

SYSMÄN KUNTA



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

1. JOHDANTO	4
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1. Henkilöstön määrä	4
2.2. Henkilötyövuosi	5
2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain	6
2.4. Henkilöstö sopimusaloittain	8
2.5. Henkilöstön päätoimisuus	9
2.6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain	10
2.7. Henkilöstön ikärakenne	11
2.8. Eläkkeelle siirtyminen	12
2.9. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto	14
3. TYÖAIKA	15
3.1. Työaikamuodot	15
4. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	16
4.1. Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2020	16
4.2. Henkilöstön sairauspoissaolot	17
4.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	21
4.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta	22
4.5. Muu tyhy -toiminta ja virkistystoiminta	23
5. YHTEISTOIMINTA	23
5.1. Yhteistoiminnan perusta	23
5.2. Henkilöstötoimikunta	23
5.3. Työsuojelu	24
5.4. Sisäinen tiedottaminen	24
6. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	25
6.1. Henkilöstömenot	25

1. JOHDANTO

Sysmän kunnassa henkilöstötilinpäätöksiä / henkilöstöraportteja on koottu vuodesta 2005 alkaen.

Henkilöstöraportti 2020 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, toimialoittain 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 31.12.2020 oli 209, joista vakinaisia 176 eli 84,2% (31.12.2019 183, joista vakinaisia 147 eli 80,3 %).

Henkilöstön lukumäärä kuvaa yhden päivän tilannetta eli 31.12.2020 voimassa olleita palvelussuhteita. Luku käsittää sekä kokoaikaisen että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Työllistettyjä oli vuoden 2020 lopussa 5.

Vuonna 2019 samana ajankohtana työllistettyjä oli 5 henkilöä.

Kunnassa työllistettyjä on ollut kunnanvirastolla, sosiaalitoimessa, sivistystoimessa ja varhaiskasvatuksessa.

Henkilöstöä ei ole taloudellistuotannollisin perustein irtisanottu eikä lomautettu.

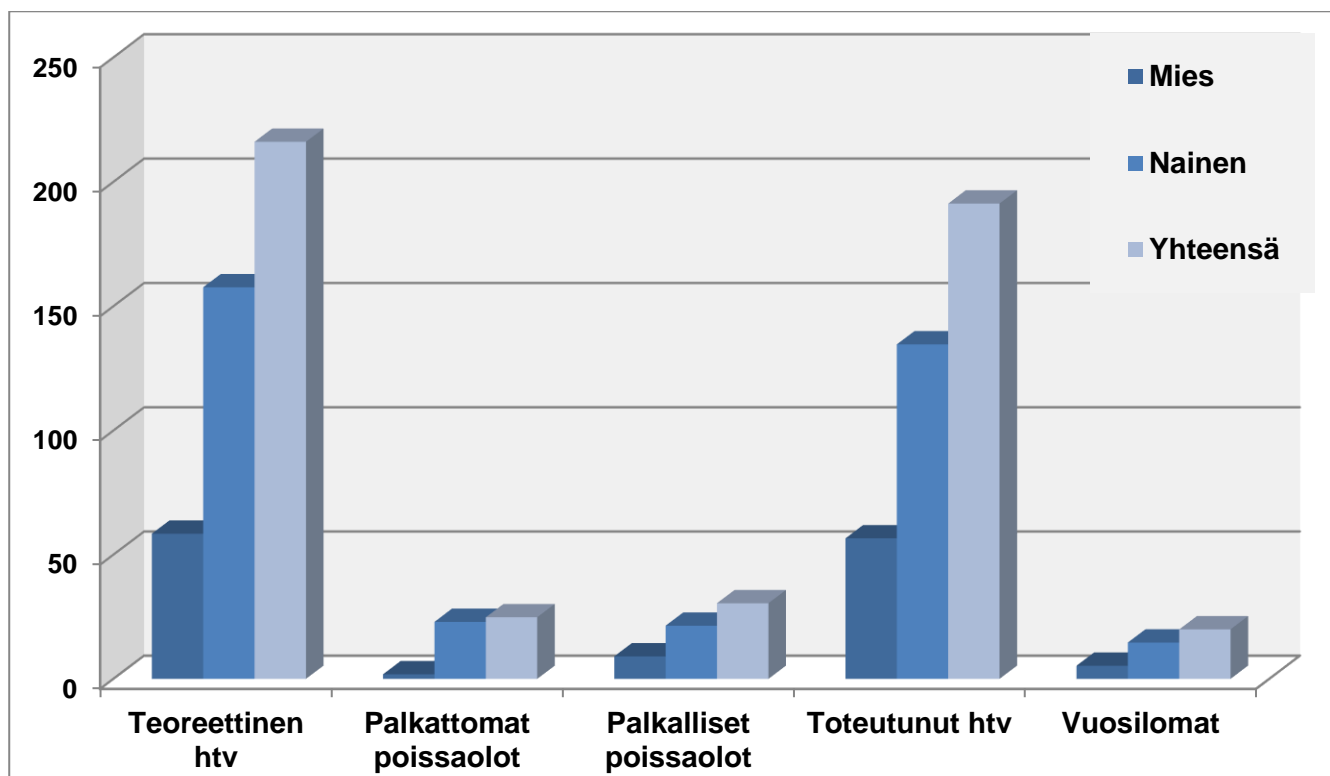
2.2. Henkilötyövuosi

Työaika henkilötyövuosina 2020:

Raportilla saadaan toteutunut henkilötyövuosikertymä, joka saadaan, kun palkallisista palveluksessa olopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät.

Henkilötyövuosi on aina enintään yksi, joten ylitöitä ei oteta laskennassa huomioon.

	Mies	Nainen	Yhteensä
Teoreettinen htv	58,48	157,64	216,12
Palkattomat poissaolot	1,87	22,95	24,82
Toteutunut htv	56,60	134,69	191,29
Palkalliset poissaolot	9,06	21,41	30,47
Vuosilomat	5,30	14,64	19,94



2.3. Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain

Alla olevissa taulukoissa esitetään henkilöstön lukumäärä palvelukeskuksittain 31.12.2020 ja 31.12.2019.

Lukuihin sisältyy vakinainen ja määräaikainen sekä koko- että osa-aikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä.

Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2020:				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
YLEISHALLINTO				
1. Vakituinen	1	8	9	75,0
2. Määräaikainen	1	2	3	25,0
	2	10	12	
LOMITUSPALVELUT				
1. Vakituinen	36	61	97	85,8
2. Määräaikainen	8	8	16	14,2
	44	69	113	
SIVISTYSTOIMI				
1. Vakituinen	8	32	40	80,0
2. Määräaikainen	1	9	10	20,0
	9	41	50	
VARHAISKASVATUS				
1. Vakituinen		14	14	77,8
2. Määräaikainen		4	4	22,2
		18	18	
TEKNINEN TOIMI				
1. Vakituinen	5	4	9	100,0
2. Määräaikainen				
	5	4	9	
SOSIAALI- JA PERUSTERVEYDENHUOLTO				
1. Vakituinen	2	5	7	100,0
2. Määräaikainen				
	2	5	7	
YHTEENSÄ	62	147	209	

Henkilöstön määrä palvelukeskuksittain 31.12.2019:				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
YLEISHALLINTO				
1. Vakituinen	1	8	9	64,3
2. Määräaikainen	1	4	5	35,7
	2	12	14	
LOMITUSPALVELUT				
1. Vakituinen	22	44	66	78,6
2. Määräaikainen	4	14	18	21,4
	26	58	84	
SIVISTYSTOIMI				
1. Vakituinen	10	32	42	87,5
2. Määräaikainen	1	5	6	12,5
	11	37	48	
VARHAISKASVATUS				
1. Vakituinen		14	14	70,0
2. Määräaikainen		6	6	30,0
		20	20	
TEKNINEN TOIMI				
1. Vakituinen	4	5	6	100,0
2. Määräaikainen				
	4	5	6	
SOSIAALI- JA PERUSTERVEYDENHUOLTO				
1. Vakituinen	2	5	7	87,5
2. Määräaikainen	1		1	12,5
	3	5	8	
YHTEENSÄ	46	137	183	

