



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2019 JUVAN KUNTA

YHTEISTYÖTOIMIKUNTA 30.3.2020 § 4
KUNNANHALLITUS 30.3.2020 § 71
KUNNANVALTUUSTO 1.6.2020 §__

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 JUVAN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO	3
3 HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA	4
3.1 Henkilöstöstrategia	4
3.2 Henkilöstösuunnittelu	4
3.3 Rekrytointi	5
3.4. Koulutussuunnittelu	6
3.5. Tasa-arvosuunnitelma	6
4 JOHTAMINEN	7
4.1 Johtoryhmyöskentely	7
4.2 Esimiestyöskentely	7
5 HENKILÖSTÖRAKENNE	8
5.1. Henkilöstömäärä 2019	8
5.2. Henkilöstömäärän kehitys vuonna 2008 – 2019	8
5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma	9
<i>Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma 2019.</i>	9
5.4. Henkilöstön ikärakenne	9
5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2018	11
6 HENKILÖTYÖVUODET	12
6.1 Henkilötyövuodet 2019	12
7 HENKILÖSTÖMENOT	13
7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2019	13
7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset	14
7.3. Henkilöstömenot vuonna 2019	15
7.5. Palkkaperusteisten henkilöstömenojen kehitys viime vuosina	16
8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	17
9 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT	18
9.1. Terveysperusteisten poissaolosten seuraaminen	18
9.2. Terveysperusteiset poissaolopäivät	18
9.3. Työtapaturmat	19

10 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKEPOISTUMA	20
10.1. Henkilöstön vaihtuvuus.....	20
10.2. Eläkepoistuma vuonna 2019.....	21
10.3. Eläkemenot vuonna 2019	21
11 YHTEISTOIMINTA.....	22
11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2019.....	22
11.2. Työsuojelutoiminta.....	23
12 AMMATTIJÄRJESTÖT JA PAIKALLISET SOPIMUKSET	23
12.1. Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies	23
12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2019.....	23
13 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN	23
13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta.....	23
14 TYÖTERVEYSHUOLTO	24
14.1. Työterveyshuollon järjestäminen.....	24
14.2. Työterveyshuollon kustannukset.....	25
14.3 Henkilöstön terveydentila ja työkyky	25

LIITTEET:

- Liite 1. Juvan kunnan henkilöstömenot vuodelta 2019
- Liite 2. Juvan kunnan henkilöstömenot vuodelta 2019 ja vertailuvuodet 2015 – 2018

1 JOHDANTO

Tämä henkilöstötilinpäätös on Juvan kunnan palveluksessa vuonna 2019 olevan henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää Kuntatyönantajan (KT) vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Juvan kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön tilaa kuvaavia muita tunnuslukuja ja tietoja. Henkilöstötilinpäätös sisältää seurantatietoja päättyneeltä vuodelta sekä kolmelta viime vuodelta. Taulukoissa olevat tiedot perustuvat kunnan vuoden 2019 mukaiseen toimialajakoon.

Juvan kunnan hallintorakenne säilyi ennallaan vuonna 2019.

Juvan kunnan henkilöstöasioiden hoito jaettiin vuonna 2019 viranhaltijoille seuraavasti:

- Kuntatyönantajan yhdyshenkilönä toimi vastaava palkkasihteer.
- Virka- ja työehtosopimusten tulkinta, neuvotteluvastuu sekä palkka-asiamiestehtävät olivat hallintojohtajalla.
- Työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimikunnan valmisteluun ja esittelyyn liittyvät tehtävät ostettiin Rantasalmen kunnalta. Työsuojelupäällikkönä toimi lomituspäällikkö Harri Tillman.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vastuuhenkilönä ja työterveyshuollon yhdyshenkilönä toimi hallintojohtaja.
- Hallintojohtaja vastasi henkilöstöhallinnon kokonaisuudesta. Niihin kuuluivat henkilöstöasioiden valmistelu, esittely kunnanhallituksessa, valtuustossa ja yhteistyötoimikunnassa sekä päätösten toimeenpano. Tehtävään sisältyi myös henkilöstöä koskevien strategioiden ja suunnitelmien päivittäminen ja yhteistoiminnasta huolehtiminen sekä erilaiset selvitykset ja raportointitehtävät.

Henkilöstöä koskevat ohjeet ja toimintamallit on tallennettu Juvan kunnan Intranetiin, jossa ne ovat koko henkilöstön luettavissa ja käytettävissä. Intranet on käytettävissä SharePoint-ympäristössä <https://juvankunta.sharepoint.com/sites/Intranet/> Tiedostot > General > Henkilöstöasiat. Saman sisältöön pääsee kaikilla käytössä olevasta Teams-sovelluksesta, jossa Intranet näkyy omana tiiminään.

2 JUVAN KUNNAN ORGANISAATIO JA PALVELUTUOTANTO

Juvan kunnan organisaatioon ja palvelutuotantoon kuuluivat sivistystoimen, teknisen toimen ja yleishallinnon palvelut.

Juvan kunnalla on ostopalvelusopimus Joroisten kunnan tuottamista kirjastopalveluista.

Juvan kunta on mukana Rantasalmen, Joroisten ja Sulkavan kanssa maaseutuhallinnon yhteistyössä, jossa isäntäkuntana toimii Rantasalmen kunta. Juva oli mukana myös ympäristötoimen yhteistyössä Rantasalmen ja Sulkavan kanssa (Rantasalmi isäntäkuntana).

Kuljetussihteerin viranhaltijapalveluja myytiin Rantasalmelle.

Juvan, Rantasalmen ja Sulkavan kunnat olivat mukana kunnallisessa teknisessä yhtiössä, Järvi-Saimaan Palvelut Oy (JSP).

Juvan kunta osti kansalaisopistopalvelut Sulkavan hallinnoimalta Järvi-Saimaan kansalaisopistolta.

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkinnän ja terveysterveyst) tuotti Itä-Savon sairaanhoitopiiri. Sosiaali- ja terveysterveyst palvelut mukaan lukien erikoissairaanhoidon järjesti Etelä-Savon sosiaali- ja terveysterveyst palveluiden kuntayhtymä Essote.

Kunnallisia palveluita täydennettiin ja korvattiin lisäksi lukuisilla asiakaskohtaisilla ja muilla palvelusopimuksilla.

3 HENKILÖSTÖSTRATEGINEN TOIMINTA

3.1 Henkilöstöstrategia

Valtuustokauden kuntastrategia ”Juva 600 – ihmisten yhteisö” hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 11.12.2017. Strategian mukaan työyhteisöissä täsmennetään kunkin yksikön vastuuta strategisten tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamisesta sekä kunnan arvojen noudattamisesta. Henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa esimiehen vastuulla on sopia kunkin henkilön kanssa yksikön tavoitteiden toteuttamisesta.

Rekrytointitilanteissa viestitetään kunnan strategisista tavoitteista ja arvoista. Strategian teemassa ”Hyvinvoiva kuntalainen” -tavoitteessa ”Peruspalvelut kunnossa ja lähellä” otetaan tavoitteeksi sujuvat peruspalvelut ja että kunnan järjestämisvastuun ulkopuolella olevia palveluita on monipuolisesti saatavilla. Kunnalla onkin runsaasti yhteistyötä palveluissa, joten palvelujen laadun varmistaminen edellyttää oman henkilöstöpolitiikan lisäksi toimivaa sopimusseurantaa.

Tavoitteena on ollut edellisten vuosien tapaan noudattaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja luoda positiivista työnantajamielikuvaa.

3.2 Henkilöstösuunnittelu

Toimialajohtajat ja palvelualueiden päälliköt ja yksiköiden esimiehet vastasivat henkilöstön määrällisestä ja laadullisesta suunnittelusta. Harkintaa käytettiin aina rekrytoitaessa henkilöstöä miettimällä ja selvittämällä:

- Mihin työtehtäviin ja millaista työvoimaa todella tarvittiin?
- Mikä oli eläkkeelle siirtyvien määrä?
- Oliko toimintoja tarve tai mahdollisuus organisoida uudestaan?
- Oliko rekrytointi mahdollista tehdä talousarvion puitteissa?
- Edellyttikö toiminnallinen muutos esim. uuden toiminnan käynnistäminen, lopettaminen tai sulku, henkilöstön uudelleen sijoittamista tai kohdentamista?

3.3 Rekrytointi

Juvan kunnassa oli käytössä sähköinen KL – Kuntarekry – palvelu. Kuntarekryä käyttivät kaikki Juvan kunnan toimialat. Juvan kunnan Internet-sivuilta oli linkki Kuntarekryyn, josta löytyivät Juvan kunnassa avoinna oleva työpaikat. Kuntarekrystä tieto avoimista työpaikoista linkittyi työvoimahallinnon internet-sivuille sekä kunnan omille nettisivuille. Harkinnan mukaan ilmoituksia julkaisiin myös ammatti- tai sanomalehdissä.

