

YT-ryhmä
pvm 20.5.2022

Khall
pvm 30.5.2022

Kvalt
pvm 14.6.2022



TAIPALSAARI

Henkilöstöraportti

2021

Kunnanjohtajan katsaus

Henkilöstöraporttiin kootaan keskeisimmät tiedot henkilöstöhallinnosta, työterveyshuollosta sekä työsuojelusta. Mukana on myös paljon numerotietoa eri osa-alueilta. Kunnalla on lakeihin ja säännöksiin perustuvat voimassaolevat henkilöstösuunnitelmat ja ne on kuvattu tässä raportissa.

Vuosi 2021 oli toinen ns. koronavuosi. Henkilöstö on elänyt ja joutunut sopeutumaan normaalista poikkeaviin työtapoihin, varautumaan ja estämään viruksen leviämistä. Tämä on sävyttänyt kaikkien työtekoa ja toimintaa jo toista vuotta peräkkäin. Kesään mennessä virus hiukan hellitti leviämistään, kunnes syksyllä uuden virusvariantin myötä, oltiin aiempaa pahemmassa tilanteessa.

Henkilöstömäärässä korona ei näy, vaan siinä on palattu vuoden 2019 tasolle. Kokonaismäärä on laskenut 155 (-7) työntekijään. Vähennys kohdentuu kaikille toimialoille. Vakinaisen henkilöstön määrä nousi kolmella 130 työntekijään. Vähennys tapahtuikin määräaikaisissa työsuhteissa. Osa-aikaisten osuus kasvoi edellisestä vuodesta ollen 8,5 % vakinaisen henkilöstön määrästä.

Henkilötyövuosia vuodelle 2021 oli arvioitu 151 henkilötyövuotta. Toteuma oli kuitenkin 159 eli arvioitua enemmän.

Koulutuspäivissä näkyy koronan vaikutus. Koulutuspäivien määrä on huomattavasti vähentynyt vuodesta 2019. Koulutuspäiviä oli vuoden 2021 tilastossa 330, kun niitä vertailuvuonna oli 411 päivää.

Terveysperusteisten poissaolojen määrä valitettavasti nousi edellisestä vuodesta 3084 (+820) päivään. Erityisesti pitkät poissaolot lisääntyivät. Toisaalta tämä kertoo yksittäisten työntekijöiden pitkistä sairausjaksoista. Diagnoosiryhmittäin eniten poissaolopäiviä aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveydenhäiriöt, joissa molempien osuudet olivat 27 %. Ikäjakauman mukaan poissaolot kasaantuvat yli 50-vuotiaisiin.

Työhyvinvointiin panostettiin vuonna 2021 aiempaa enemmän, mm. yhteisten tapahtumien ja liikuntakeiluiden kautta. Lisäksi ePassin saldoa kasvatettiin koronavuoden kannustimena 150 euroon.

Työssä viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin aiotaan jatkossakin panostaa erilaisin keinoin ja työntekijät yritetään saada entistä enemmän mukaan työhyvinvoinnin ja työn kehittämiseen. Koronan ”jälkihoito” ja digitalisaatio haastavat työyhteisöjä uudennlaisiin ratkaisuihin ja kehittämiseen. Samalla tarve työhyvinvointipanostuksiin kasvaa.

Kari Kuuramaa
kunnanjohtaja

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	4
1.1 Henkilöstöraportoinnissa huomioitavat lait ja asetukset	4
1.2 Henkilöstöraportin tietojen kokoaminen.....	5
1.3 Henkilöstövoimavarojen arvioinnin viitekehys	5
2 Taipalsaaren kunnan henkilöstövoimavarat vuonna 2021	6
2.1 Henkilöstömäärä.....	6
2.2 Henkilötyövuodet	8
2.3 Vuosityöajan jakautuminen	9
2.4 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne	10
3 Kohti osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä.....	12
3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	12
3.2 Yhteistoiminta Taipalsaaren kunnassa.....	12
3.3 Työsuojelu Taipalsaaren kunnassa.....	14
3.4 Työhyvinvointi	15
4 Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky	16
4.1 Terveysperusteiset poissaolot.....	16
4.2 Työtapaturmat, työmatkatapaturmat	18
4.3 Työterveyshuolto	18
4.4 Henkilöstön eläköityminen	19
4.5 Henkilöstön vaihtuvuus	20
5 Henkilöstökustannukset ja -investoinnit.....	21
5.1 Henkilöstökustannukset.....	21
5.2 Palkkaus	22
5.3 Eläkemaksut	23
Lähteet.....	24
Liitteet	
Työsuojelutoimikunnan toimintakertomus vuodelta 2021	
Suomen Terveystalo Oy:n sairauspoissaoloraportti vuodelta 2021	