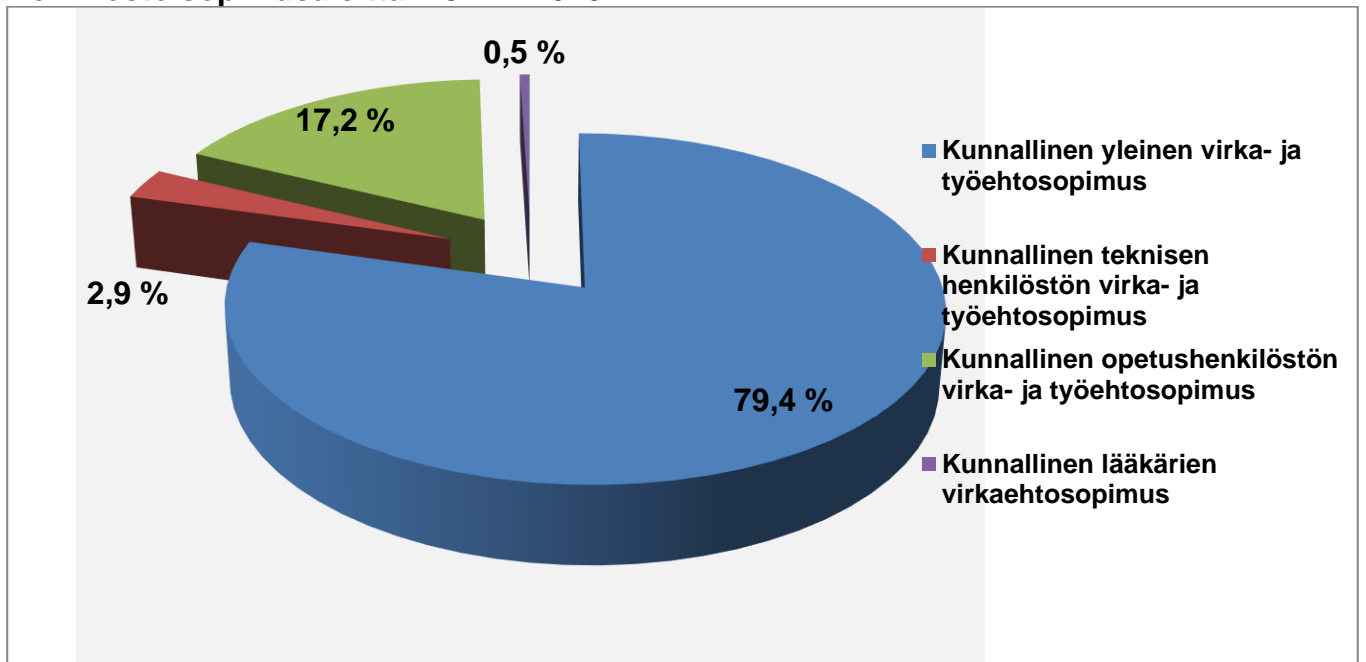
2.4. Henkilöstö sopimusaloittain

Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 209 henkilöä jakaantui 31.12.2020 (183 henkilöä 31.12.2019) sopimusaloittain oheisten taulukoiden mukaan.

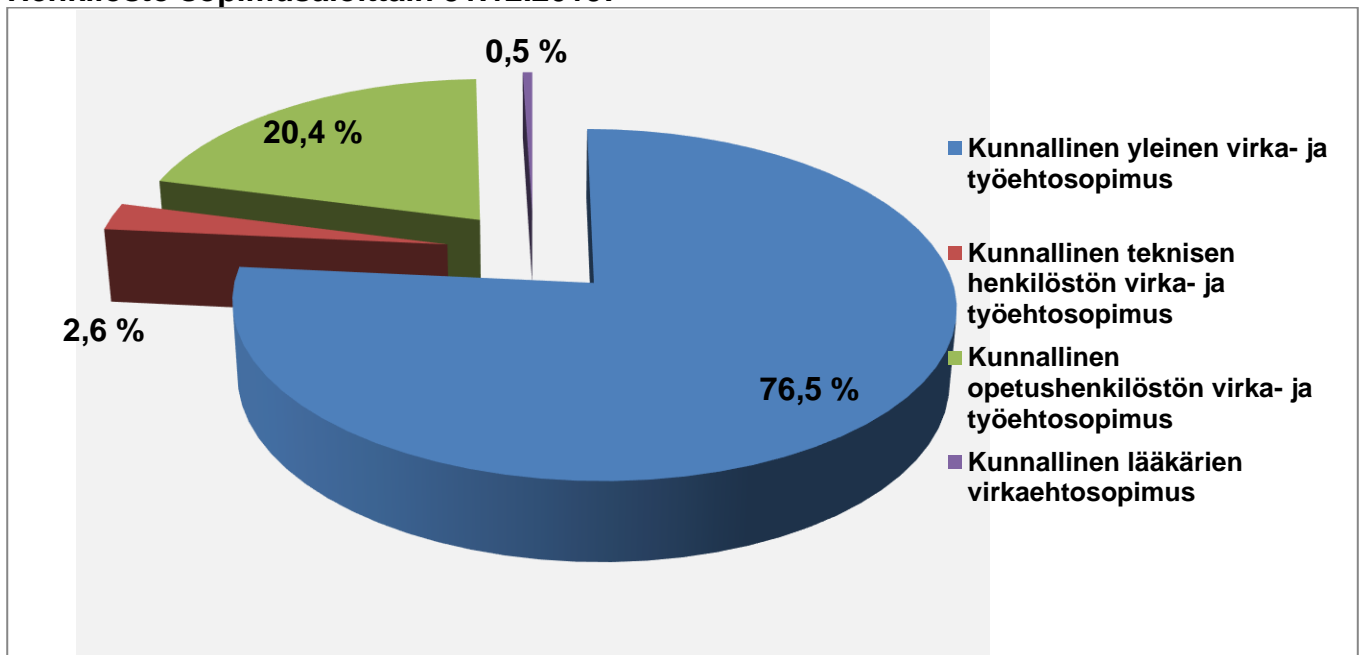
Luvut käsittävät sekä koko- että osa-aikaisen henkilöstön, mutta ei työllistettyjä.

Kunnan henkilöstö sijoittuu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimukseen 79,4%, kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 2,9%, kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen 17,2% sekä kunnallisen lääkäreiden virkaehtosopimus 0,5 % soveltamisaloille.

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2020:



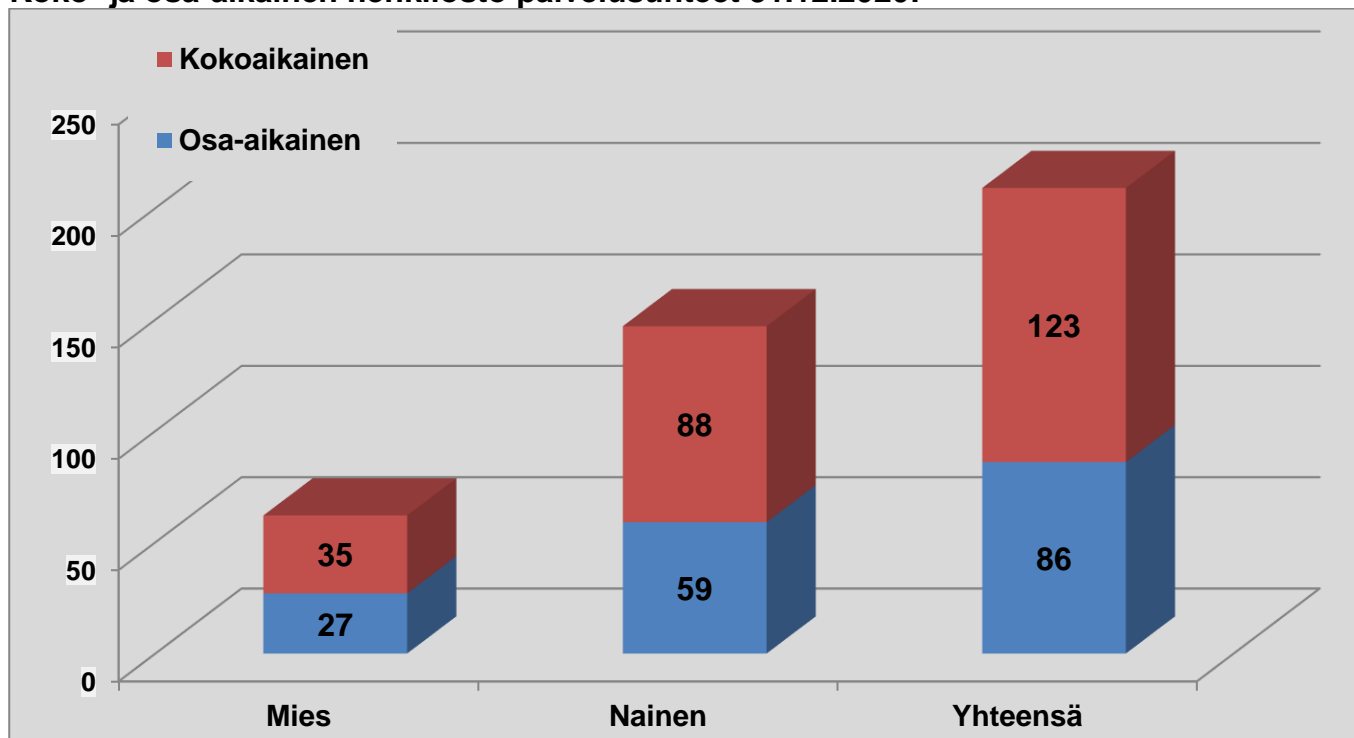
Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2019:



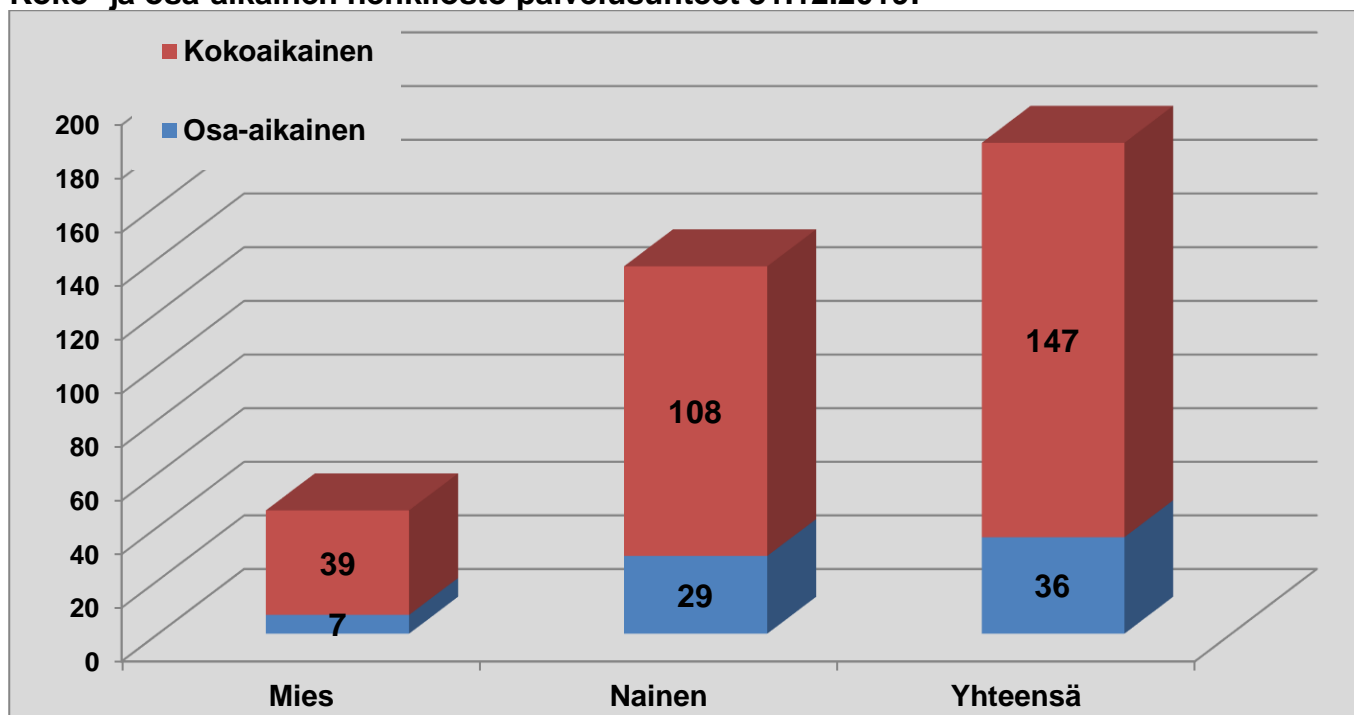
2.5. Henkilöstön päätoimisuus

Tarkastelussa on mukana sekä vakituinen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä. Osa-aikaisten osuus vuonna 2020 koko henkilöstöstä oli 41,1%, vuonna 2019 vastaava luku oli 19,7 %.

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2020:



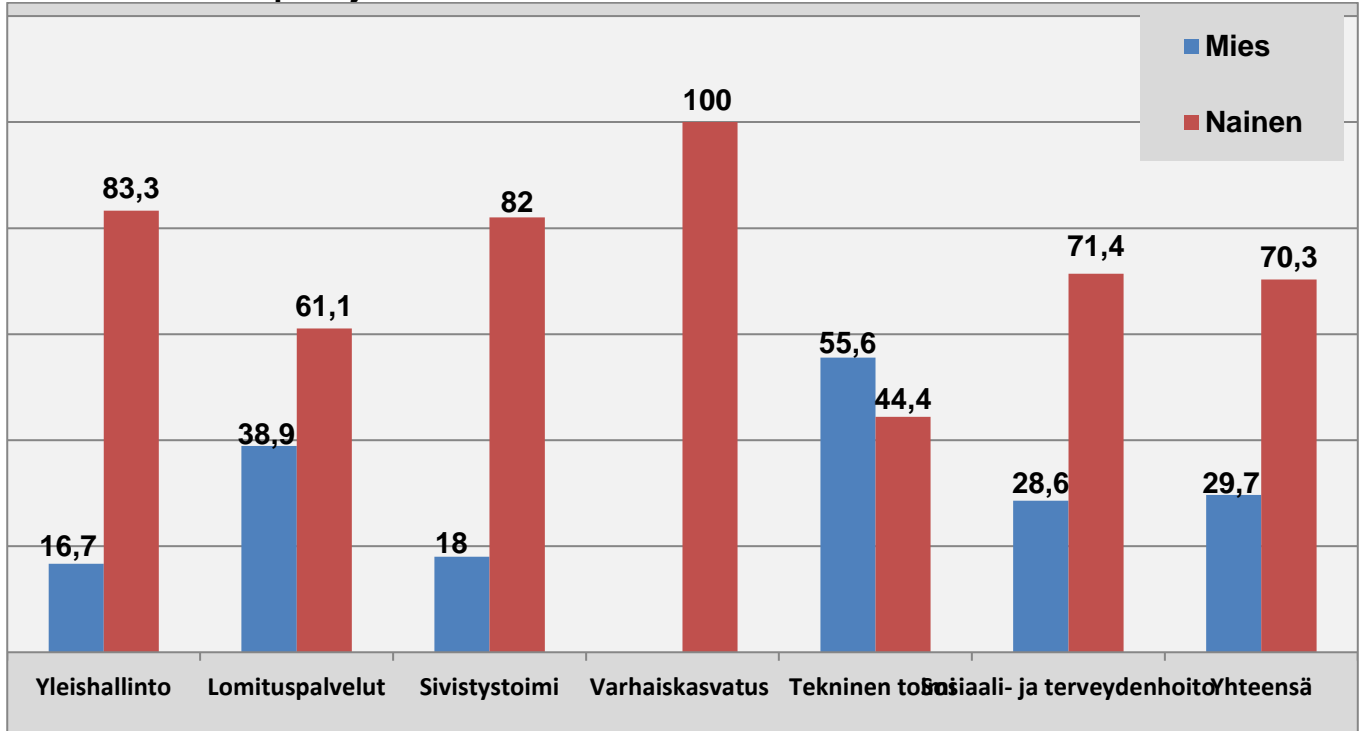
Koko- ja osa-aikainen henkilöstö palvelusuhteet 31.12.2019:



2.6. Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain

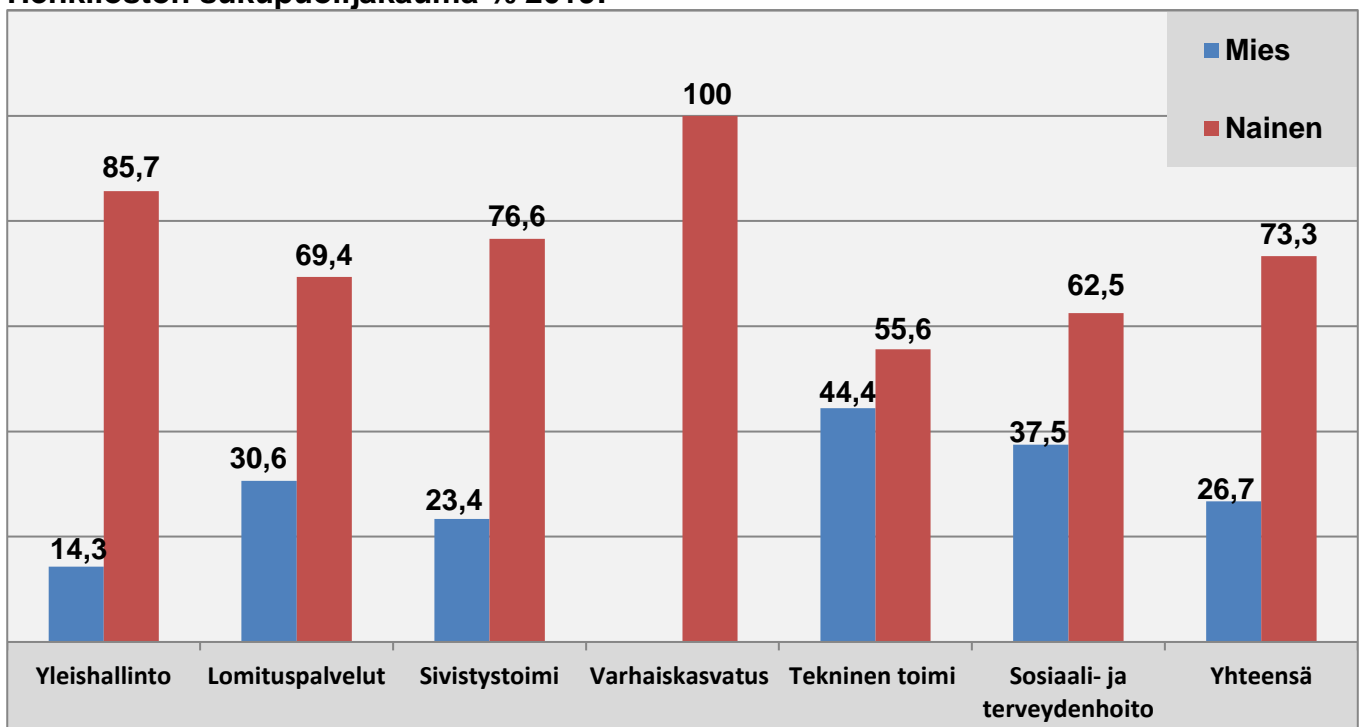
Lukuihin sisältyy sekä vakinainen, että määräaikainen henkilöstö, mutta ei työllistettyjä
31.12.2020

Henkilöstön sukupuolijakauma % 2020:



Prosentuaalinen kunnan henkilöstön sukupuolijakauma. Henkilöstöstä 31.12.2020 miehiä oli 29,7 % ja naisia 70,3 %. 31.12.2019 miehiä oli 26,7 % ja naisia 73,3 %.

Henkilöstön sukupuolijakauma % 2019:



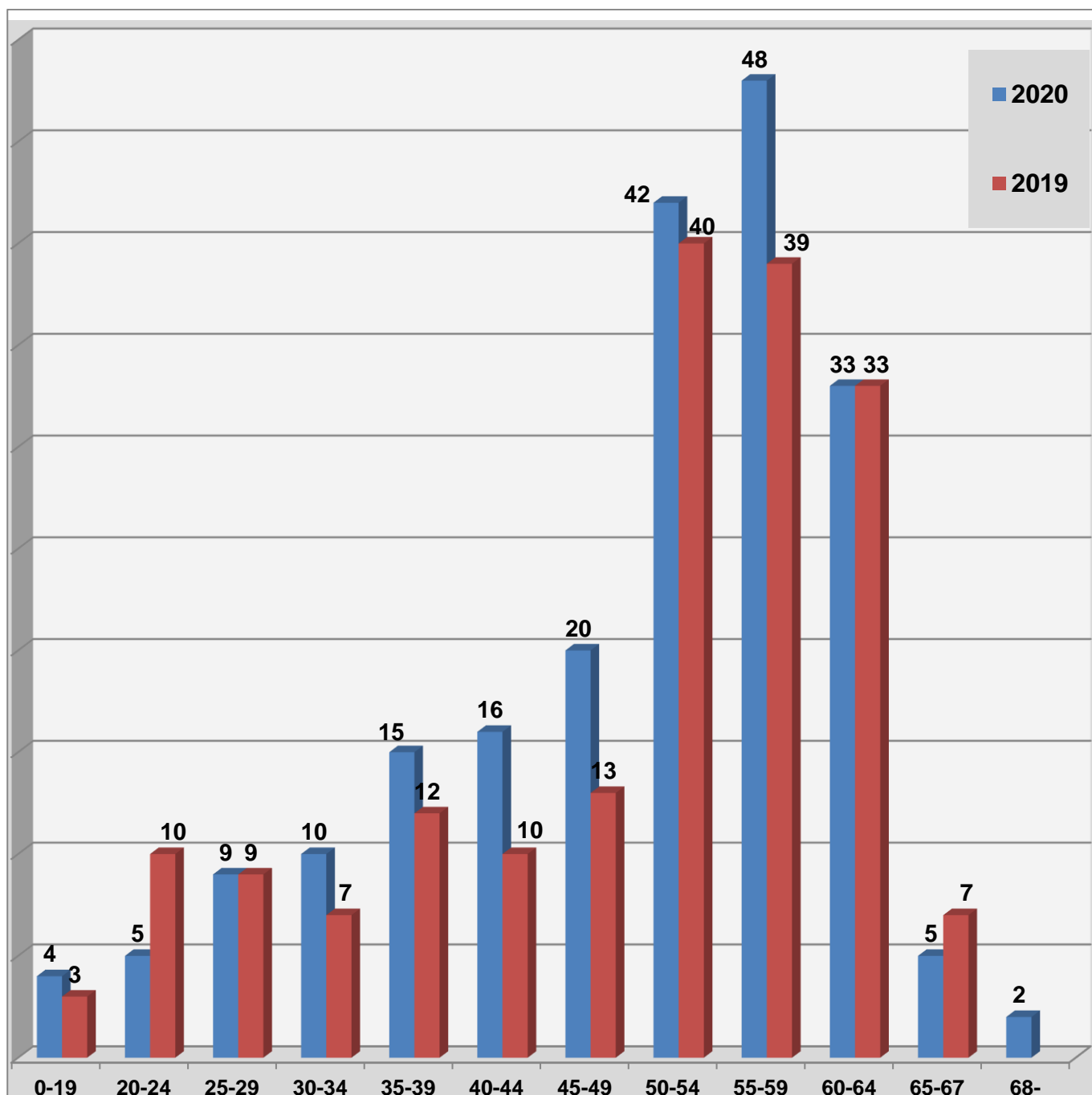
2.7. Henkilöstön ikärakenne

Taulukossa esitetään kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen eri ikäryhmiin 31.12.2020 ja 31.12.2019

Henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden 2020 lopussa 209. Kunnan työntekijöiden keski-ikä vähittäinen nousu näkyy lisääntymisenä ikäryhmissä 50 - 64.

Vuoden 2020 lopussa 53,6 % vakinaisesta henkilöstöstä sijoittui 50 - 64 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.



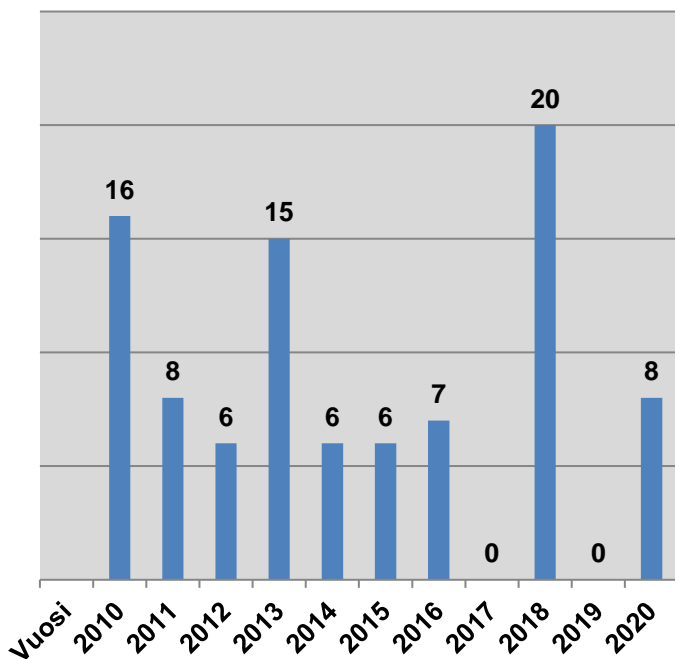
2.8. Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosittain 2010 - 2020