Henkilöstöä rekrytoitiin erilaisista työvoimatarpeista johtuen sekä vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin sekä erilaisiin sijaisuuksiin. Määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen voitiin ottaa, mikäli määräaikaiselle palvelussuhteelle on lainmukainen, hyväksyttävä syy. Määräaikaisuuden yleisin syy Juvalla oli perhevapaat, vuosilomat, opinto- tai vuorotteluvapaat.

Juvan kunnan eri toimialat saivat rekrytoitua avoinna oleviin vakinaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin ammattihenkilöstöä melko hyvin. Juvan kunnan työnantajakuva ja kunnan vetovoima olivat siis hyvät.

- Sivistystoimen toimialalla ei ollut vaikeuksia rekrytoida työntekijöitä vakituisiin työ- tai virkasuhteisiin.
- Yleishallinnon ja teknisellä toimialalla onnistuttiin palkkaamaan niin ikään tarvittavat vakituiset työntekijät.

Kokonaan koko vuoden täyttämättömiä paikkoja ei ollut yhtään millään toimialalla.

Sijaishenkilöstön rekrytointitilanne vuonna 2019 oli vaihteleva.

- Sivistystoimen alalla varhaiskasvatuksessa oli vaikeuksia rekrytoida määräaikaisia ryhmäperhehoitajia ja lastenhoitajia sijaisuuksiin. Yläasteella oli välillä haasteellista löytää henkilöitä lyhyisiin opettajien sijaisuuksiin.
- Yleishallinnon alalla onnistuttiin palkkaamaan tarvittavat sijaiset.

Henkilöstöstrategian mukaan nuorille ja ammattiin valmistuville tuli antaa mahdollisuuksia tutustua kuntatyöhön ja saada työkokemusta tarjoamalla heille resurssien puitteissa harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.

- Vuonna 2019 työllistettiin neljä nuorta kesätöihin kuukauden ajaksi eri toimialoille.
- Nuorista 2 työskenteli varhaiskasvatuksessa ja 2 vapaa-aikapalveluissa
- Lisäksi teknisessä toimessa oli yksi kesätyöläinen 2 viikkoa ja 1 TET-harjoittelija
- Kunnanjohtaja oli mukana Päivä johtajana –tempauksessa, jossa työpäivää seurasi yksi lukiolainen Mikkelistä.

Työllisyyden hoidon budjetin kautta oli vuoden 2019 aikana yhteensä 11 palkkatukityöllistettyä, joista velvoitetyöllistettyjä oli 8.

Toimialat tarjosivat opiskelijoille harjoittelupaikkoja seuraavasti:

- Nuorisotoimessa 1 nuoriso-ohjaajaopiskelija, liikuntatoimessa 2 alan opiskelijaa.
- Varhaiskasvatuksessa 8 harjoittelijaa, joista 2 sosionomiopiskelijaa, 4 lähihoitajaopiskelijaa ja 2 lastenohjaajaopiskelijaa.

- Varhaiskasvatuksessa lisäksi 4 oppisopimuskoulutettavaa lastenohjaajaksi, joista 2 vaki-
tuista ja 2 määräaikaista.
- Hallinto-osastolla oli yksi opiskelija työharjoittelussa

Työelämän tutustumisjaksolle (Tet-jakso) 2019 otettiin peruskoululaisia nuorisotoimeen, alakou-
luille, koulukeskukseen, päiväkodeille ja ryhmäperhepäiväkoteihin. Lisäksi toimialat ottivat nuoria
yksilöllisen suunnitelman mukaan:

- Työkokeiluun, sen selvittämiseksi onko ala nuorelle sopiva.
- Työelämään tutustumisjaksoille ennen opintoihin hakeutumista.
- Kuntouttavaan työtoimintaan.
- Oppisopimuskoulutukseen (päivähoito).

3.4. Koulutussuunnittelu

Juvan kunnan koko henkilöstöä koskeva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laadittiin vuodelle
2019. Suunnitelmassa kuvattiin tarvittava täydennyskoulutus toimialoittain. Suunnitelma oli luet-
tavissa Intranetissa. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurattiin toimialoittain ja ammattiryh-
mittäin. Täydennyskoulutus raportoidaan vuosittain kunnalliselle työmarkkinalaitokselle. Koutu-
tuksen toteutuminen on raportoitu tarkemmin kohdassa osaaminen ja ammattitaito. Ks. kohta 8.

3.5. Tasa-arvosuunnitelma

Juvan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2017–2018, joten se
tarvitsee päivittämistä. Suunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa 12.12.2017 ja kunnanhalli-
tuksessa 18.12.2017. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa painopisteiksi nousivat:

- Miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen.
- Työpaikoilla tapahtuvan syrjinnän ehkäisy.
- Eri ikäkaudet ja elämäntilanteet huomioon ottava kohtelu.
- Kiusaamisen ja sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poissa pitäminen työpaikoilta
- Osallistumisen ja vaikuttamisen lisääminen.

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenmukaisuuden toteuttamiseksi nähtiin tärkeäksi kohdentaa:

- Työhönottoon.
- Työn organisoimiseen työpaikoilla.
- Iän huomioon ottavaan kohteluun.
- Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksien lisäämiseen.
- Hyvän työilmapiirin edistämiseen ja kiusaamisen, häirinnän tai ahdistelun poissa pitämi-
seen työpaikoilta.
- Itseä koskevien asioiden valmisteluun ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollistami-
seen.

4 JOHTAMINEN

4.1 Johtoryhmätyöskentely

Johtoryhmätyöskentelyä johtaa kunnanjohtaja Mervi Simoska. Juvan kunnan johtoryhmä koontui kunnanjohtajan johdolla noin joka toinen viikko. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuivat Juvan kunnan hallintosäännössä mainitut virkamiehet: sivistysjohtaja Anne Haakana, vt. tekninen johtaja Vesa Kankkunen, hallintojohtaja Antti Kinnunen ja kehittämisspäälikkö Mika Kärki. Osa kokouksista osallistui myös johtava lääkäri Eeva Björkstедt Essotesta.

Johtoryhmä valmisti kuntaa koskevia asioita päätöksentekoon ja huolehti sisäisestä tiedottamisesta sekä yhteistoiminnan toteuttamisesta. Juvan johtoryhmä piti tarvittaessa teemakokouksia. Johtoryhmän jokaisessa kokouksessa on henkilöstöhallintoon liittyviä, joko tiedotettavia tai valmistelussa olevia asioita. Johtoryhmä ei ollut päätöksentekoelin. Johtoryhmän muistiot olivat jakelussa koko henkilöstölle sekä kunnanhallituksen jäsenille, kunnanvaltuuston puheenjohtajille ja pääluottamusmiehille.

Juvan kunnan johtoryhmän jäsenet osallistuivat kuntapäätäjien kanssa Uuden Sukupolven Organisaatio ja johtaminen (USO) -hankkeeseen. Sen tavoitteena oli kehittää uuden sukupolven johtamistapoja ja organisaatorakenteita 2020-luvun haasteisiin. Osa johtoryhmän jäsenistä täydensi osaamistaan osallistumalla erilaisiin koulutuksiin, seminaareihin ja ajankohtaispäiviin.

Johtoryhmän lisäksi käytännön operatiivista johtamista toteutettiin palvelualueiden johtotieissä, työkokouksissa ja palaverissa.

4.2 Esimiestyöskentely

Sote- ja maakuntauudistuksen tilanne oli edelleen epävarma, mutta se ei vaikuttanut suoranaisesti kunnan toimintaan.

Johtaminen edellytti kaikilla toimialoilla hyviä vuorovaikutustaitoja niin henkilöstön, asiakkaiden ja erilaisten sidosryhmien kanssa. Esimiesten työ oli haasteellista jatkuvassa muutoksessa elämisestä. Henkilöstöjohtamisen haasteena olivat työhyvinvoinnin ja osaamisen varmistaminen organisaatiossa ja että palvelut voitiin tarvittaessa järjestää uusilla tavoilla henkilöstöä lisäämättä ja eläkepoistumaa hyödyntäen.

Käytännön arjen johtamista toteuttivat yksiköiden lähiesimiehet ja heidän poissa ollessaan varaesimiehet. Esimiestyötä tuettiin ajantasaisilla ohjeilla ja esimiesten infoilla. Esimiesinfoja toteutettiin yksi keväällä ja yksi syksyllä 2019.

5 HENKILÖSTÖRAKENNE

5.1. Henkilöstömäärä 2019

Juvan kunnan palveluksessa oli vuoden lopussa 167 työntekijää. Heistä 78 % työskenteli vakituisessa ja 22 % määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa. Määräaikaisista 8 % ja koko työvoimasta 2 % oli työllistettyjä. Henkilöstöstä 83 % oli naisia ja 17 % miehiä.