1 Johdanto

Kunnan henkilöstöraportti ja tilinpäätös muodostavat yhdessä tietopaketin kunnan toiminnasta ja talouden tarkastelusta sekä rakentavat perustan henkilöstöjohtamiselle ja työyhteisöjen jatkuvalla kehittämiselle. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisön ja johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöraportin laadinnasta vastaa henkilöstöhallinto, ja sen sisällön tuottamisessa, suunnittelussa, tulokinnassa ja hyödyntämisessä toimitaan yhteistyössä henkilöstön, työterveyshuollon, työsuojelun ja ammattijärjestöjen kanssa.

Tämä henkilöstöraportti on laadittu enimmäkseen KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen vuonna 2013 antaman Henkilöstövoimavarojen arviointi -suosituksen mukaisesti. Raportin tiedot perustuvat mm. henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä kerättyyn tietoon, työterveyshuollon toimittamiin tietoihin sekä työsuojelutoimikunnan tietoihin. Vuoden 2022 henkilöstöraportti tullaan laatimaan Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n vuonna 2021 julkaiseman Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan -julkaisun suositusten mukaisesti.

Henkilöstöraportti käsitellään YT-ryhmässä, sillä Taipalsaaren kunnan työsuojelutoimikunta on osa YT-ryhmää. Mikäli työsuojelu toimisi omana erillisenä yksikkönä, tulisi henkilöstöraportti käsitellä lisäksi työsuojeluorganisaatiossa. Henkilöstöraportin hyväksymisestä vastaa kunnanhallitus, ja se esitellään kunnanvaltuustolle itsenäisenä asiakirjana samanaikaisesti tilinpäätöksen kanssa. Hyväksytty henkilöstöraportti lähetetään tiedoksi koko henkilöstölle ja käsitellään työyhteisöissä.

1.1 Henkilöstöraportoinnissa huomioitavat lait ja asetukset

Tasa-arvolaki (609/1986), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia tasa-arvosuunnitelma. Taipalsaaren kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut laadittuna vuosille 2017–2021. Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.1.2022 alkaen. Henkilöstöraportissa ilmaistut tunnusluvut ilmaistaan yksilönsuoja huomioiden sukupuolittain eriteltynä vain tarvittaessa.

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (612/1999), jonka 20 §:n mukaisen viranomaisen tiedontuottamisvelvollisuuden vuoksi kuntatyönantajan toimialaan kuuluu henkilöstöä koskevien tilastojen tuottaminen. Näiden tilastojen tuottaminen tulee tapahtua **tietosuojalakia (1050/2018)** noudattaen.

Työturvallisuuslaki (738/2002), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia työsuojelun toimintaohjelma. Taipalsaaren kunnan työsuojelun toimintaohjelma on laadittu vuosille 2018–2021 ja vuosille 2022–2025.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001), jonka mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, mikä voi olla osa edellä mainittua työsuojelun toiminta-ohjelmaa. Taipalsaaren kunnan työterveyshuollon toimintasuunnitelma on voimassa 31.12.2025 asti.

Yksityisydensuojalaki (759/2004), jonka tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Taipalsaaren kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuosille 2017–2021. Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.1.2022 alkaen.

