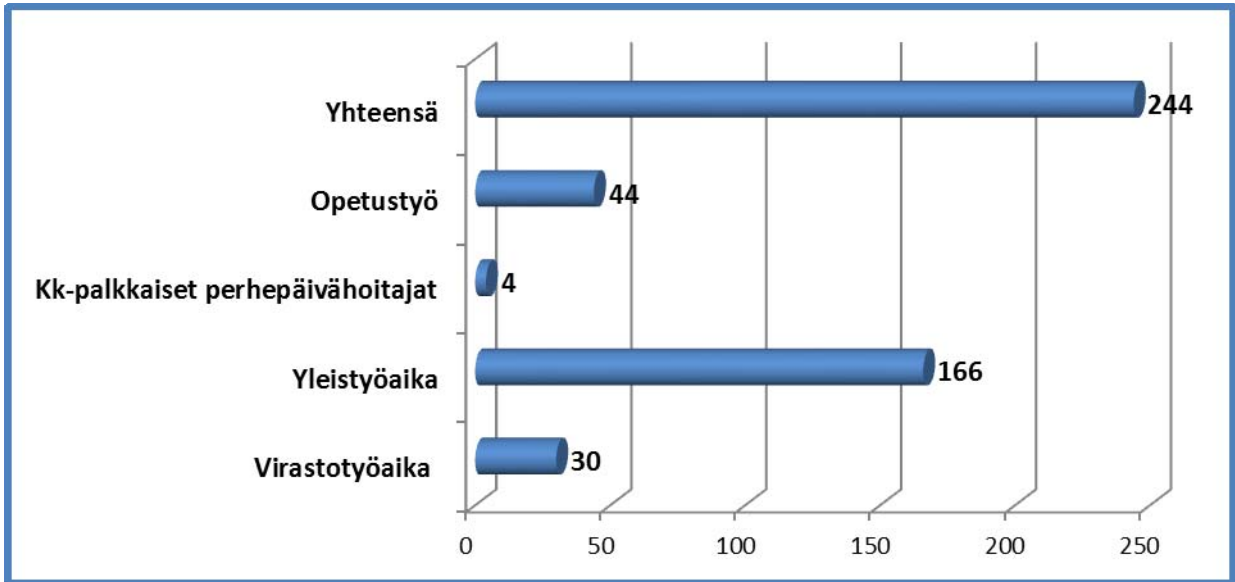
## 2.9. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto 2015

Hallintokunta	Paikkoja avoinna		Hakijoita	Valinta	
				Vakituisia	Määräaikaista
Kunnanhallitus	Uudet projektityöntekijät	0	0	0	0
	jatkoivat entisten tilalla				
Lomituspalvelut	Määräaikaista lomittajia (jatkuva haku)	2	16		1
Päivähoito	Erytyislastentarhanopettaja	1	0	0	0
Sivistystoimi	Opettajia	9	9	2	7
Tekninen toimi	Puutarhatyöntekijöitä	8	12		8