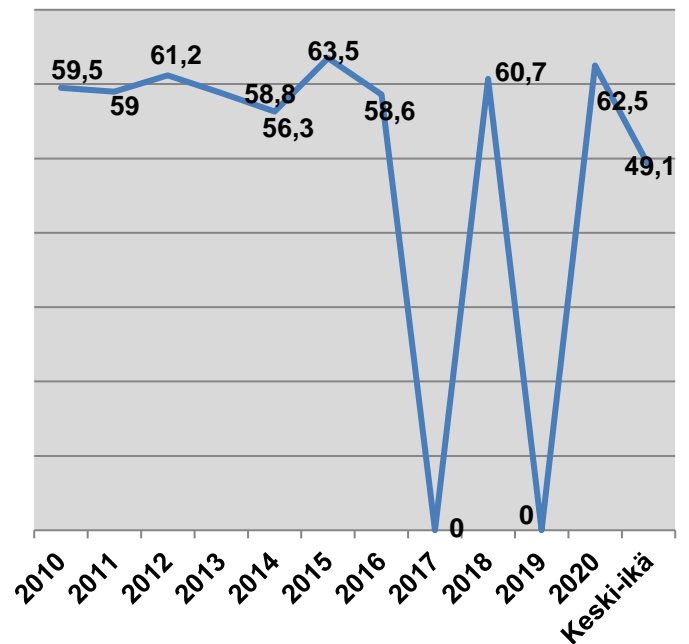
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä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

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2010	16	59,5
2011	8	59,0
2012	6	61,2
2013	15	58,8
2014	6	56,3
2015	6	63,5
2016	7	58,6
2017	0	0
2018	20	60,7
2019	0	0
2020	8	62,5
Yhteensä	92	49,1

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2010 – 2020



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2010 - 2019



Vakuutettujen eläköitymisennuste, tarkasteluaika 2021 – 2030

Raportin kuvaus

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

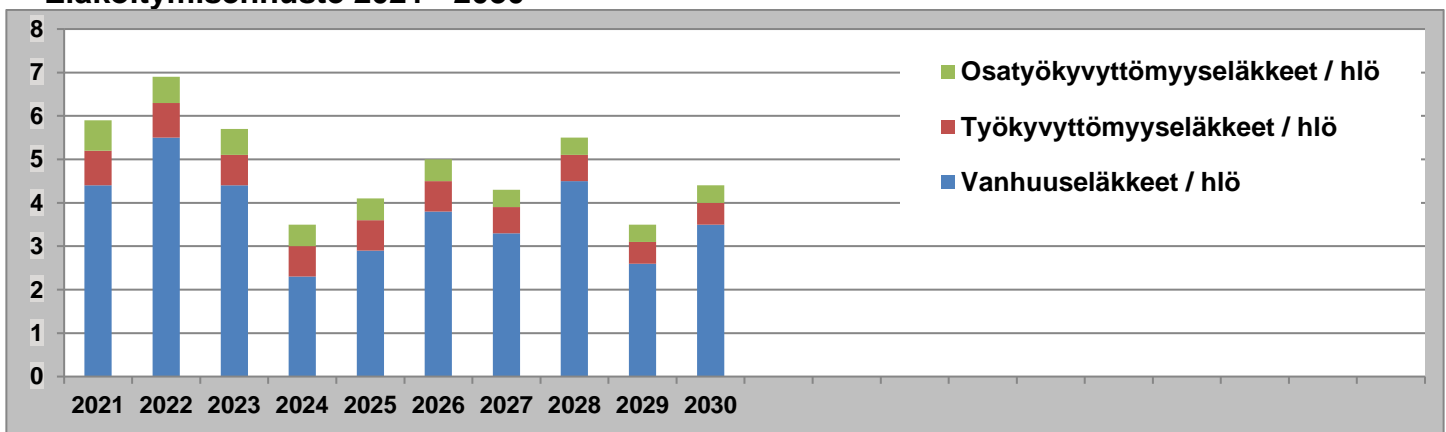
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henkilöä	Työkyvyttö- myyseläkkeet ,henkilöä	Osatyökyvyttömyys- eläkkeet, henkilöä	Eläkkeet yhteensä, henkilöä	Eläkkeet, % 31.12. tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2021	8	1	1	10	4,8	3,9
2022	10	1	1	12	5,7	4,1
2023	8	1	1	10	4,9	4,2
2024	4	1	1	6	2,9	3,5
2025	5	1	0	6	2,9	4,2
2026	7	1	0	8	3,8	4,1
2027	6	1	0	7	3,3	4,1
2028	8	1	0	9	4,3	3,8
2029	4	0	0	4	1,9	3,8
2030	6	0	0	6	2,9	3,5
Yhteensä	66	8	4	78	37,4	39,2

Eläköitymisennuste 2021 - 2030



2.9. Uuden henkilöstön rekrytointi / työhönotto 2020

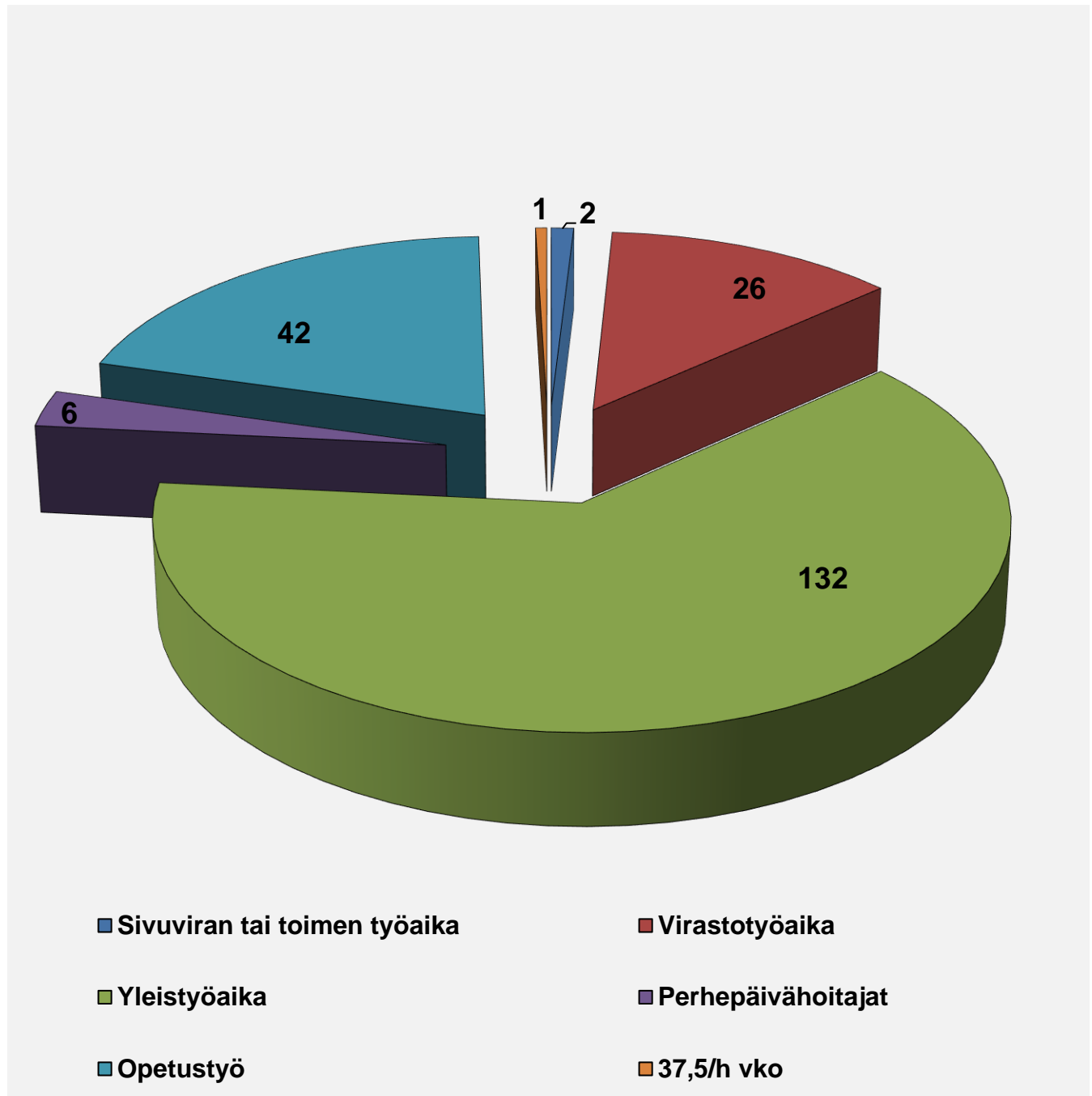
Hallintokunta	Paikkoja avoinna		Hakijoita	Valinta	
				Vakituisia	Määräaikaisia
Kunnanhallitus	Toimistosihtööri	1	1		1
Lomituspalvelut	Maatalouslomittaja	3	5		0
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuspäällikkö	1	1	1	
	Lastenhoitaja	1	2		1
Sivistystoimi	Erityisluokanopettaja	1	2		1
	Luokanopettaja	1	5		1
	Koulunkäynninohjaaja	2	8		2
Tekninen toimi	Rakennustarkastaja	1	2	1	
	Tekninen johtaja	1	5	1	
Sosiaali- ja perusterveydenhuolto	Työtoiminnanohjaaja	2	4	2	

3. TYÖAIKA

3.1. Työaikamuodot

Kunnassa noudatetaan eri työaikajärjestelmiä, joista yleisin on yleistyöaika 38,25 tuntia viikossa.