1.2 Henkilöstöraportin tietojen kokoaminen

Henkilöstöraportissa tiedot on ilmoitettu 31.12. tilanteen mukaisina. Tietojen keräämisessä on noudatettu kunnallisen työmarkkinalaitoksen antamaa henkilöstöraporttisuositusta. Henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- tai virkasuhteessa (palvelusuhteessa) olevan henkilöstön. Osaa tunnusluvuista seurataan vain vakinaisen henkilöstön osalta. Raporttiin kerättyjen tunnuslukujen ja tilastojen yhteyteen on liitetty kirjallinen tulkinta tilanteesta sekä tietoa mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

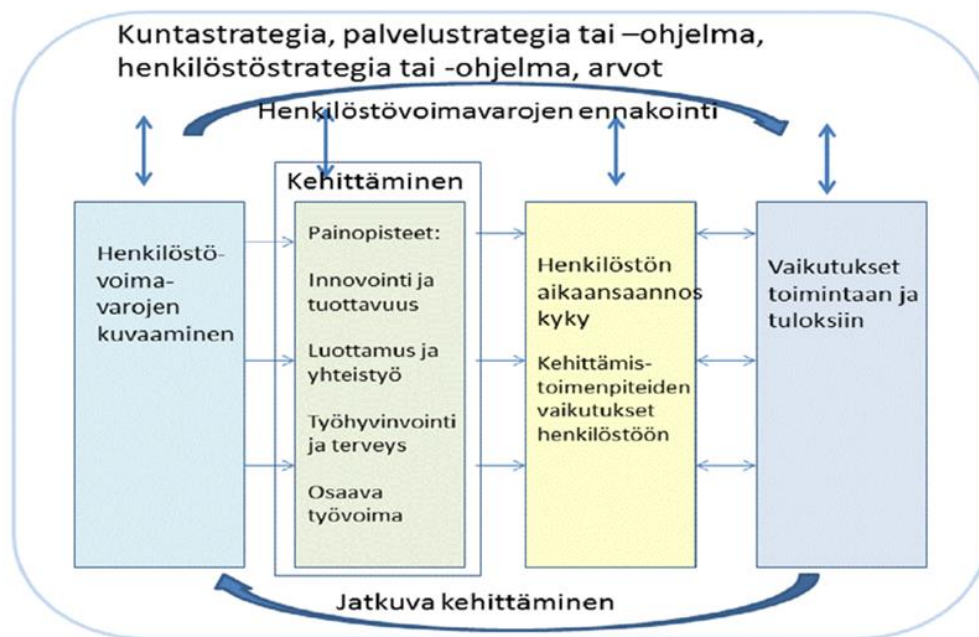
1.3 Henkilöstövoimavarojen arvioinnin viitekehys

Henkilöstövoimavarojen arviointi perustuu kuntastrategiaan sekä henkilöstöön liittyviin tavoitteisiin. Taipalsaaren kunnan aiempi kuntastrategia on ollut voimassa vuosina 2017–2021, ja tämänhetkinen kuntastrategia on voimassa vuosina 2022–2025. Henkilöstövoimavarojen arviointi on edellytys toiminnan ja palvelujen suunnittelulle ja ennakkoinnille. Tässä henkilöstöraportissa henkilöstövoimavarojen arviointi on toteutettu KT Kuntatyönantajien Henkilöstövoimavarojen arviointi -suosituksessa esitetyn viitekehysten mukaisesti. Tämä viitekehys on esitetty kuvassa 1.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpainoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Kehittämistyö edellyttää poliittisten päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista.

Henkilöstön aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan mm. mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta, yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta. Henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia

henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esim. asiakastyytyvyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun tai talouteen.



Kuva 1. Henkilöstövoimavarojen arvioinnin viitekehys (Kuntatyönantajat 2013)

2 Taipalsaaren kunnan henkilöstövoimavarat vuonna 2021

Tässä luvussa kuvataan henkilöstövoimavaroja erilaisten tunnuslukujen merkeissä. Tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista.