### 3. TYÖAIKA

#### 3.1. Työaikamuodot

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

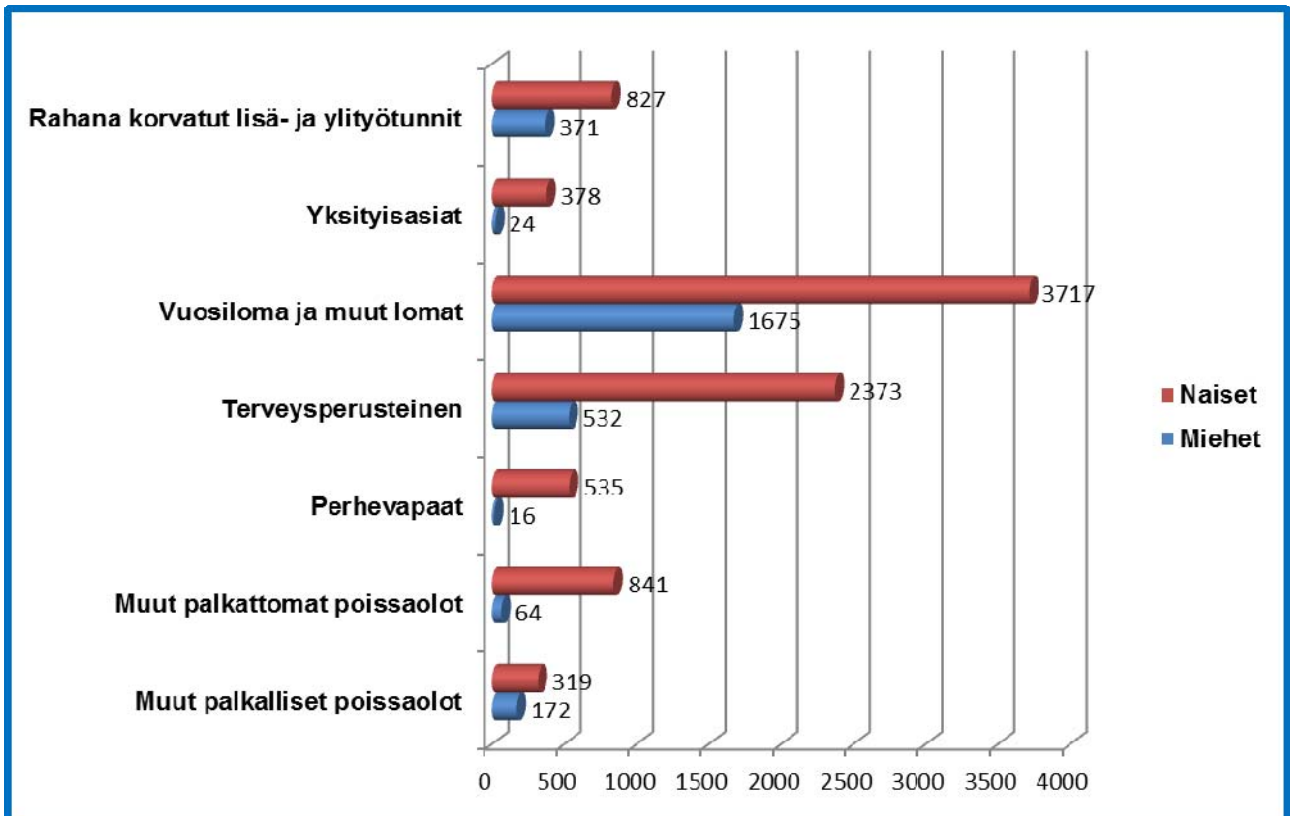


## 4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

### 4.1. Henkilöstön poissaolot

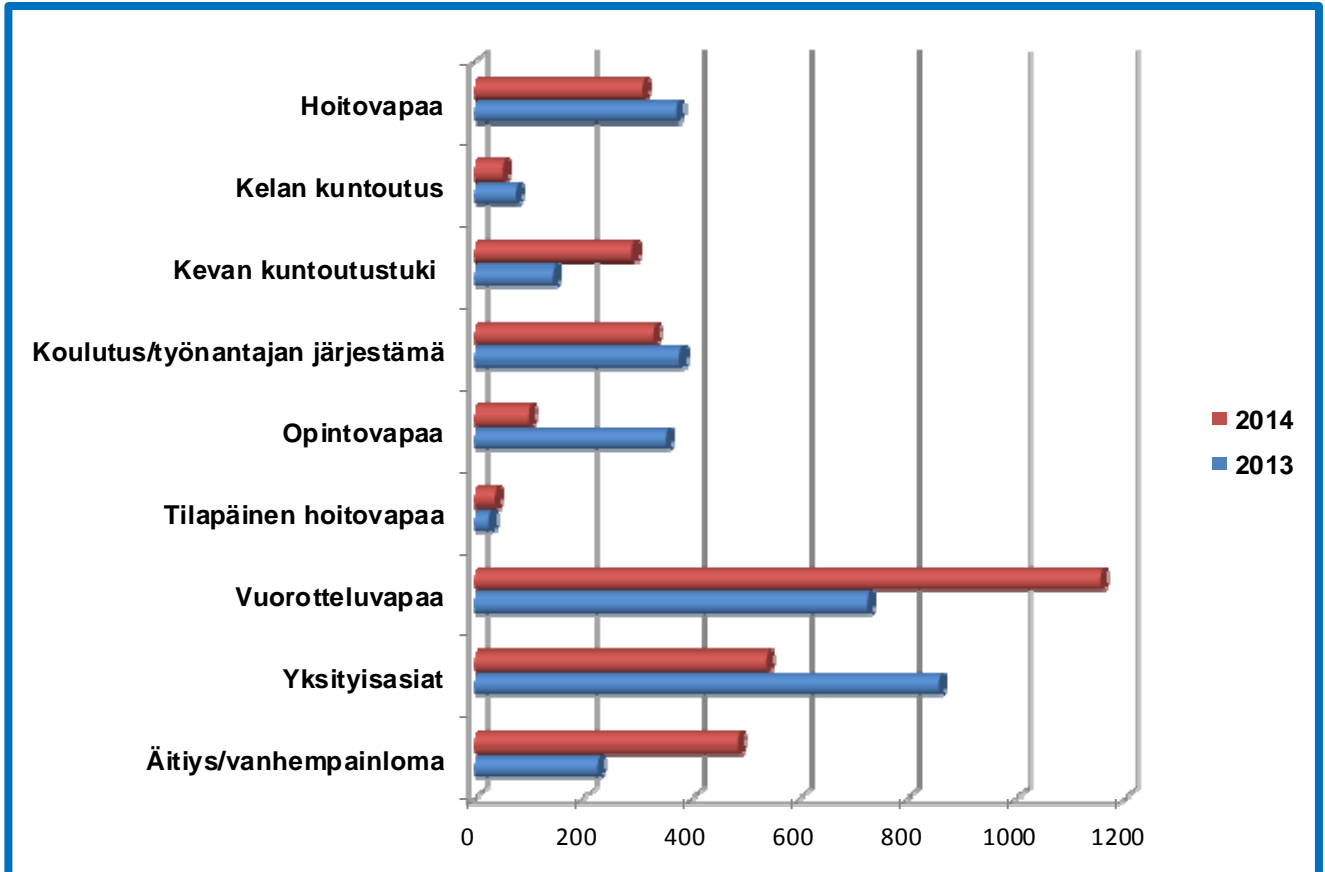
Lakisääteisiä poissaoloja ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat, hoitovapaat ja tilapäinen hoitovapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa sekä osaaikaeläkkeellä olo jne.

#### Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2015





## Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2013 – 2014:



## 4.2. Henkilöstön sairauspoissaolot

### 4.2.1. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2014:

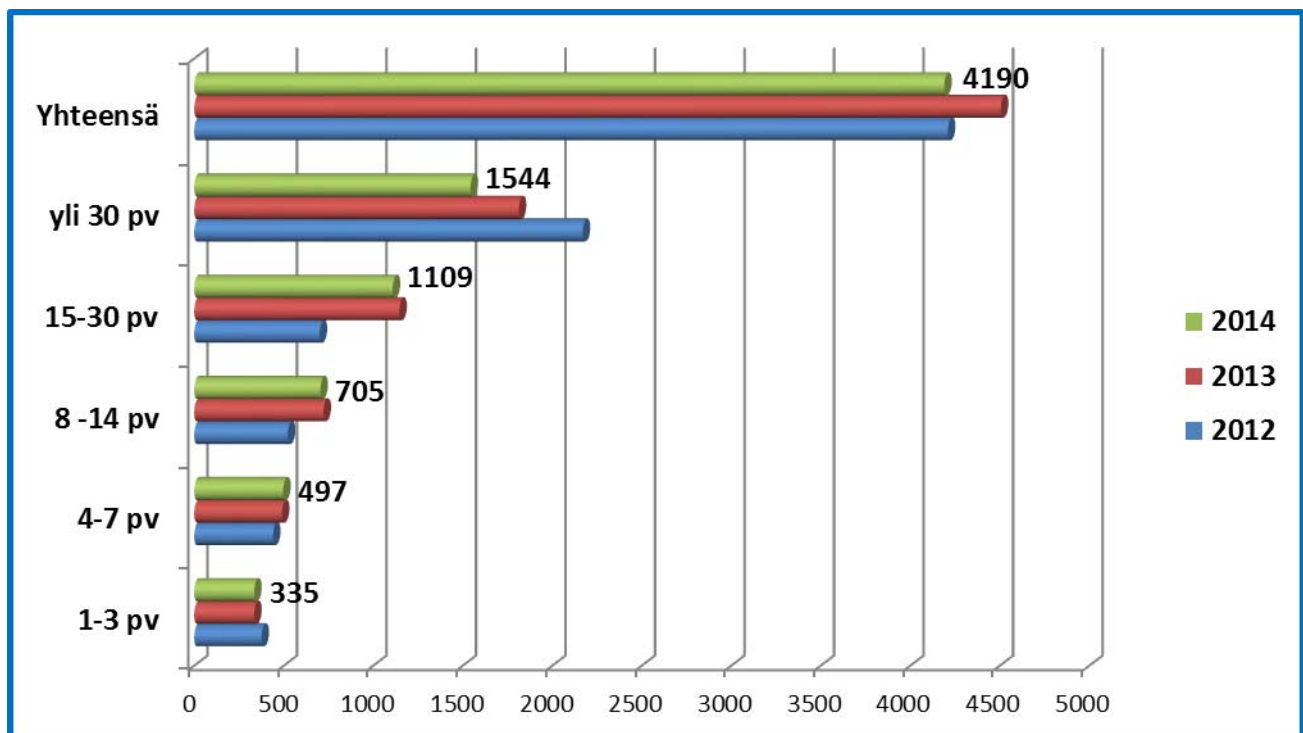
	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät	Palkat	Palkat	Kelalta ja vakuutuksista saadut korvaukset
	Sairauspivät	Tapaturmapivät	Sairauspivät	Tapaturma	
<b>Lomituspalvelut</b>	2029	486	194 772,69	40 631,25	106 800,55
<b>Päivähoito</b>	397	0	35 919,70	0,00	6 600,60
<b>Sivistystoimi</b>	350	0	37 039,92	0,00	18 753,46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

Palkkakustannukset sisältävät laskennalliset sivukulut 21,98 %. Vuoden 2014 sairauspoissaolopäiviin sisältyy kalenteripäivinä 486 ja työpäivinä 328 tapaturman vuoksi myönnettyä poissaolopäivää.

### 4.2.2. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2015:

Poissaolot	2015
<b>Lyhyet alle 4 päivää</b>	<b>383</b>
Osuus kaikista	8,6 %
<b>4-29 päivää</b>	<b>1415</b>
Osuus kaikista	31,6 %
<b>30 -60 päivää</b>	<b>1058</b>
Osuus kaikista	23,6 %
<b>61-90 päivää</b>	<b>370</b>
Osuus kaikista	8,3 %
<b>91-180 päivää</b>	<b>269</b>
Osuus kaikista	6 %
<b>Yli 180 päivää</b>	<b>983</b>
Osuus kaikista	22 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>4478</b>