Koko Suomessa kunnallisella alalla 2018 määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden osuus kuntien työvoimasta oli 23 % ja palvelussuhteista 77 % oli vakinaisia. Kuntien työllisistä 80 % on Suomessa naisia. (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, KT:n tilastoselvitys 9/2019)

Palvelusuhde 31.12.2019	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos%
				ed.vuodesta
Vakituiset	110	21	131	-4,38
Määräaikaiset	29	7	36	-25,00
- joista työllistettyjä	2	1	3	
Yhteensä	139	28	167	-9,73
	83,23 %	16,77 %		
Palvelusuhde 31.12.2018	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos%
				ed.vuodesta
Vakituiset	116	21	137	-4,20
Määräaikaiset	37	11	48	23,08
- joista työllistettyjä	4	2	6	
Yhteensä	153	32	185	1,65
	82,70 %	17,30 %		
Palvelusuhde 31.12.2017	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos%
				ed.vuodesta
Vakituiset	119	24	143	-52,65
Määräaikaiset	27	12	39	-39,06
- joista työllistettyjä	0	4	4	
Yhteensä	146	36	182	-50,27

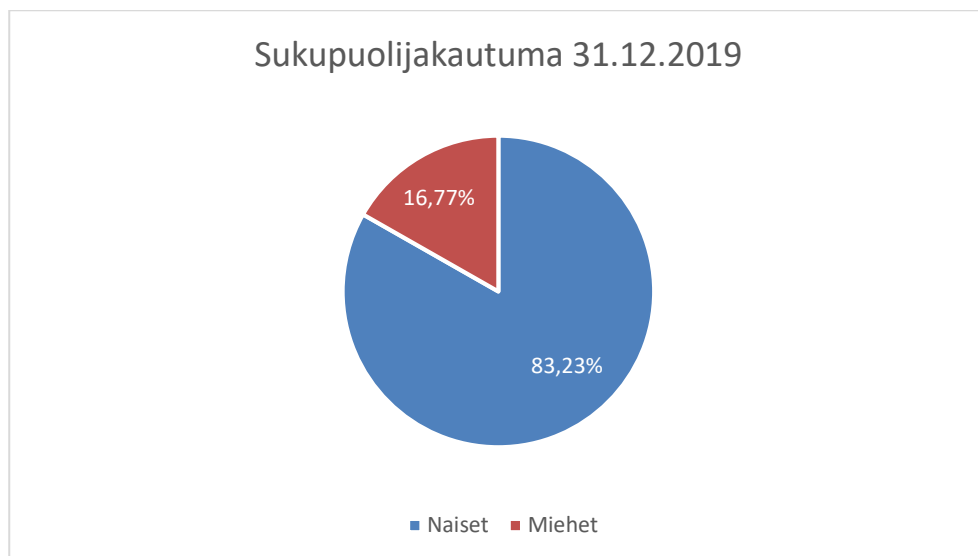
Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelusuhteittain 2016 – 2019.

5.2. Henkilöstömäärän kehitys vuonna 2008 – 2019

Henkilöstön määrä laski edellisen vuoden 185:stä 167:ään. Suurempia muutoksia on tapahtunut vuonna 2012 JJR-yhteistyön päättyessä ja vuonna 2017, kun perusturvan henkilöstö siirtyi Essote-kuntayhtymään. Vuoden 2019 lopussa kunnan palveluksessa oli 167 henkilöä, joista 131 vakinaista ja 36 määräaikaista. Määräaikaisten työsuhteiden määrä on laskenut selvästi edellisestä vuodesta.

5.3. Henkilöstön sukupuolijakauma

Juvan kunnan henkilöstöstä 83 % oli naisia (139) ja 17 % miehiä (28) vuonna 2019. Naisten suhteellinen osuus on pysynyt ennallaan edellisestä vuodesta (80/20 %).

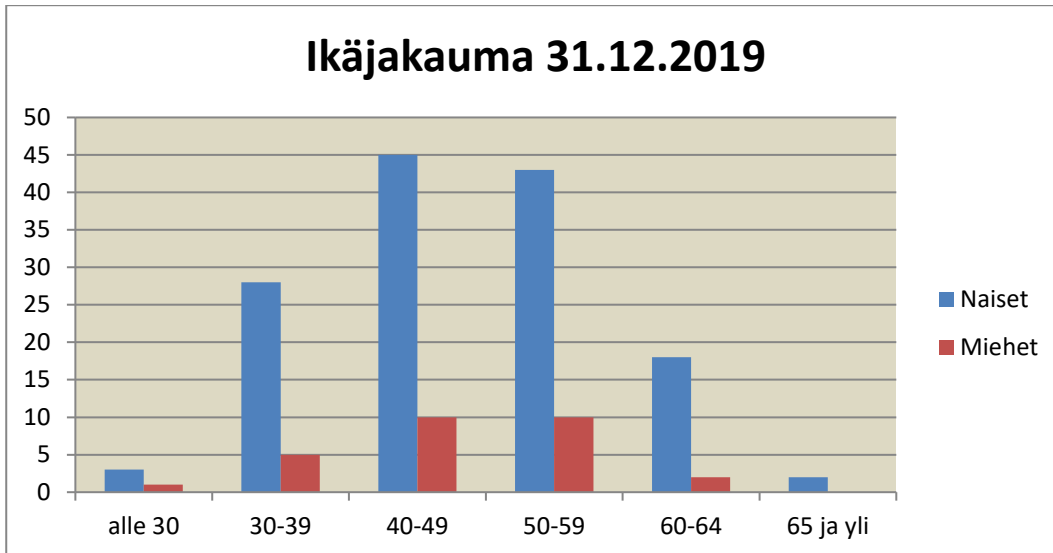


Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma 2019.

5.4. Henkilöstön ikärakenne

Juvan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 49,19 vuotta, mikä on valtakunnallista kunnallisen henkilöstön ikäkeskiarvoa – 45,7 vuotta – korkeampi (Kunnalliset palkat ja henkilöstö, tilastaselvitys 2019). Erikoista on, että kunnan henkilöstön keski-ikä on noussut edellisestä vuodesta 1,24 vuotta.

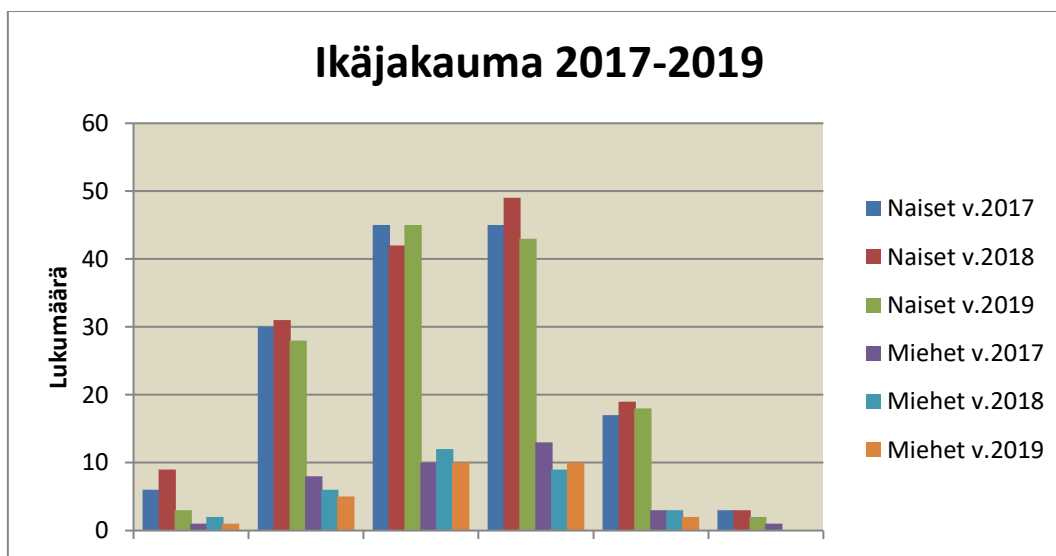
Henkilöstöstä 45 % (75 työntekijää) oli 50 vuotta tai sitä vanhempia ja vain 2,4 % (4 työntekijää) alle 30-vuotiaita. Määrällisesti eniten työntekijöistä sijoittui ikäluokkaan 40 – 49 vuotta. Naisten ja miesten keski-iat ovat molemmat kasvaneet. Edellisenä vuonna alle 30-vuotiaita oli vielä 11 henkilöä vuoden 2019 4 henkilöön verraten.