2.1 Henkilöstömäärä

Vuoden 2021 lopussa Taipalsaaren kunnan palveluksessa oli 130 henkilöä vakinaisessa palvelussuhteessa ja 25 henkilöä määräaikaisessa palvelussuhteessa. Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut 4,3 % 31.12.2020 tilanteeseen verrattuna; vakinaisen henkilöstön osuus on kasvanut kolmella henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä on puolestaan laskenut kymmenellä henkilöllä. Vakinaisesta henkilöstöstä 81,5 % on naisia. Myös määräaikaisesta henkilöstöstä suurin osa, eli 64,0 %, on naisia.

Taulukossa 1 henkilöstömäärää on kuvattu 31.12.2021 tilanteen mukaisena sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön osalta sukupuolittain eriteltynä.

Palvelussuhde 31.12.2021	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	24	106	130	+ 2,4 %
Määräaikaiset	9	16	25	- 28,6 %
- joista työllistettyjä	5	5	10	- 9,1 %
Yhteensä	33	122	155	- 4,3 %

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2021

Henkilöstömäärä palvelussuhteittain vuosina 2015–2021

Taulukossa 2 on kuvattu henkilöstömäärän kehitystä vuosina 2015–2021 sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön osalta.

Palvelussuhde	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	152	148	148	139	128	127	130
Määräaikaiset	16	17	14	20	26	35	25
Yhteensä	168	165	162	159	154	162	155

Taulukko 2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet vuosina 2015–2021

Henkilöstömäärä toimialoittain 2015–2021

Henkilöstömäärän kehitystä toimialoittain on kuvattu taulukossa 3, jossa henkilöstömäärää on tarkasteltu vuosina 2015–2021.

Toimiala	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konsernihallinto	29	28	33	32	31	15	14
Sivistyspalvelut	122	118	112	109	105	119	114
Tekniset palvelut	17	19	17	18	18	28	27
Yhteensä	168	165	162	159	154	162	155

Taulukko 3. Henkilöstö toimialoittain vuosina 2015–2021

Vakinainen henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna vuosina 2015–2021

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä enemmistö työskentelee päätoimisessa palvelussuhteessa. 31.12.2021 osa-aikaisia oli 8,5 % vakinaisen henkilöstön määrästä. Taulukossa 4 on kuvattu vakinaisen henkilöstön kokoaikaisten ja osa-aikaisten palvelussuhteiden lukumääriä vuosina 2015–2021 31.12. tilanteen mukaisena.

Työaika	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kokoaikaiset	140	135	136	125	118	119	119
Osa-aikaiset	12	13	12	14	10	8	11
Yhteensä	152	148	148	139	128	127	130

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrät vuosina 2015–2021 31.12. tilanteen mukaisena

2.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan seuraavasti: palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100). Taulukossa 5 on esitetty kunnan palveluksessa olevan henkilöstön työaika henkilötyövuosiksi muutettuna vuosina 2015–2021. Taulukossa henkilötyövuodet on ilmoitettu yhden henkilötyövuoden tarkkuudella.

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
vuonna 2021	33	126	159
vuonna 2020	32	120	152
vuonna 2019	31	118	149
vuonna 2018	33	125	158
vuonna 2017	35	129	164
vuonna 2016	34	128	162
vuonna 2015	33	131	164

Taulukko 5. Taipalsaaren kunnan henkilöstön työaika henkilötyövuosina vuosina 2015–2021

Talousarvion henkilöstösuunnitelmassa vuoden 2021 henkilötyövuosiksi on arvioitu 151 henkilötyövuotta. Vuonna 2021 toteutuneita henkilötyövuosia on ollut 159 eli arvioitua enemmän. Taulukossa 6 vuonna 2021 toteutuneet henkilötyövuodet on esitetty toimialakohtaisesti eriteltynä 0,5 henkilötyövuoden tarkkuudella.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Konsernihallinto:			
- Hallintopalvelut	3,4	2,4	5,8
- Työllistämisen edistäminen	2,8	4,2	7,0
- Elinvoiman edistäminen ja kuntakehitys	0,6	1,3	1,9
Sivistyspalvelut	104,6	9,5	114,1
Tekniset palvelut	15,1	14,9	30,0
Kesätyöntekijät, vaalit, ostopalvelut ym.	0,3	0,1	0,4
Yhteensä			159