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

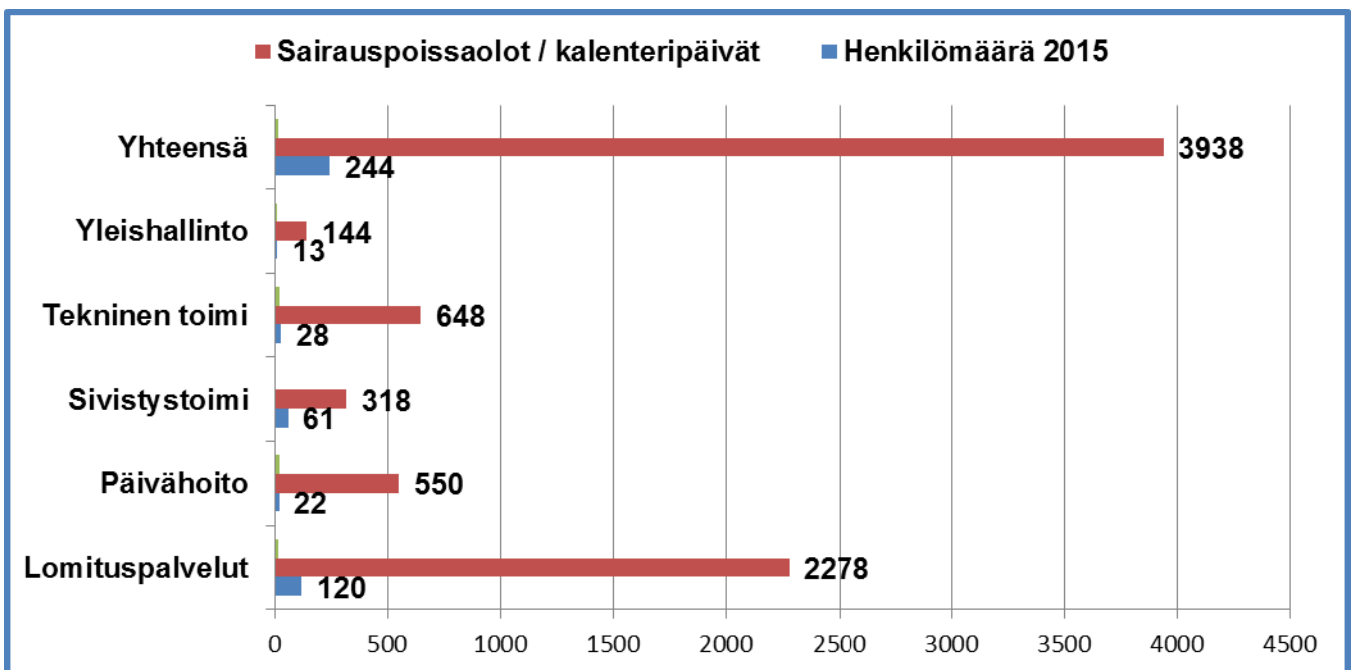


#### 4.2.3. Sairauspoissaolot yksittäisinä sairauslomina 2013 ja 2014: (Ei sisällä tapaturmia)

	1 - 3 kalenteripäivää	4 - 7 kalenteripäivää	8 - 14 kalenteripäivää	15 - 30 kalenteripäivää	Yli 30 kalenteripäivää	Yhteensä kpl
<b>2014</b>	179 kpl	85 kpl	60 kpl	44 kpl	22 kpl	390 kpl
<b>2013</b>	186 kpl	88 kpl	59 kpl	51 kpl	35 kpl	419 kpl