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakautuma 2019

Ikä vuosina	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	3	1	4	2,40
30-39	28	5	33	19,76
40-49	45	10	55	32,93
50-59	43	10	53	31,74
60-64	18	2	20	11,98
65 ja yli	2	0	2	1,20
Yhteensä	139	28	167	100,00
Keski-ikä	48,38	47,21	48,19	

Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakautuma 2019



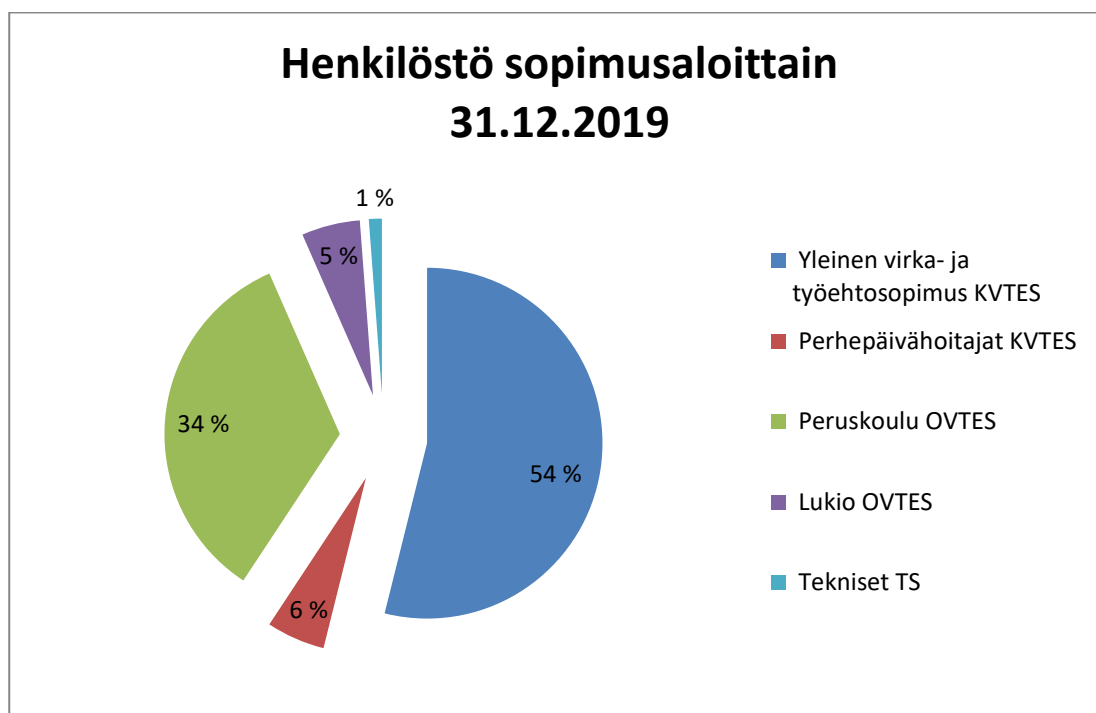
Kuvio 3. Ikäjakautuma 2017 - 2019.

Ikä vuosi- sina	vuosi 2017	vuosi 2018	vuosi 2019	vuosi 2017	vuosi 2018	vuosi 2019
	Naiset	Naiset	Naiset	Miehet	Miehet	Miehet
alle 30	6	9	3	1	2	1
30-39	30	31	28	8	6	5
40-49	45	42	45	10	12	10
50-59	45	49	43	13	9	10
60-64	17	19	18	3	3	2
65 ja yli	3	3	2	1	0	0
Yhteensä	146	153	139	36	32	28
Keski-ikä	47,62	47,32	48,38	46,39	45,19	47,21

Taulukko 3. Henkilöstön ikäjakauman kehitys 2017 – 2019.

5.5. Henkilöstö sopimusaloittain vuona 2018

Juvan kunnan henkilöstöstä 60 %:iin sovellettiin Kunnallista työ- ja virkaehtosopimusta, josta 6 %:iin perhepäivähoitajia koskevaa osaa. Henkilöstöstä 34 %:iin sovellettiin Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, joka jakautui peruskoulua ja lukiota koskevaan osaan. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta sovellettiin vain kahteen henkilöön. Lääkärialojen henkilöstöä ei enää ollut.



Kuvio 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2019.

	Naiset 2019	Miehet 2019	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018	Yhteensä 2017
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	79	11	90	100	93
Perhepäivähoitajat KVTES	9	0	9	10	11
Peruskoulu OVTES	44	13	57	61	63
Lukio OVTES	6	3	9	10	11
Tekniset TS	1	1	2	4	4
Yhteensä	139	28	167	185	182

Taulukko 4. Henkilöstö sopimusaloittain 2017 – 2019.

6 HENKILÖTYÖVUODET

6.1 Henkilötyövuodet 2019

Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta, jolloin se soveltuu paremmin kuvaamaan vuoden työpanosta kuin henkilöstömäärä. Tässä tarkastelussa osan vuotta kesänneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan henkilötyövuodet (HTV) kolmella eri tavalla. Laskentatapa on seuraava:

- **HTV1:** palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).
HTV1-laskentatapaa käytetään esimerkiksi silloin, kun lasketaan tehty työpanos henkilötyövuotta kohti.
- **HTV2:** palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 x (osa-aikaprosentti / 100).
HTV2 soveltuu esimerkiksi erilaisten henkilöstökustannusten laskemiseen henkilötyövuotta kohti. HTV1 sisältää kaikki henkilöstön palveluksessa olopäivät, myös palkattomat virka- ja työvapaat. HTV2 sisältää vain palkalliset palveluksessa olopäivät.
- **HTV3:** luku sisältää palkallisten palveluksessa todellisesti toteutuneet työpäivät vuoden 2019 aikana (päivistä vähennetty lomat ja muut keskeytykset).

HENKILÖTYÖVUODET 2019

Palvelualue	HTV1	%	HTV2	%	HTV3	%
12100 Tilien ja hallinnon tarkastus	0,05	0,03	0,05	0,03	0,04	0,03
13100 Kunnanvaltuusto- ja hallitus	1,00	0,58	1,00	0,61	0,82	0,57
13201 Yleishallinto	9,83	5,72	9,79	6,01	7,71	5,43
13500 Elinkeinotoiminta	2,57	1,50	2,57	1,58	2,46	1,73
13700 Työllisyyden hoito	5,71	3,32	5,69	3,49	5,04	3,55
13750 Pakolaisten vastaanotto	0,26	0,15	0,26	0,16	0,24	0,17
13800 Elinkeinotoimen hankkeet ja projektit	2,15	1,25	2,15	1,32	2,07	1,46
30160 Kasvatus- ja opetuslautak hallinto	2,00	1,16	2,00	1,23	1,68	1,18
30500 Varhaiskasvatus	53,51	31,15	50,17	30,81	40,43	28,47

31000 Perusopetus	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
31001 Perusopetus	74,44	43,33	70,05	43,02	64,61	45,50
32000 Lukio-opetus	7,90	4,60	7,64	4,69	7,32	5,15
33310 Hyvinvointilautakunnan hallinto	0,80	0,47	0,80	0,49	0,63	0,44
35000 Kansalaisopisto	0,60	0,35	0,60	0,37	0,45	0,32
36000 Vapaa-aikatoimi	8,10	4,72	7,29	4,48	6,41	4,51
42100 Teknisen toimen hallinto	0,50	0,29	0,50	0,31	0,05	0,04
42200 Yhdyskuntasuunnittelu	2,38	1,38	2,29	1,41	2,04	1,44
Yhteensä 2019	171,79	100,00	162,85	100,00	142,01	100,00
Yhteensä 2018	180,73	100,00	170,49	100,00	147,83	100,00
Yhteensä 2017	177,92	100,00	169,56	100,00	149,04	100,00

Taulukko 5. Henkilötyövuodet 2019.

Juvan kunnan suurin toimiala henkilötyövuosina mitattuna oli perusopetus: HTVI 43,44 %, HTV2 43,02 % ja HTV3 45,50 %.

Koko henkilöstöllä todellisten toteutuneiden työpäivien (HTV3) osuus palveluksessa olon kokonaisajasta (HTVI) oli 82,66 % ja osuus palkallisesta palveluajasta (HTV2) oli 87,2 %.

7 HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Lomarahavapaat ja säästösyistä pidetyt palkattomat vapaat 2019

Juvan kunnassa ei ollut vuonna 2019 käytössä palkattomia säästövapaita. Lomarahavaihdosta vapaaksi tehtiin paikallinen sopimus 6.3.2019. Lomarahavapaata koskevan sopimuksen allekirjoitti ammattijärjestöistä JHL ja Jyty.

Juvan kunnan henkilöstöstä lomarahavapaata käytti 19 työntekijää. Yhteenlaskettu säästö henkilöstömenoissa oli 36.238,27 €. Vuosien 2016 – 2019 välinen vaihtelu käy ilmi seuraavasta taulukosta.

LOMARAHAVAPAAT VV. 2017-2019

	HLö- määrä	Lomarahavapaa kalenteripvt	Lomarahavapaa työpvt	Euroa kalenteripvt
2017	20	350	255	23 606,87
2018	21	338	234	25 697,47
2019	19	308	200	21 895,45

	HLö- määrä	Lomaraha kokonaan	Lomaraha maksettu	Lomaraha- säästö
2017	20	19 121,66	1 442,65	17 679,01
2018	21	22 214,94	3 862,47	18 352,47
2019	19	19 715,84	5 373,02	14 342,82

Taulukko 6. Lomarahavapaa ja palkaton säästösyistä 2017 – 2019.