Taulukko 6. Vuoden 2021 toteutuneet henkilötyövuodet toimialoittain jaoteltuina

Vuotta 2021 koskevan talousarvion henkilöstösuunnitelmassa hallintopalvelujen henkilötyövuosiksi on arvioitu 7,0 henkilötyövuotta toteuman ollessa 5,8. Puolestaan työllistämisen edistämisen henkilötyövuosien on arvioitu olevan 6,3 toteuman ollessa 7,0. Elinvoiman edistämisen ja kuntakehityksen henkilötyövuosien on arvioitu olevan 1,7 toteuman ollessa 1,9. Sivistyspalvelujen henkilötyövuosiksi on talousarvion henkilöstösuunnitelmassa vuodelle 2021 puolestaan arvioitu 108,4 henkilötyövuotta toteuman ollessa 114,1. Teknisille palveluille henkilöstösuunnitelmassa on vuodelle 2021 arvioitu 27,5 henkilötyövuotta. Teknisten palveluiden vuonna 2021 toteutuneet henkilötyövuodet ovat olleet 30,0.

2.3 Vuosityöajan jakautuminen

Teoreettista säännöllistä vuosityöaika lasketaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Teoreettisesta vuosityöajasta saadaan tehty vuosityöaika vähentämällä siitä kaikki sekä palkalliset että palkattomat poissaolopäivät.

Koko henkilöstö, päivät	2021	2020
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	44 162	40 826
– vuosilomat ja muut lomat	2 997	3 366
– terveysperusteiset poissaolot	3 084	2 135
– perhevapaat	771	531
– muut palkalliset poissaolot	114	78
– muut palkattomat poissaolot	2 075	3 251
– koulutus	330	320
– vapaana annettavat työaikakorvaukset	212	204
+ rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	108	84
= Tehty vuosityöaika	34 687	31 025

Taulukko 7. Henkilöstön vuoden 2021 ja 2020 vuosityöajan muodostuminen

2.4 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne

Seuraavissa taulukoissa tarkastellaan Taipalsaaren kunnan palveluksessa olevan vakinaisen henkilöstön ikärakennetta 31.12.2021. Taipalsaaren kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2021 on ollut 48,8 vuotta. Taulukossa 8 vakinaisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellaan ikäryhmittäin ja taulukossa 9 toimialakohtaisesti ikäryhmittäin esitettynä..

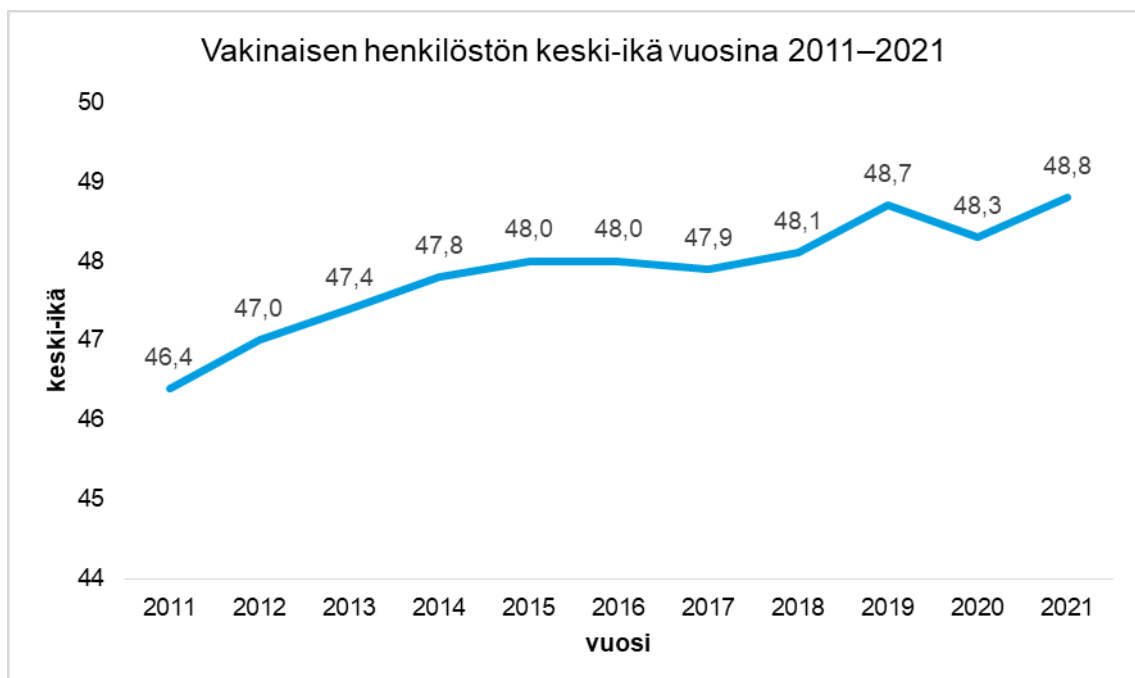
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	4	3,1
30–39	18	13,8
40–49	39	30,0
50–59	52	40,0
60–68	17	13,1
Yhteensä	130	100