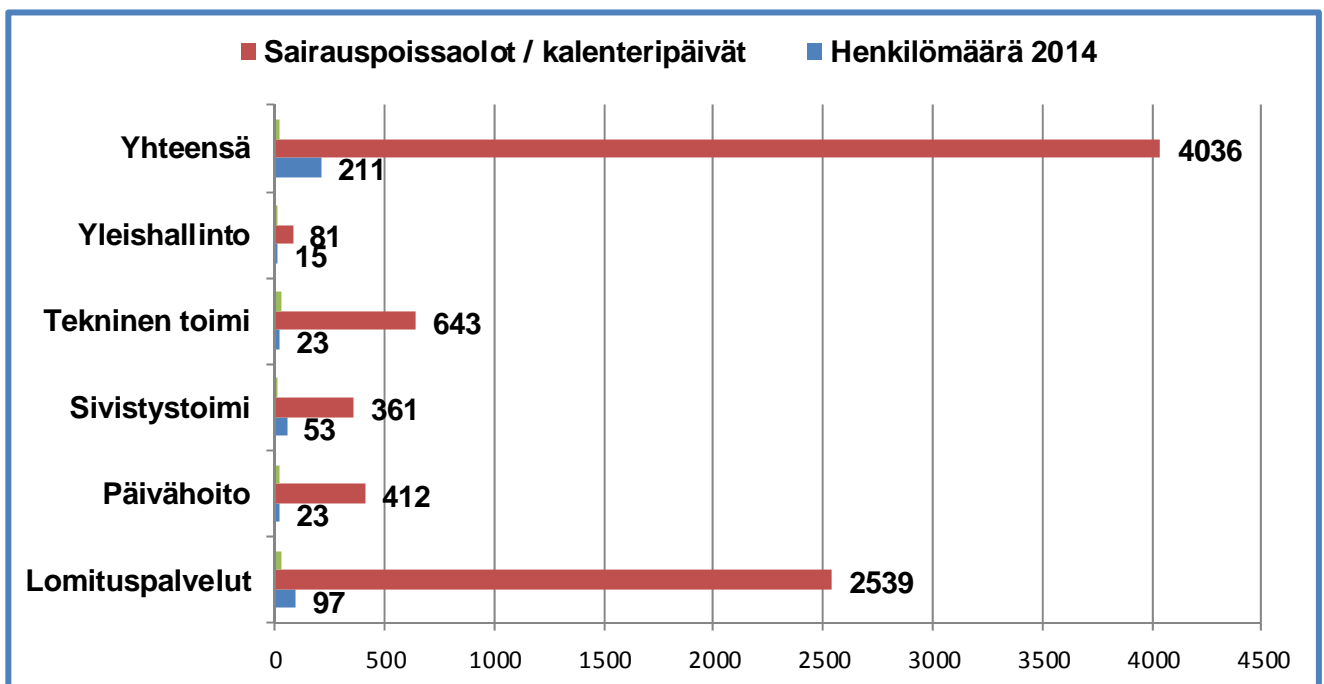
#### 4.2.4. Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2015:

	Henkilömäärä 2015	Sairauspoissaolot / kalenteripäivät	Sairauspoissaolopv:t/ henkilö
Lomituspalvelut	120	2278	18,98
Päivähoito	22	550	25,00
Sivistystoimi	61	318	5,21
Tekninen toimi	28	648	23,14
Yleishallinto	13	144	11,08
<b>Yhteensä</b>	<b>244</b>	<b>3938</b>	<b>16,14</b>