7.2. Paikalliset järjestelyerät ja muut palkantarkistukset

Juvan kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille maksettiin palkkaa valtakunnallisten sopimusten mukaisesti.

Vuonna 2018 toteutettiin Kiky-sopimuksen mukaisia muutoksia, joilla pidennettiin työaika ja leikattiin henkilöstön lomarahoja 30 prosentilla. Seuraavat sopimuskohtaiset muutokset tehtiin 1.2.2017 lukien:

Työajan pidentäminen

KVTES:n ja TS:n piirissä olevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden säännöllinen viikkotyöaika pitenee 30 minuutilla. Muutoksen yhteydessä myös arkipyhälyhennyksen pituutta on kunkin työaika- muodon kohdalla muutettu, samoin ylityörajoja.

Poikkeuksena perhepäivähoitajat, joilla on jo työaikalain enimmäismäärän mukainen viikkotyöaika 40 t/vko, heillä lyhennetään arkipyhälyhennyksen pituutta KVTES liitteen 12 mukaisesti.

Osa-aikaisen työntekijän ja viranhaltijan työaika pitenee samassa suhteessa kuin kokoaikaisen työntekijän/viranhaltijan työaika pitenee. Tällöin osa-aikaprosentti pysyy ennallaan eikä tehtäväkohtainen palkka muutu työajan pidentämisen takia.

Yleistyöaika: säännöllinen työaika on 38 t 45 min/vk,
arkipyhälyhennys 7 t 45 min,
ylityöraja 38 t 45 min/vk.

Toimistotyöaika: säännöllinen työaika on 36 t 45 min/vk,
arkipyhälyhennys 7 t 21 min,
ylityöraja 38 t 45 min/vk.

Jaksotyöaika: säännöllinen työaika on 116 t 15 min/3 vk,
arkipyhälyhennys 7 t 45 min,
ylityöraja 38 t 45 min/vk (ennalta tiedetty keskeytys).

OVTES:n piirissä oleville työajan pidennys (keskim 24 t/vuosi) kohdistuu muuhun kuin opetustyöhön. Muuttuneet määräykset tarkemmin OVTES 2017 sopimus kirjassa.

TTES:n päivätyössä säännöllistä työaika pidennetään siten, että se on 38 t 45 min viikossa ja arkipyhä lyhentää säännöllistä työaika 7 t 45 min.

Lomarahan leikkaus

Lomarahan vähentämisestä on tehty erillinen virka- ja työehtosopimus ja sitä sovelletaan kaikilla em. sopimusaloilla 2017 – 2019 päättyvien lomanmääräytymisvuosien aikana ansaittuihin vuosilomiin liittyviin lomarahoihin.

Lomarahan suuruus on jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskaudelta

1. 4,2 % KVTES:n IV luvun 5 §:n 2 mom 1 kohdan tapauksissa (aikaisemmin 6 %)
2. 3,5 % KVTES:n IV luvun 5 §:n 2 mom 2 kohdan tapauksissa (aikaisemmin 5 %)
3. 2,8 % KVTES:n IV luvun 5 §:n 2 mom 3 kohdan tapauksissa (aikaisemmin 4 %)

lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

Tämä koskee myös lomakorvauksen yhteydessä maksettavaa lomarahaa.

TTES:ssa määräykset vuosilomapalkan laskemisesta, jossa huomioidaan lomarahan vähennys.

Vuosi 2019 oli viimeinen vuosi, jolloin määräaikaista lomarahan leikkausta sovellettiin.

Yhteistyötoimikunta asetti kokouksessaan 6.9.2018 TVA–työryhmän tekemään tehtävien vaativuuden arvioinnin KVTES:n alaisen henkilöstön osalta. Työryhmä on kokoontunut neljä kertaa. Kokouksessa 19.10.2018 laadittiin työn vaativuuden arvioinnin kriteerit ja arviointilomake. Arviointilomake perustui KVTES:n mukaisiin vaativuustekijöihin, joita arvioitiin kolmeporaisella asteikolla. Pisteiden keskiarvon perusteella tehtävät jaettiin kolmeen eri vaativuusluokkaan. Esimiehet tekivät arvioinnit yhdessä henkilöstön kanssa marraskuussa 2018. Saadut arviointilomakkeet käsiteltiin TVA–ryhmän kokouksissa 12.12., 18.12.2018 ja 25.1.2019. Tehtävien vaativuuden arviointi ei koskenut sopimuksen palkkaliitteen hinnoittelemattomia tehtäviä.

KVTES:n, OVTES:n ja TS:n mukainen järjestelyvaraerä jaettiin työn vaativuuden arvioinnin mukaisesti eri ammattialoille maaliskuussa 2019 takautuvasti tammikuusta 2019 lukien. Korotukset kohdistuivat erityisesti varhaiskasvatuksen palvelualueen pienimpiin palkkoihin.

7.3. Henkilöstömenot vuonna 2019

Työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen ovat merkittävä osa kunnan taloudesta. Tästä syystä on perusteltua tarkastella työvoimakustannuksia laajempänä kokonaisuutena ja käsitteenä kuin vain palkkoja ja palkkioita. (Kuntatyönantaja, Henkilöstövoimavarojen arviointi 2013).

Työvoimakustannuslaskelma sisältää palkkojen lisäksi sosiaalivakuutusmaksut sekä työterveyshuollon kulut. Seuraavassa taulukossa yhteenlasketut työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Juvan kunnan työvoimakustannukset vuonna 2019 olivat 8,151 M€, mikä on 0,57 % vähemmän kuin edellisenä vuonna.

1 000 euroa	2016	2017	2018	2019
Työvoimakustannukset yhteensä	16 991	8 161	8 198	8 151
josta				
1 Palkat yhteensä	12 817	6 082	6 135	6 010
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	4 337	2 157	2 124	2 168
3 Muut: henkilöstömenojen korjauserät	-218	-108	-89	-54
4 Henkilöstöinvestoinnit: Työterveyshuolto (netto)	55	30	29	27

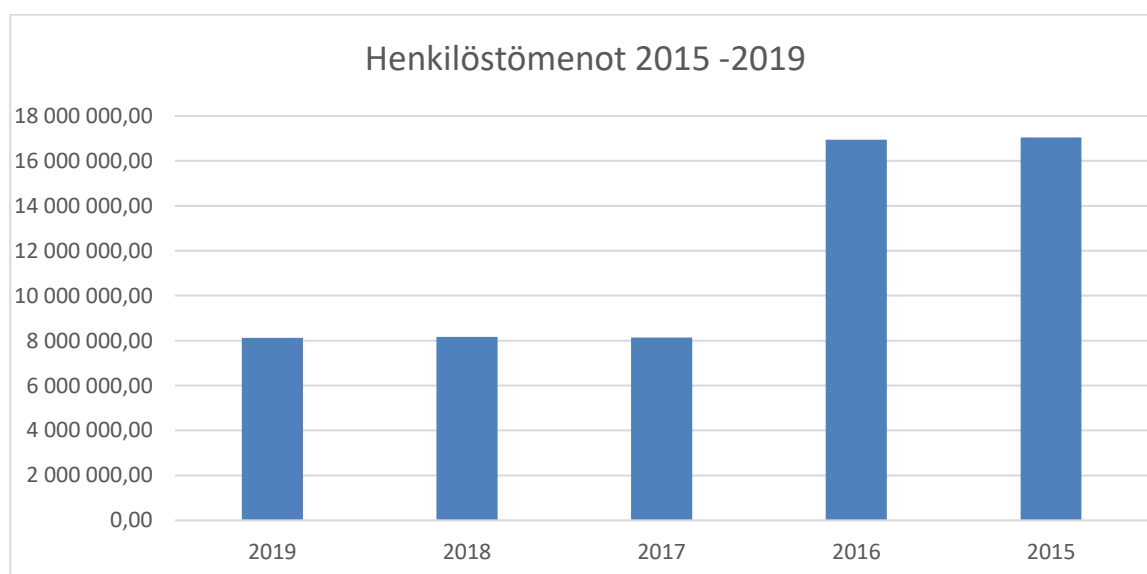
Taulukko 7. Työvoimakustannukset 2016 – 2019.

Henkilöstömenot muodostivat 17,81 % kunnan toimintamenoista ja 20,03 % toimintakatteesta. Edellisenä vuonna osuus toimintamenoista oli 18,23 % ja toimintakatteesta 20,57 %.

Liitteenä ovat Juvan kunnan henkilöstömenot 2019 kaikki tilinpäätöslaskelmat.

7.5. Palkkaperusteisten henkilöstömenojen kehitys viime vuosina

Palkkamenojen kehitys viideltä viime vuodelta käy ilmi seuraavasta vertailusta. Kunnan kustannusrakenne on muuttunut oleellisesti organisaatiomuutosten myötä. Henkilöstömenot laskivat 0,6 % edelliseen vuoteen nähden.



Kuvio 5. Henkilöstömenojen muutos 2015 – 2019.