Taulukko 8. Taipalsaaren kunnan vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2021

Ikä vuosina	Konserni-hallinto	Sivistys-palvelut	Tekniset palvelut
alle 30	0	4	0
30–39	1	14	3
40–49	2	29	8
50–59	3	40	9
60–68	2	12	3
Yhteensä	8	99	23

Taulukko 9. Taipalsaaren kunnan vakinaisen henkilöstön ikärakenne toimialakohtaisesti eriteltynä 31.12.2021

Taipalsaaren kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä on ollut vuonna 2011 46,4 vuotta ja vuonna 2021 48,8 vuotta. Kymmenen vuoden aikana vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 2,4 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on ollut maltillista.



Kaavio 1 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2011–2021

3 Kohti osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä

Kunnan menestyminen edellyttää osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Tässä luvussa tarkastellaan lähemmin Taipalsaaren kunnan henkilöstön osaamisen kehittämistä, yhteistoimintaa, työsuojelua sekä työhyvinvointia.

3.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Yhtenä koulutuspäivänä pidetään kuuden tunnin mittaista koulutusta, mikä voi muodostua useasta eri koulutusjaksosta, mitkä ovat olleet kestoltaan vähintään tunnin mittaisia.

Vuoden 2021 aikana erilaisiin koulutuksiin osallistui 95 henkilöä, ja erilaisia koulutuspäiviä oli yhteensä 330 kpl. Koulutuksiin osallistuneiden ja koulutuspäivien määriä vuosina 2015–2021 on kuvattu tarkemmin taulukossa 10. Vuonna 2021 lakisääteisiin täydennyskoulutuksiin osallistui 23 henkilöä, ja lakisääteisiä koulutuspäiviä oli yhteensä 44 kpl. Johtamis- ja esihenkilökoulutuksiin vuonna 2021 osallistui puolestaan kolme henkilöä, ja näitä koulutuspäiviä oli 8 kpl.

Vuosi	Osallistujia	Koulutuspäiviä
2021	95	330
2020	111	320
2019	131	411
2018	114	428
2017	123	508
2016	144	560
2015	118	480

Taulukko 10. Koulutuksiin osallistujien ja koulutuspäivien määrät vuosina 2015–2021

3.2 Yhteistoiminta Taipalsaaren kunnassa

Taipalsaaren kunnassa yhteistoiminta järjestetään kuntia koskevan **yhteistoimitalain (449/2007)** mukaisesti. Tämän lain piirissä ovat kaikki kunnat ja kuntayhtymät sekä hyvinvointialueet ja hyvinvointialueyhtymät. Kuntia koskevan yhteistoimitalain mukaan yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen

palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina voi toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Laissa on määritelty vähimmäistaso kunnan yhteistoiminnalle.