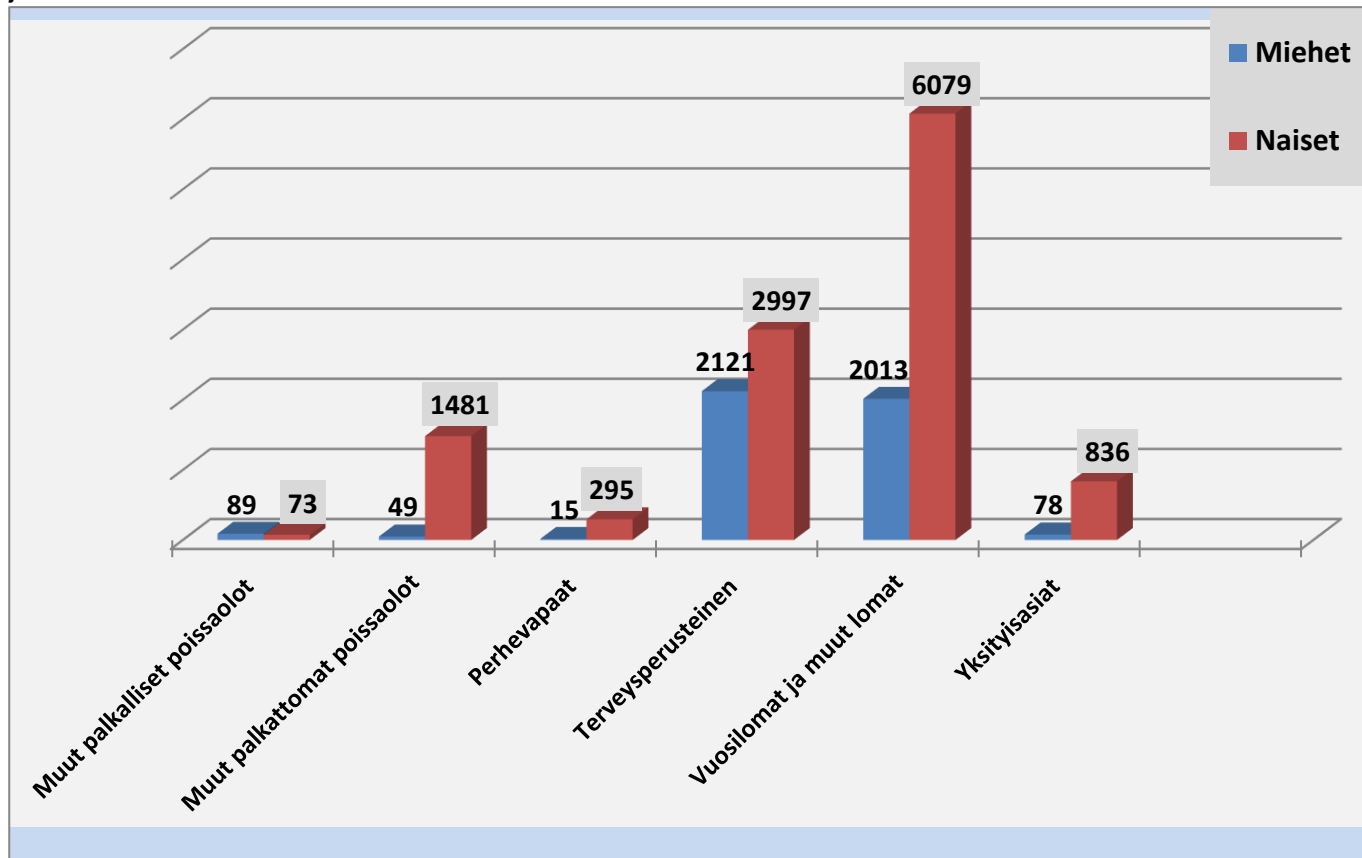
Virastotyöaika on 36,25 tuntia viikossa. Opettajilla ei ole määriteltyä työaikaa. Taulukossa näkyy eri työaikamuotojen henkilöstömäärät.



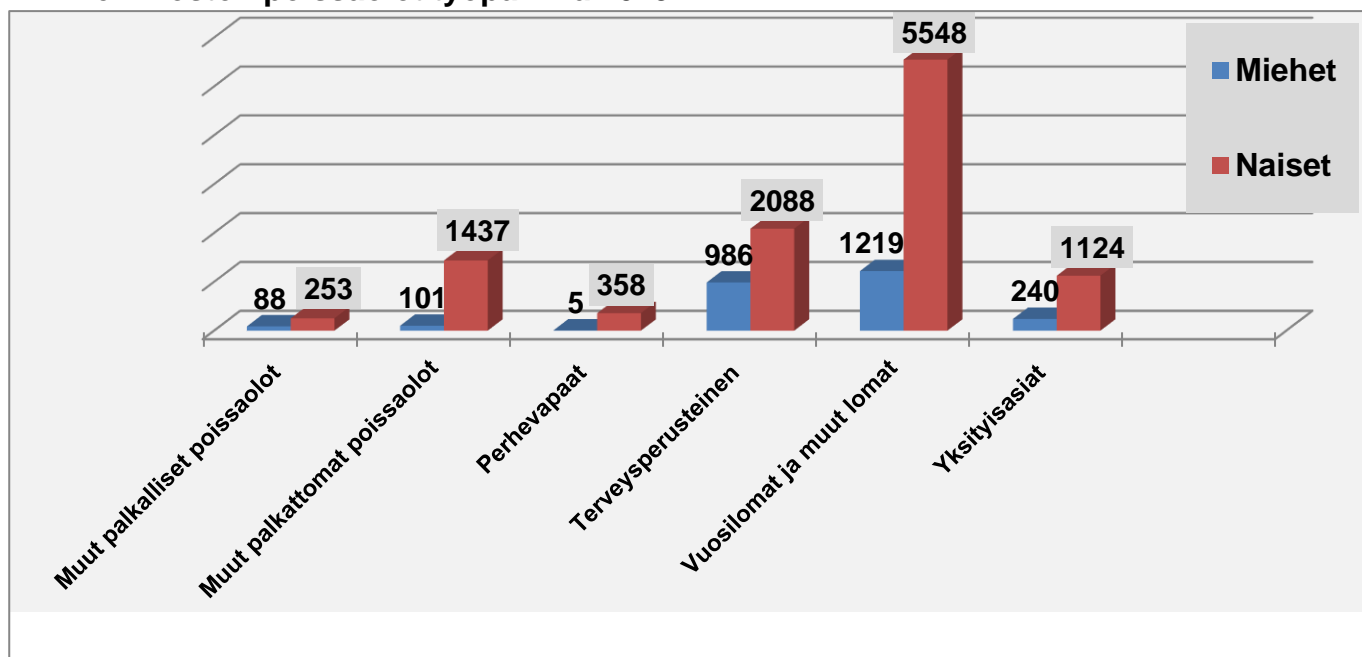
4. TERVEYDELLINEN TYÖKYKY

4.1. Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2020

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



4.1. Henkilöstön poissaolot työpäivinä 2019



4.2. Henkilöstön sairauspoissaolot

4.2.1. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2020:

	Kalenteripäivät		Kalenteri- päivät		Palkat €	Palkat €	Kelalta ja vakuutus- sista saadut korvaukset €
	Sairauspäivät		Työtapaturma- ja ammattitaudit		Sairaus- päivät	Tapaturma	
	Palkalliset	Palkatto- mat	Palkalliset	Palkatto- mat			
Lomituspalvelut	2372	31	662		122 035,00	50 250,00	121 916,48
Varhaiskasvatus	216	14			14 904,00		5 192,68
Sivistystoimi	281		13		28 069,00	727,00	9 719,31
Tekninen toimi	54				2 688,00		2 550,64
Yleishallinto	203	60			15 679,00		12 879,17
Sosiaali- ja perus- terveydenhuolto	106				7 530,00		3 811,68
	3 232	105	675				
Yhteensä	4012				190 905,00	50 977,00	156 069,96

Palkkakustannukset eivät sisällä laskennallisia sivukuluja KuEL 23,97 % ja VaEL 20,48 %