### 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
<b>Yhteensä</b>	<b>211</b>	<b>4036</b>	<b>19,13</b>

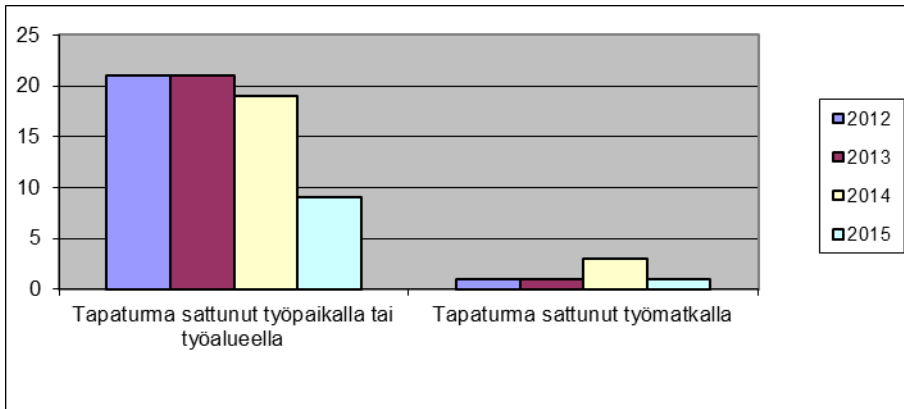


### 4.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

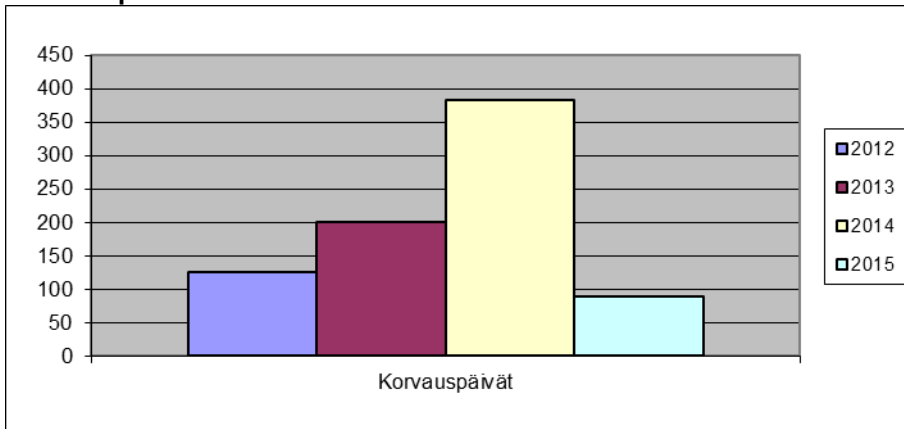
#### Tapaturmaluettelon yhteenveto 2015:

Luvut sisältävät kaikki ilmoitetut tapahtumat.

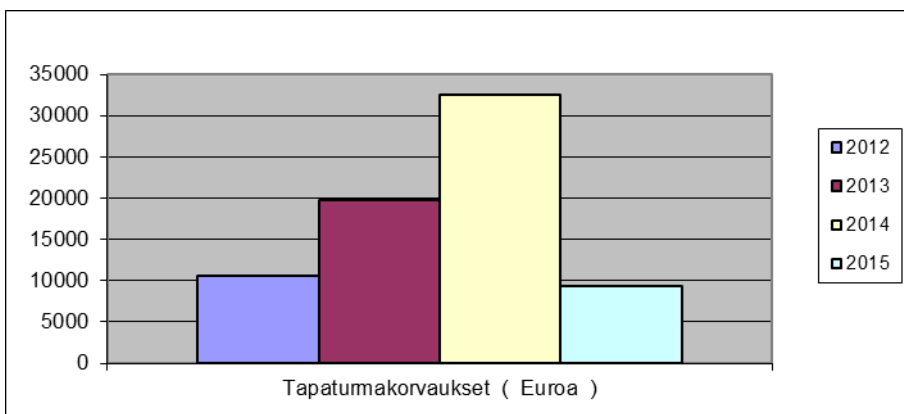
	2012	2013	2014	2015
<b>Tapaturma sattunut työpaikalla tai työalueella</b>	21	21	19	9
<b>Tapaturma sattunut työmatkalla</b>	1	1	3	1



	2012	2013	2014	2015
<b>Korvauspäivät</b>	125	201	382	89



	2012	2013	2014	2015
<b>Tapaturmakorvaukset ( Euroa )</b>	10529	19745	32573	9342



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 2015 lomituksen hallinnossa aloitettiin maatalouslomittajien työhyvinvointi-projektin suunnittelu, joka tähtää ikääntyvän henkilöstön, sekä myös vasta-alkaneiden työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lisäämiseen. Projekti on kaksivuotinen 03/2016 – 03/2018. Projekti: ”Slimmi Silakka” käynnistettiin yhteistyössä maatalouslomittajien, työterveyshuollon ja lomahallinnon kanssa.

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

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

Lääkäreillä ja terveydenhoitajilla sairaanhoitokäyntejä oli vuonna 2015 yhteensä 226 kpl, terveystarkastuksia puolestaan 168 kpl. Vastaavat luvut vuonna 2014 olivat 271 ja 179.

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2015 yhteensä 69 156,44 euroa, vuonna 2014 vastaava luku oli yhteensä 70.106,74 euroa (laskua 1,4 %). 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.

#### 4.5. 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, 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 2015 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 2015:

- 2 vesivoimisteluryhmää
- 1 vesijuoksuryhmä
- 3 Pilates-ryhmää

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 asuinpaikkakunnilla.