8 OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Kehityskeskustelu oli keskeisessä osassa kunkin työntekijän osaamisen arvioinnissa ja henkilöstön kehittämisessä.

- Keskustelu tuli käydä vähintään kerran vuoden aikana esimiehen ja työntekijän välillä. Keskustelun yhteenvedona voitiin työntekijälle laatia vuoden oppimis- ja kehityssuunnitelma.
- Kehityskeskustelukäytännöstä sovittiin aikanaan henkilöstöstrategiassa ja käytäntö on vakiintunut työyksiköihin melko hyvin, joskin toimialakohtaisia eroja oli edelleen.
- Keskusteluissa käytettiin yhteisesti sovittua lomaketta, mikä löytyi Juvan kunnan Intranetista.
- Kehityskeskustelun lomaketta muokattiin sisältämään myös työn vaativuuden arvioinnin pisteytys. TVA-prosessi käynnistettiin syksyllä 2018, ja sitä käytettiin vuoden 2019 puolella KVTES:n alaisen henkilöstön järjestelyerän jakamisessa.

Henkilöstön täydennyskoulutus perustui vuoden 2019 henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmaan. Koulutussuunnitelma perustui puolestaan toimialakohtaiseen osaamisen tarpeeseen ja toimintaympäristöstä nouseviin kehittämistarpeisiin.

Koulutus haettiin Populus-järjestelmästä, mistä sitten voitiin seurata koulutuspäivien toteutusta henkilöittäin, työyksiköittäin tai toimialoittain. Tämän lisäksi toimialoilla tuotettiin omaa sisäistä koulutusta, joka laskettiin mukaan koulutuspäiviksi.

Koulutukseen hakemis- ja hyväksymiskäytäntöjä on Juvan kunnassa muokattu yhteneviksi, mutta edelleen oli työyksikkökohtaisia eroja ohjeiden noudattamisessa.

Osa lyhyistä työnantajan järjestämistä ns. sisäisestä koulutuksesta ei edelleenkään kirjautunut Populusiin tai työvuorojärjestelmään. Näin ollen niitä seurattiin manuaalisesti.

Myöskään perehdytystä ja työhön opastusta ei laskettu koulutuspäiviin. Perehdyttämisohjeet ja -lomakkeet olivat saatavilla Juvan kunnan Intranetistä. Ohjeiden uusiminen on ajankohtaista.

Monimuoto-opintojen ja oppisopimuskoulutuksen kirjaaminen vaati niin ikään edelleen manuaalista työtä. Näissä työnantajan kustantamissa koulutuksissa osa opiskelusta tapahtui työpäikällä työssä oppimisena, itseopiskeluna ja ohjaajan kanssa käytävinä keskusteluin, mutta koulutuspäiviksi tilastoituvat vain ulkopuoliset koulutukset, lähinnä teoriakoulupäivät.

Kirjapidon ohjeiden mukaan koulutusmenot (matkat, päivärahat, osallistumismaksut) voitiin tiliöidä omille tileilleen, mistä niitä voitiin seurata kustannuspaikoittain, tuotteittain tai toimialoittain.

Vahvistettuun koulutussuunnitelmaan perustuvien koulutusten kustannuksista haettiin korvausta työttömyysvakuutusrahastolta (TVR). Vuonna 2010 työttömyysvakuutusrahastolta haettavaan koulutuskorvaukseen hyväksyttäviä koulutuspäiviä oli yhteensä 117 (korvaukseen hyväksyttiin max 3 pv/työntekijä) ja koulutuskorvauksen suuruus oli 2000,93 euroa.

Enenevästi kouluttamisessa käytettiin hyväksi atk-yhteyksiä ja videovälitteisyyttä. Koulutuslallalla näyttää vakiintuvat erilaiset web-koulutukset. Vuoden aikana käyttöön otettu uusi Teams-ohjelma tukee etäkokouksia ja -koulutuksia.

9 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT

9.1. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen

Juvan kunnan sairauspoissaoloja seurattiin palveluyksikkö- ja toimialatasolla. Palkkasihteerit toimittivat kuukausittain raportin sairauspoissaoloista johtoryhmän jäsenille ja nämä edelleen muille esimiehille.

Sairauspoissaolojen ilmoittamisessa työterveyshuoltoon noudatettiin 1.6.2012 voimaan tullutta lakia, jonka mukaan:

- Esimiehen oli toimitettava työterveyshuoltoon tieto viimeistään silloin kun työntekijälle oli kertynyt yli 30 päivää sairauspoissaoloja.
- Työterveyslääkärin oli arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, kun sairauspäivärahaa oli maksettu yli 90 päivän ajalta.
- Työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä oli tarvittaessa selvitettävä yhdessä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolojen seuraamiseksi oli sovittu Etelä-Savon työterveyshuollon kanssa, että palkkahallinto toimitti sairaus- ja poissaolotiedot (todistukset) työterveyshuoltoon siltä osin, kun kyse ei ole työterveyshuollon itsensä myöntämistä sairauspoissaoloista.

Työterveyshuolto toimitti henkilöstön työterveyshuoltoraportin Juvan kunnan henkilöstöhallinnosta vastaaville kolme kertaa vuodessa. Raportti käytiin läpi työterveyshuollon ja johtoryhmän kanssa.

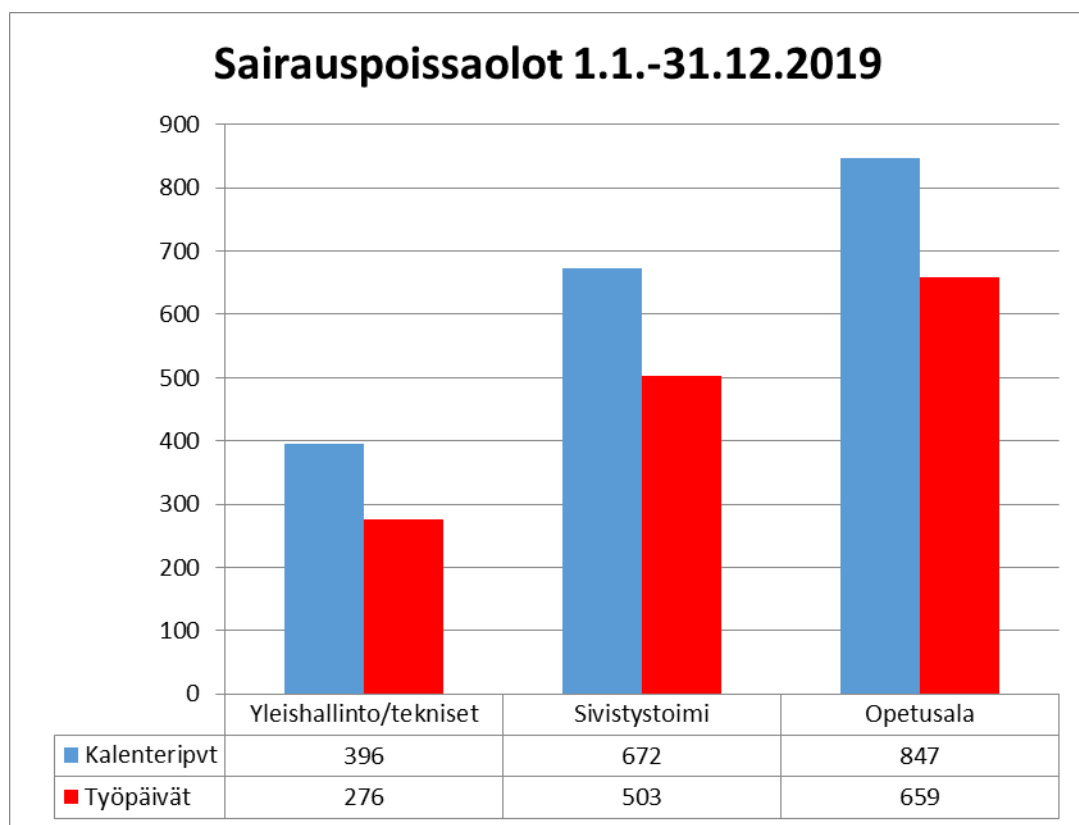
Työterveyshuollon raportista kävi ilmi:

- Sairauspäivät
- Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin ja tulosityksiköittäin
- Sairauspoissaolot ikäryhmittäin
- Työterveyshuollon palvelut korvausluokittain
- Kustannukset henkilöittäin, korvausluokittain, ikäryhmittäin.

9.2. Terveysperusteiset poissaolopäivät

Terveyspoissaolojen määrässä tavoitteena on ollut enintään 15 sairauspäivää/työntekijä. Sairauspoissaoloja kertyi 11,5 päivää/hlö, mikä oli selvästi vähemmän kuin vuonna 2018 (15,5). Suurimmat pudotukset olivat tuki- ja liikuntaelinsairauksissa ja mielenterveyshäiriöissä.

Sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 1 915 kalenteripäivää ja 1 438 työpäivää.



Kuvio 6. Sairauspoissaolot toimialoittain vuonna 2019.