4.2.1. Henkilöstön sairauspoissaolojen palkkakustannukset kalenteripäivinä 2019:

	Kalenteripäivät		Kalenteri- päivät		Palkat €	Palkat €	Kelalta ja vakuutuksi- sta saadut korvaukset €
	Sairauspäivät		Tapaturma- päivät		Sairauspäivät	Tapaturma	
	Palkalliset	Palkatto- mat	Palkalliset	Palkatto- mat			
Lomituspalvelut	1632	120	309		118 435,15	21 487,86	80 693,17
Varhaiskasvatus	231		70		14 350,73	4 615,13	12 301,90
Sivistystoimi	254		39	33	18 935,32	12 285,53	3 017,37
Tekninen toimi	75				8 260,52	0,00	3 171,48
Yleishallinto	195				18 768,30	0,00	6 255,18
Sosiaali- ja perus- terveydenhuolto	119				4 647,88	0,00	971,06
	2 506	120	418	33			
Yhteensä	3077				183 397,90	28 388,52	106 410,16

4.2.2. Sairauspoissaolot, ammattitaudit, sisältää työtapaturmat, kalenteripäivinä 2020:

Sairauspoissaolot	2020
	%
Lyhyet alle 4 päivää	284
Osuus kaikista	7,1
4-29 päivää	1484
Osuus kaikista	37,0
30–60 päivää	783
Osuus kaikista	19,5
61–90 päivää	268
Osuus kaikista	6,7
91–180 päivää	349
Osuus kaikista	8,7
Yli 180 päivää	844
Osuus kaikista	21,0
YHTEENSÄ	4012

Sairauspoissaolot, sisältää työtapaturmat, kalenteripäivinä 2019:

Poissaolot	2019
Lyhyet alle 4 päivää	302
Osuus kaikista	9,8
4-29 päivää	813
Osuus kaikista	26,4
30–60 päivää	315
Osuus kaikista	10,2
61–90 päivää	431
Osuus kaikista	14,0
91–180 päivää	713
Osuus kaikista	23,2
Yli 180 päivää	503
Osuus kaikista	16,4
YHTEENSÄ	3077

4.2.3. Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2020 sisältäen työllistetyt

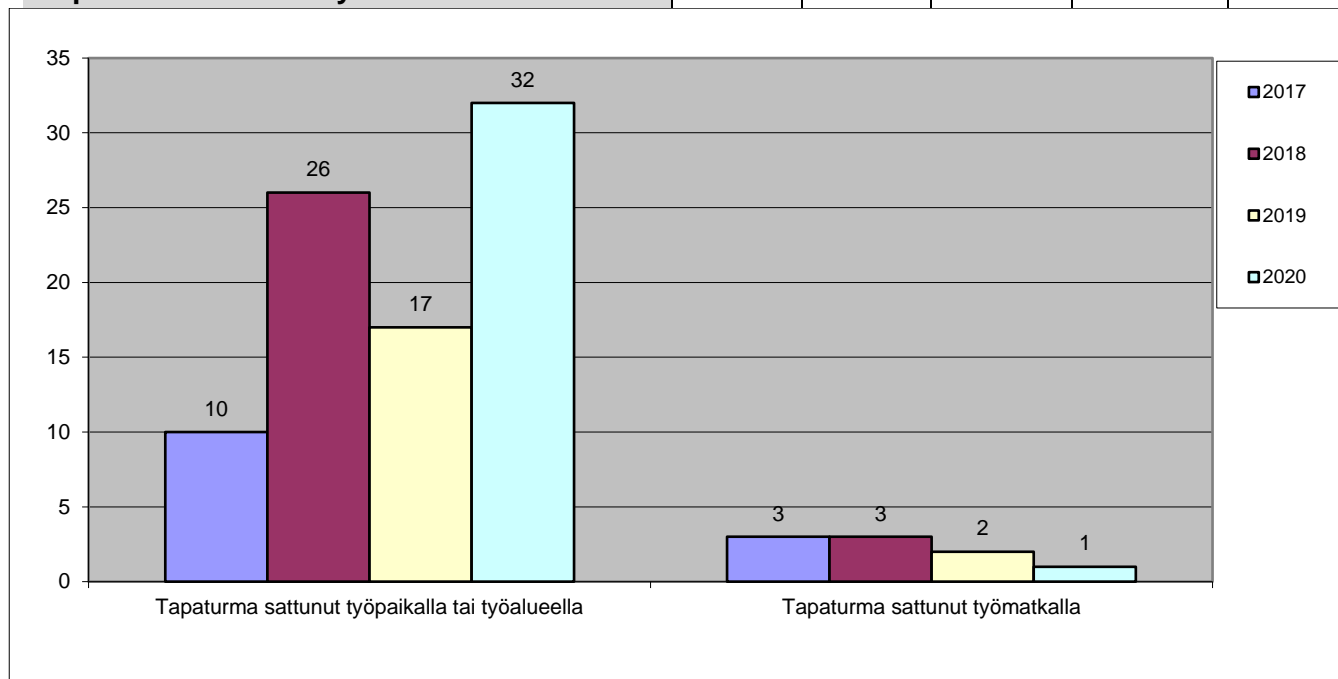
	Henkilömäärä 2020	Sairauspoissaolot /	Sairauspoissaolopäivät/ henkilö
		kalenteripäivät	
Lomituspalvelut	113	2403	21,3
Varhaiskasvatus	19	230	12,1
Sivistystoimi	50	281	5,6
Tekninen toimi	10	54	5,4
Yleishallinto	14	263	18,8
Sosiaalitoimi	8	106	13,3
Yhteensä	214	3 337	15,6

Sairauspoissaolot ilman tapaturmia hallintokunnittain 2019 sisältäen työllistetyt

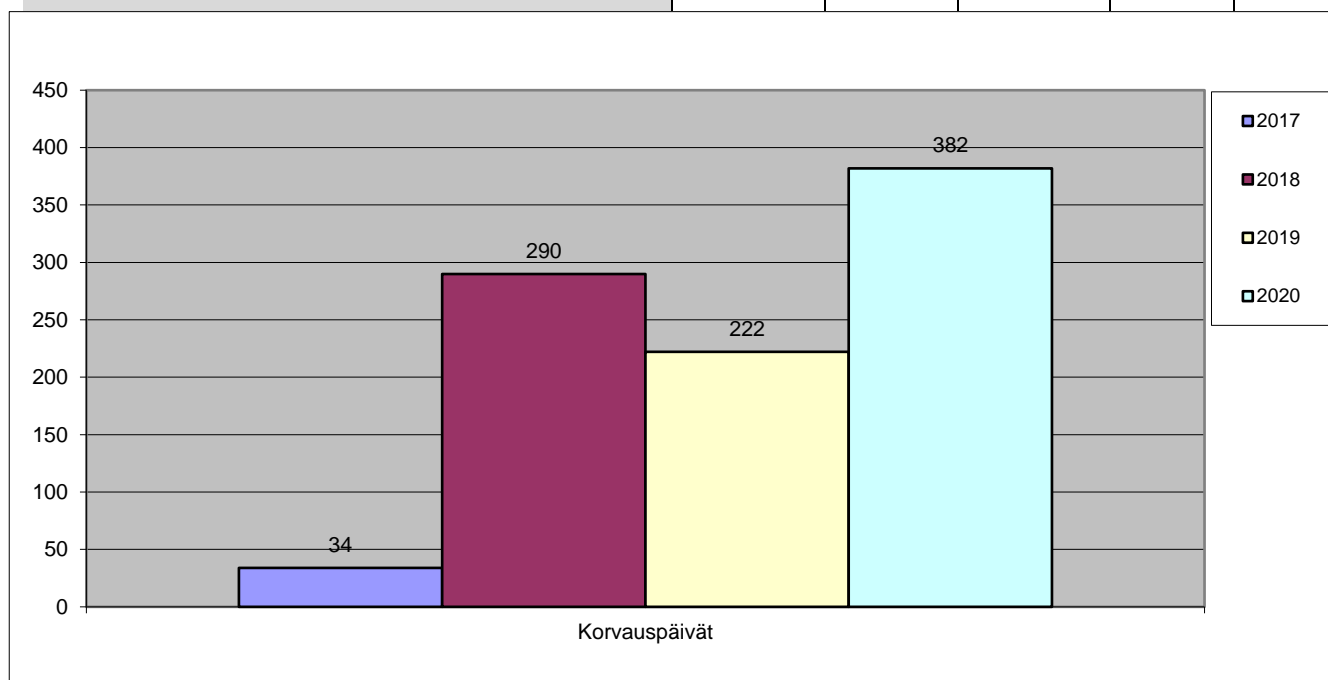
	Henkilömäärä 2019	Sairauspoissaolot /	Sairauspoissaolopäivät/ henkilö
		kalenteripäivät	
Lomituspalvelut	85	1632	19,2
Varhaiskasvatus	21	231	11,0
Sivistystoimi	50	254	5,1
Tekninen toimi	9	75	8,3
Yleishallinto	15	195	1
Sosiaalitoimi	8	119	14,9
Yhteensä	188	2506	9,1