Henkilöstölle järjestettiin seuraavat yhteiset retket ja tapahtumat vuonna 2015

- Henkilöstön pyöräilyiltapäivä Pinxinmäelle 21.5.
- Kunnanviraston pihatalkoot 27.10.
- Pikkujoulut Teatteritalolla 20.11.

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.



## **5. YHTEISTOIMINTA**

### **5.1. 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.

### **5.2. Henkilöstötoimikunta**

Henkilöstön ja työnantajan edustajien muodostama henkilöstötoimikunta kokoontui v. 2015 kaksi kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita. Henkilöstötoimikunta käsittelee mm. henkilöstöraportin 2014 ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2016.

Valtuustoseminaareissa on henkilöstöjärjestöjen edustus. Syksyllä 2015 henkilöstötoimikunta osallistui myös kunnan henkilöstölle tarkoitettuun infotilaisuuteen, jossa käsiteltiin mm. kunnan talousarviota.

Vuonna 2015 henkilöstötoimikuntaan kuuluivat Marketta Kitkiöjoki, Tuula Saarinen (sihteeri), Tuomas Jutila, Jari Häkkinen (JUKO), Marjo Koskenniemi (JYTY), Juha Koli (puheenjohtaja JHL, työsuojeluvaltuutettu), Matti Kurvinen (KTK), Lea Heinänen (TEHY), Laura Lind (SUPER) ja Eila Harmaala (työsuojeluvaltuutettu). Lisäksi asiantuntijana toimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö Urho Papinniemi.

Henkilöstötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

### **5.3. 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 Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto. Lisäksi kunnassa toimii kolme työsuojeluasiamiestä.

Vuonna 2015 työsuojelun painopistealueena on ollut Yhtenäiskouluun liittyvien toimintojen terveellisyden ja turvallisuuden varmistaminen ja ylläpitäminen. Yhtenäiskoulussa tehtiin työterveys- huollon toimesta suunnattu työpaikkaselvitys, jonka tarkoituksena on arvioida työhön liittyviä kuormitustekijöitä sekä mahdollisia ratkaisuehdotuksia niiden vähentämiseksi ja poistamiseksi. Lisäksi Sysmän yhtenäiskoulussa aloitettiin riskien arviointi työ, joka valmistuu vuoden 2016 kuluessa.

Päiväkoti Kastelliin tehtiin syksyllä työterveyshuollon työpaikkakäynti. Työsuojelupäällikkö koulutti päiväkodin henkilökuntaa riskien arviointityöhön, joka valmistuu vuoden 2016 aikana.

Työsuojelun tärkein tehtävä on terveellisen ja turvallisen työolosuhteen turvaaminen kaikille kunnan palveluksessa oleville työntekijöille. Tapaturmatilastojen mukaan sekä sattuneet tapaturmat, tapaturmista aiheutuneet korvaukset että tapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot pienenevät merkittävästi kuluneena vuonna.

#### **5.4. 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 2015, 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.

## 6. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 6.1. Henkilöstömenot

Eläkekulut ovat taulukossa ilman KuEL -eläkemenoperusteisia maksuja 954 269,04 euroa sekä Varhe (varhaiseläke)-maksuja 102 918,10 euroa, koska ne eivät ole palkkaperusteisia maksuja, vaikka ovatkin henkilöstömenoja.

<b>Palkkamenot 2015</b>	€	
Palkat	7 630 032,85	80,38 %
Eläkekulut	1 386 585,43	14,61 %
Muut sivukulut	476 255,45	5,18 %
<b>Yhteensä</b>	<b>9 492 873,73</b>	

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

<b>Käyttötalousmenot 2015</b>		<b>Käyttötalousmenot 2014</b>	
Henkilöstömenot	30,19 %	Henkilöstömenot	29,80 %
Palvelut	57,61 %	Palvelut	58,39 %
Tarvike yms. ostot	3,77 %	Tarvike yms. ostot	5,52 %
Avustukset	2,13 %	Avustukset	2,95 %
Muut toimintakulut	6,30 %	Muut toimintakulut	3,34 %