Keskimääräisiä lukuja nostavat yksittäiset pitkät sairauslomat. Sairauspoissaolojen kustannukset ovat merkittävä menoerä, päivää kohti kerrannaisvaikutuksineen yli 300 euroa.

Sairauspoissaaloista 21 % oli alle 30 päivän mittaisia. Yli 30 päivää kestäneitä sairauspoissaloja oli 79 % kaikista päivistä, ja niitä oli 10 %:lla henkilöstöstä. 59 % henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää sairaana vuoden aikana. Sairauspoissaolot jakautuvat melko tasaisesti ikäryhmittäin.

Työterveydenhuollon kustannukset olivat 56.390 euroa, mikä on hiukan vähemmän kuin edellisenä vuonna.

9.3. Työtapaturmat

Vuonna 2019 tapaturmista aiheutui henkilöstölle yhteensä vain 4 työpäivän sairauspoissaolot. Tapaturmien määrä on laskenut edellisestä vuodesta. Tapaturmista suuri osa tapahtuu terveyspalveluissa ja maatalouslomituksessa, jotka eivät ole Juvan kunnassa omaa toimintaa.

Vaara- ja uhkatilanneilmoitukset käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa.



Kuvio 7. Tapaturmapoissaolopäivät toimialoittain 2019.

		2017	2018	2019
		Kalenteripvt	Kalenteripvt	Kalenteripvt
Yleishallinto/ tekniset		0	0	0
Sivistystoimi		42	13	4
Opetusala		0	1	0
	Yhteensä	42	14	4

Taulukko 8. Tapaturmapoissaolopäivät kalenteri- ja työpäivinä 2019.

10 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA ELÄKEPOISTUMA

10.1. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus kertoo sen, kuinka paljon vuoden aikana vakinaisessa palvelussuhteessa olevassa henkilöstössä on tapahtunut muutoksia. Päättäneisiin palvelussuhteisiin kirjataan irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet.

Vuonna 2018 alkoi 7 vakinaista palvelussuhdetta, joista 3 oli sisäisiä siirtoja. Päättäneitä palvelussuhteita oli 11, joista 5 irtisanoutui ja 6 jäi eläkkeelle. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläkepoistuma pienivät edellisestä vuodesta.

Vaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

v. 2018

Vakinaiset	Luku- määrä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	15	8,24
Päättäneet palvelussuhteet	16	8,79

v. 2019

Vakinaiset	Luku- määrä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	7	3,78
Päättäneet palvelussuhteet	11	5,95

Taulukko 10. Henkilöstön vaihtuvuus v. 2017 – 2018.

10.2. Eläkepoistuma vuonna 2019

Vanhuuseläkkeelle Juvan kunnasta siirtyi 4 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Vanhuuseläkeikä on yksilöllinen.

2019	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	4	64,5
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	2	58

Taulukko 11. Eläkepoistuma ja eläkkeelle siirtymisen keski-ikä 2019.

10.3. Eläkemenot vuonna 2019

Työnantaja voi vaikuttaa eläkemenoperusteisen maksun ja varhaiseläkeperusteisen työkyvyttömyysmaksun suuruuteen omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillä.

- Työnantajan kaikki toimet, joilla voidaan työssä jatkamista jatkaa ja ennen aikaista eläköitymistä ehkäistä ovat kannattavia toimia.
- Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta.
- Eläkemenoperusteiset ja työkyvyttömyysmaksuina kerättävä osuus jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.
- Työnantajalta ei peritä työkyvyttömyysmaksuja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä.

Työkyvyttömyyseläkkeistä koituva työkyvyttömyysmaksu Juvan kunnassa oli vuonna 2019 58.646 €.

Kunnallisen eläkelaitos laskutti Juvan kunnalta eläkemenoperusteista eläkemaksua noin 937.000 €, joka perustuu ennen vuotta 2005 karttuneisiin maksussa oleviin eläkkeisiin.

Eläkemaksut 1 000 €	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Varhemaksu € *työkyvyttömyysmaksu v.2019	132	88	101	35	47	59
Eläkemenoperusteinen maksu €	1 367	1 285	1 173	853	868	937

Taulukko 12. Eläkemaksut v. 2013 – 2019.

11 YHTEISTOIMINTA

11.1. Yhteistyötoimikunta vuonna 2019

Yhteistyötoimikunta toimi työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoiminnassa käsiteltiin laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat.

Kokouksissa käsiteltiin mm. TVA-prosessin mukaiset järjestelyvaraerän kohdentamiset, paikallinen sopimus lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi, kuluvan vuoden talousarvion muutokset sekä normaalit talousarvio, tilinpäätös ja henkilöstötilinpäätös.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutettiin työpaikoilla mm. työpaikkakokouksien ja kehityskeskustelujen avulla hallintojohtajan ja päluottamusmiesten aamukahvitilaisuuksissa.

Yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2019. Yhteistyötoimikunnan pöytäkirjat jaettiin henkilöstölle sähköpostilla. Ne olivat luettavissa Juvan kunnan Intranetistä.

Juvan yhteisessä toimielimessä oli kuusi työnantajan ja viisi työntekijäjärjestöjen edustajaa.

Työnantajan edustajat:

Antti Kinnunen, hallintojohtaja

Timo Pasonen, Juvan kunnanhallituksen edustaja

Tapio Paunonen, Juvan kunnanhallituksen edustaja

Ari Rautio, Juvan kunnanhallituksen edustaja

Anne Haakana, sivistysjohtaja

Harri Tillman, työsuojelupäällikkö

Työntekijöiden edustajat:

Sirpa Laukkanen, JUKO

Lasse Kontra, JYTY

Pirjo Pohjalainen, JHL

Pertti Pyykkö, työsuojeluvaltuutettu

Niina Hietalahti, varatyösuojeluvaltuutettu

Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja pöytäkirjanpitäjänä toimi hallintojohtaja. Puheenjohtajana toimi Tapio Paunonen.

11.2. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunnan työ yhdistettiin kunnan hallintorakenteen uudistuksen yhteydessä osaksi Yhteistyötoimikunnan työtä vuoden 2017 alusta lukien. Muutos tehtiin paikallisena sopimuksena henkilöstöjärjestöjen kanssa. Työsuojeluasioiden esittelijänä toimi työsuojelupäällikkö Harri Tillman, hänen varahenkilönään toimi hallintojohtaja.

Työsuojelutyötä tehtiin Työturvallisuuslain 738/2002 mukaisesti, tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja turvata työntekijöiden työkykyä. Työsuojelun tärkeä tehtävä oli ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

12 AMMATTIJÄRJESTÖT JA PAIKALLISET SOPIMUKSET

12.1. Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies

Juvan kunnan pääluottamusmiehinä vuonna 2019 toimivat seuraavat henkilöt:

JUKO Sirpa Laukkanen, luokanopettaja
 JYTY Lasse Kontra, koulunkäynnin ohjaaja
 JHL Pirjo Pohjalainen, perhepäivähoitaja

Palkka-asiamiehenä toimi vastaava palkkasihteeri Aini Parkkinen.

12.2. Paikalliset sopimukset vuonna 2019

Vuoden 2019 aikana tehtiin sopimus lomarahen vaihtamisesta vapaaksi, jonka JYTY ja JHL allekirjoittivat.

13 TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

13.1. Työkykyä ylläpitävä TYKY-toiminta

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyshuollon kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksin henkilöstöön. Työterveyshuollon palvelut järjestettiin ns. laajana palveluna henkilöstölle.

Harkinnanvaraista työkykyä ylläpitävää toimintaa varten varattiin Juvan kunnan talousarvioon vuodelle 2019 määräraha työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen. Tällä rahalla hankittiin henkilöstölle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä ja kustannettiin kulttuuri- ja muita tapahtumia.

- Kulttuuri- ja liikuntasetelien tarkoituksena oli ohjata ja tukea henkilöstöä omaehtoiseen liikkumiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen. Smartumin kulttuuri- ja liikuntaseteleitä on

annettu kalenterivuoden aikana vähintään 6 kk palveluksessa oleville työntekijöille ja viranhaltijoille 10 kappaletta/henkilö (arvo yhteensä 50 euroa/henkilö).

Harkinnanvaraista työkyvyn ylläpitoa ja tukemista oli uimahallin käytön mahdollistaminen henkilöstölle. Henkilöstö sai ladata avainrannekkeelleen joko 10 uimahalli- tai kuntosalikäyntiä Sampolan vesiliikuntakeskuksessa.

Vuoden 2019 aikana toteutettiin kuntoremonttikurssi yhteistyössä Tanhuvaaran urheiluopiston kanssa. Siihen osallistui Juvan kunnasta 4 henkilöä. Kurssille hakeuduttiin työterveyshuollon kautta.

Lisäksi Juvan kunta järjesti perinteiseen tapaan koko henkilöstölle suunnatut pikkujoulut Punaisen piipun kievarissa. Henkilöstöä kutsuttiin myös Joroisten Musiikkijuhlien konserttiin Partalan Kuninkaankartanoon.