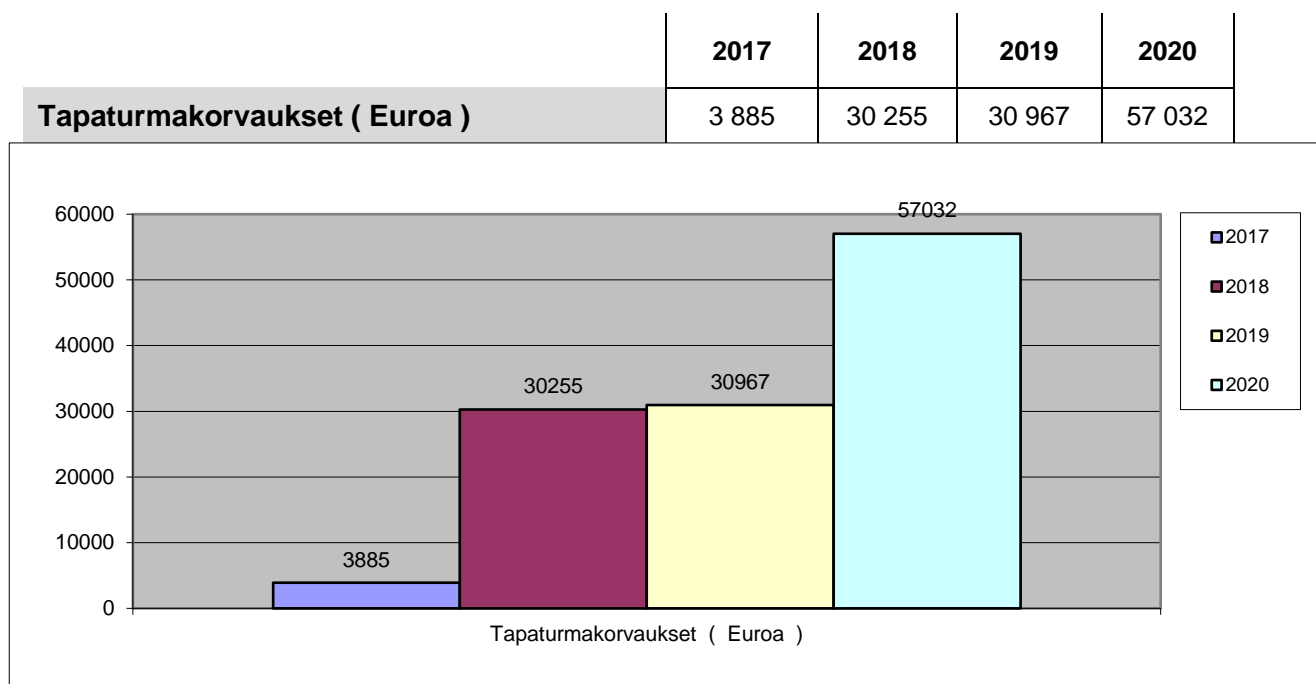
4.3. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi Tapaturmaluettelon yhteenveto 2020:

	Henkilön lukumäärä			
	2017	2018	2019	2020
Tapahtuma sattunut työpaikalla	10	26	17	32
Tapahtuma sattunut työmatkalla	3	3	2	1



	2017	2018	2019	2020
Korvauspäivät: päivien lukumäärä, joilta on maksettu päivärahaa.	34	290	222	382





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.

4.4. Työterveydenhuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta

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

Lääkäreillä, työfysioterapeuteilla, työterveyspsykologeilla ja terveydenhoitajilla sairaanhoitokäyntejä oli vuonna 2020 yhteensä 122 kpl, terveystarkastuksia puolestaan 119 kpl. Lisäksi lomituspalveluilla käyntejä Etelä-Savon työterveys Oy:llä ja Suomen Terveystalo Oy Forssalla, joissa terveystarkastuksia 18 kpl. Terveydenhoitajalla, lääkäreillä, työterveyspsykologilla sekä työfysioterapeutilla oli käyntejä yhteensä 116 kpl. Vastaavat luvut vuonna 2019 Wellamon osalta olivat 165 ja 129.

Henkilöstön työterveydenhuoltoon kunta käytti vuonna 2020 yhteensä 84.146,92 euroa, vuonna 2019 vastaava luku oli yhteensä euroa 66 667,67 (nousua 26,22 %) 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.

4.5. Muu tyhy- ja virkistystoiminta

Vuodesta 2013 on toiminut Sysmän kunnan virkistys- ja työhyvinvointitoimikunta, johon kuuluu henkilöstön edustaja kaikista työpisteistä, koollekutsujana ja sihteerinä toimii hallintojohtaja Tuula Mäkinen.

Vuoden 2020 alusta Sysmän kunnassa otettiin käyttöön henkilöstölle suunnattu Smartum liikunta- ja kulttuurietu, jonka suuruus 80 €/hlö/vuosi. Henkilöstö voi edelleen varata Areenalta maksuttomia liikuntavuoroja.

Huhti-toukokuussa haastettiin koko henkilöstö liikuntakampanjaan ”Liikkuen kohti kesää”. Jokainen kirjasi ylös omat liikuntasuorituksensa, kolme eniten liikkunutta palkittiin ja kaikkien osallistujien kesken arvottiin palkintoja. Henkilöstön määrään nähden osallistujia oli melko vähän, vain 18 ihmistä otti haasteen vastaan.

Pikkujouluja eikä muitakaan yhteisiä tapahtumia järjestetty koronarajoitusten vuoksi.

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. 2020 neljä kertaa käsittelemään ja valmistelemaan yhteisiä henkilöstöä koskevia asioita.

Henkilöstötoimikunta käsittelee mm. henkilöstöraportin 2019 ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 2021. Henkilöstötoimikunnan toimikausi on valtuustokausi.

5.3. Työsuojelu

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistoimintaelimenä Sysmän kunnassa toimii nelijäseninen työsuojelutoimikunta, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa sekä tarvittaessa. Toimikunnan jäsenet ovat: työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Juha Koli, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Minna Olkkonen, Hannele Ruuth 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-, Lounais-Suomen sekä Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastot. Lisäksi kunnassa toimii neljä työsuojeluasiamiestä lomituspalvelun alueilla.

Vuonna 2020 työsuojelun painopistealueena on ollut toimistotyön vaarojen tunnistaminen ja arviointityö sekä tartuntatautiepidemian aiheuttama työolosuhteiden seuranta- ja arviointityö yhdessä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa.

Työsuojelun tärkein tehtävä on terveellisen ja turvallisen työolosuhteen turvaaminen kaikille kunnan palveluksessa oleville työntekijöille. Tavoitteellinen työsuojelutyö sekä työsuojelun merkittävyyden sisäistäminen on toiminnan perusta.

Vahinkovakuutusyhtiön tapaturmavahinko- ja korvaustilastojen perusteella voidaan todeta, että työtapaturmien sekä tapaturmista aiheutuvien kustannusten ja korvauspäivien määrät ovat lähes kaksinkertaistuneet edelliseen vuoteen verrattuna. Saatujen tapaturmaselvitysten perusteella voitiin lisäksi todeta, että lomituspalvelun työntekijöiden haasteellinen työ ja työympäristö aiheuttavat valtaosan sattuneista vahinkotapaturmista. Noin 25%:ssa tilastoiduista vahinkotapauksista ei ole seurannut korvauspäiviä, mutta muutamat vakavammat vahinkotapahtumat aiheuttavat merkittävän osan n.62% tapaturmakorvauksista ja n.47% korvauspäivistä.

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 2020, 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

Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma eläke-, sosiaali- ja henkilösivukuluineen tilikaudella oli 9 812 740,21 € (8 729 704,81 € vuonna 2019), luvut sisältävät myös eläkemenoperusteiset maksut, josta Kuel- eläkeperusteiset maksut 723 926,04 €.

Palkkamenot 2020	€	%
Palkat	7 500 960,82	76,44
Eläkekulut	1 981 407,43	20,19
Muut sivukulut	330 372,96	3,37
Yhteensä	9 812 740,21	

Palkkamenot 2019	€	%
Palkat	6 629 781,08	75,94
Eläkekulut	1 837 753,75	21,05
Muut sivukulut	262 169,98	3,0
Yhteensä	8 758 779,49	

Käyttötalousmenot 2020	%	Käyttötalousmenot 2019	%
Henkilöstömenot	28,90	Henkilöstömenot	26,76
Palvelut	58,73	Palvelut	60,85
Tarvike yms. ostot	2,49	Tarvike yms. ostot	2,64
Avustukset	3,45	Avustukset	2,65
Muut toimintakulut	6,43	Muut toimintakulut	7,07