Työnantajan harkinnanvaraisen työhyvinvointitoiminnan nettomenot vuonna 2019 olivat 14 886,78 €, mikä työntekijää kohti hyvinvointipanoksena on 89,14 €/työntekijä (54,59 €/työntekijä 2018).

14 TYÖTERVEYSHUOLTO

14.1. Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuollon tavoitteena oli ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa.

Juvan kunnan henkilöstön työterveyshuolto oli järjestetty yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kattavana. Työterveyshuollon sopimus on ollut voimassa Etelä-Savon Työterveyden ja Itä-Savon sairaanhoitopiirin työterveyshuollon kanssa. Sopimuksia täydennettiin työterveyshuollon toimitasuunnitelmilla. Työterveyshuollon suunnitelma koskee vuosia 2018 – 2020.

Työterveyshuollon painopisteet vuonna 2018 olivat:

1. Tapaturmien ja työstä johtuvien fyysisten sairauksien ja vammojen ehkäisy.
2. Henkisen kuormittumisen riskien hallinta ja haittojen ehkäisy.
3. Varhaisen välittämisen mallin käytön tehostaminen; ongelmien havaitseminen ja puuttuminen.

Konkreettisia toimenpiteitä määritellään vuosittain seurantakokouksessa.

14.2. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon menot olivat kunnan kirjanpidossa 53 148 € (60 055 € vuonna 2018) ja tulot 52 106 € (34 432 €).

Työnantajalla oli oikeus saada Kelalta korvausta työntekijöilleen järjestämästä ehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista. Työterveyshuollon palvelut olivat Juvan kunnasta palkkaa saaville työntekijöille maksuttomia.

Työterveyshuollon kokonaiskustannusten määrä on vähentynyt viime vuosina. Vähentymää selittää työntekijämäärä ja organisaatiomuutokset.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohti ovat kuitenkin kasvaneet. Työterveyshuollot myivät lisäksi kunnalle erilaisia asiantuntijapalveluita ja osallistuivat asiantuntijoina erilaisiin työyhteisöpalavereihin, työterveysneuvotteluihin ja muun muassa sisäilmatyöryhmiin.

Juvan kunta työnantajana haki korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Hakemuksen valmisteli työterveyshuolto, jonka jälkeen kunnan kirjanpito lisäsi muut korvaukseen oikeuttavat kustannukset, kuten ensiapukoulutuksista aiheutuneet kulut.

Juvan kunnalla oli oikeus saada Kelalta korvausta työntekijöilleen järjestämästä ehkäisevän työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista sillä perusteella, että kuntaan oli laadittu työterveyshuollon kanssa yhteistyössä ohjelma työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta.

Työterveyshuollon kustannuksista haettiin korvausta Kelalta kahdessa korvausluokassa.

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevästä työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset. Kustannusten korvaus 60 %
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Kustannusten korvaus 50 %.

JUVA	2017	2018	2019
Korvausluokka I	23 288,00	25 752,79	24 337,00
Korvausluokka II	47 320,00	37 959,96	32 021,00
Yhteensä	71 287,00	63 712,75	56 389,00

Taulukko 13. Työterveyshuollon menot korvausluokittain, vuosina 2017 – 2019.

14.3 Henkilöstön terveydentila ja työkyky

Työterveyshuoltolaki korostaa työpaikkaselvitystoimintaa, työkyvyn edistämistä ja varhaiskuntoutusta sekä työntekijöiden subjektiivista oikeutta pyytää tarvittaessa arviointia omasta työkuormituksestaan. Psykkiseen terveyteen vaikuttavia tekijöitä työssä ovat väkivaltatilanteiden,

epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kieltävät säädökset (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työnantaja ohjeisti esimiehiä työn aiheuttaman haitallisen henkisen kuormittumisen hallintamallin käytöstä. Työn kuormittumista tuli arvioida säännöllisesti. Mikäli työyhteisössä havaittiin kuormittavia tekijöitä, niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi oli tehtävä työyksikössä toimintasuunnitelma. Työyksiköt voivat käyttää tarvittaessa apuna työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työterveyshuolto oli käytettävissä yksittäisten työntekijöiden työkyvyn arviointiin sekä työtehtävien sopeuttamiseen työkykyä vastaavaksi. Esimiesten käytössä oli varhaisen tuen puheeksiotto-lomake, joka toimitettiin työterveyshuoltoon, jos puheeksi oton syy oli terveyssyy.

Työnantajan, henkilöstöjärjestöjen ja työterveyshuollon yhteisenä tavoitteena oli työkyvyn parantaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Työterveyshuolto selvitti työntekijöiden toimintakykyä ja terveyttä työkykyindeksillä, voimavarat työssä -kyselyllä ja työyhteisöjen sisäistä tilannetta ilmapiirikyselyillä. Vuosittaisissa lakisääteisissä tarkastuksissa tehdään työkykymitauksia.

LÄHTEET:

- Kuntatyönantajat
- Kunnalliset palkat ja henkilöstö, Tilastoselvitys 2019

LIITE 1

Juvan kunnan (kunta + vesilaitos) henkilöstömenot vuosilta 2012 - 2019						
Investointiosassa oli henkilöstömenoja vuosina 2015 - 2016, ja ne sisältyvät ao. vuosien lukuihin .						
		2019	2018	2017	2016	2015
Palkat ja palkiot						
	Palkat	5 915 732,03	6 037 645,94	5 958 997,90	11 808 391,92	11 804 956,74
	Palkanlisät	73 751,13	66 039,23	92 831,40	906 949,15	876 289,98
	Palkkiot	20 597,68	31 727,02	29 733,66	102 161,39	109 914,13
Palkat ja palkkiot yhteensä		6 010 080,84	6 135 412,19	6 081 562,96	12 817 502,46	12 791 160,85
Henkilöstösivukulut						
	Eläkekulut	1 995 722,74	1 937 629,13	1 891 743,37	3 524 510,63	3 662 817,20
	Muut henkilösivukulut	172 671,02	186 332,39	265 815,53	812 163,24	789 973,79
Henkilöstösivukulut yhteensä		2 168 393,76	2 123 961,52	2 157 558,90	4 336 673,87	4 452 790,99
Henkilöstömenojen korjauserät		-54 007,64	-89 214,88	-108 190,65	-217 681,78	-205 084,18
Palkat ja henkilöstömenot yhteensä		8 124 466,96	8 170 158,83	8 130 931,21	16 936 494,55	17 038 867,66
Investointiosan henkilöstömenot - erittely:						
	Palkat	0,00	0,00	0,00	15 211,27	1 458,85
	Eläkekulut	0,00	0,00	0,00	2 664,55	141,50
	Muut henkilöstömenot	0,00	0,00	0,00	983,91	45,92
Investointiosan henkilöstömenot yht.		0,00	0,00	0,00	18 859,73	1 646,27

LIITE 2

Juvan kunnan (kunta + vesilaitos) henkilöstömenot vuodelta 2019 + vertailuvuodet 2015 - 2018					
(Tässä vain henkilöstömenot-tiliryhmään sisältyvät menot ja niihin liittyvät oikaisut.)					
	2019	2018	2017	2016	2015
Käyttötalouden henkilöstömenot:					
Palkat ja palkkiot					
Palkat	5 915 732,03	6 037 645,94	5 958 997,90	11 808 391,92	11 804 956,74
Palkanlisät	73 751,13	66 039,23	92 831,40	906 949,15	876 289,98
Palkkiot	20 597,68	31 727,02	29 733,66	102 161,39	109 914,13
Palkat ja palkkiot yhteensä	6 010 080,84	6 135 412,19	6 081 562,96	12 817 502,46	12 791 160,85
Henkilöstösivukulut					
Eläkekulut	1 995 722,74	1 937 629,13	1 891 743,37	3 524 510,63	3 662 817,20
Muut henkilösivukulut	172 671,02	186 332,39	265 815,53	812 163,24	789 973,79
Henkilöstösivukulut yhteensä	2 168 393,76	2 123 961,52	2 157 558,90	4 336 673,87	4 452 790,99
Henkilöstömenojen korjauserät	-54 007,64	-89 214,88	-108 190,65	-217 681,78	-205 084,18
Käyttötal. palkat ja henkilöstömenot yhteensä	8 124 466,96	8 170 158,83	8 130 931,21	16 936 494,55	17 038 867,66
Investointiosan henkilöstömenot					
Palkat	0,00	0,00	0,00	15 211,27	1 458,85
Eläkekulut	0,00	0,00	0,00	2 664,55	141,50
Muut henkilöstömenot	0,00	0,00	0,00	983,91	45,92
Investointiosan henkilöstömenot yht.	0,00	0,00	0,00	18 859,73	1 646,27
Henkilöstömenot yhteensä	8 124 466,96	8 170 158,83	8 130 931,21	16 955 354,28	17 040 513,93
Juvalla 12.3.2020 / Sanna Huopalainen					