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai kuntien ja hyvinvointialueiden välisessä yhteistyössä. Käsiteltävä on lisäksi palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia kuten esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta. Myös henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä kuin myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikais- tamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Kuntia koskevan yhteistoimintalain mukaisesti jokaisessa kunnassa on oltava työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva yhteistoimintaelin (Taipalsaaren kunnassa nimeltä YT-ryhmä), jonka toimikausi kes- tää neljä vuotta. Taipalsaaren kunnan YT-ryhmä kokoontui vuonna 2021 neljä kertaa ja käsitteli pöytäkir- joiden mukaan yhteensä 22 asiaa.

Taipalsaaren kunnan YT-ryhmän kokoonpano vuonna 2021:

Henkilöstön edustajat:

- neljä pääluottamusmiestä
 - Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
 - Julkisen alan unioni JAU ry, Jyty, alueellinen pääluottamusmies
 - Julkisen alan unioni JAU ry, JHL, alueellinen pääluottamusmies
 - Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo ry, Tehy
- kolme työsuojeluvaltuutettua
 - yksi toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu
 - kaksi työntekijöitä edustavaa työsuojeluvaltuutettua

Työnantajan edustajat:

- kunnanjohtaja
- hallintojohtaja
- työsuojelupäällikkö
- kaksi kunnanhallituksen edustajaa
- henkilöstöassistentti pöytäkirjanpitäjänä

3.3 Työsuojelu Taipalsaaren kunnassa

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;*
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;*
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja*
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.*

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

(Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 8 §)

Taipalsaaren kunnan työsuojelutoimikunnan tehtävät hoitaa kunnan YT-ryhmä, jonka sisällä toimii jaostona vaaleilla valittu työsuojelutoimikunta työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön johdolla. Jaoksen toimintaan voivat osallistua myös työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja Taipalsaaren kunnan työterveyshuollosta, jonka tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Työsuojelutoimikunnan toimintakausi on ollut 1.1.2018–31.12.2021. Uusi kausi on alkanut 1.1.2022 alkaen, ja se kestää 31.12.2025 asti.

Taipalsaaren työsuojelutoimikunnan kokoonpano vuonna 2021:

Työsuojelupäällikkönä toimi vuonna 2021 kunnanpuutarhuri/toimistoinsinööri Reija Rämä. Henkilöstöä edustivat seuraavat työsuojeluvaltuutetut:

- toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu Panu Karhu
 - varavaltuutettu Tiina Mikkola

- työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Helena Leppälä (elokuuhun asti)
 - 1. varavaltuutettu Henna Heiskamo (elokuuhun asti, jonka jälkeen varsinainen valtuutettu)
 - 2. varavaltuutettu Ritva Stavén (elokuuhun asti, jonka jälkeen 1. varavaltuutettu)

- työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Janne Kemiläinen
 - 1. varavaltuutettu Kirsi Rehunen
 - 2. varavaltuutettu Sanna Kolhonen

Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

(Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 9 §)

Taipalsaaren kunnan vuoden 2021 työsuojelutoimikunnan toimintakertomus on tämän henkilöstöraportin liitteenä.

3.4 Työhyvinvointi

Taipalsaaren kunnassa työhyvinvointia ja työilmapiiriä seurataan esimerkiksi työterveyshuollon työpaikkakäynneillä, henkilöstökyselyillä sekä esihenkilöiden toteuttamilla kehityskeskusteluilla. Lisäksi työhyvinvointia käsitellään työsuojelutoimikunnassa, joka tarkistaa vuosittain työsuojelutoimikunnan työsuojelu-

suunnitelman. Toimintavuoden 2021 aikana työyksiköille ja koko henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua kunnan henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman suunnitteluun ja sen tulevaan toteutukseen. Lopputuloksena vuoden 2021 lopussa syntyi liki valmis ohjelma, mikä otettiin käyttöön 1.4.2022.

Taipalsaaren kunnan henkilöstö saa käyttää kunnan kuntosaleja veloitusetta, samoin henkilöstölle on varattu viikoittaisia sählyvuoroja. Vuoden 2021 talousarvioon oli varattu 175 e/hlö työhyvinvoinnin lisäämiseen. Siitä henkilöstölle jaettiin ePassilla 150 e/hlö käytettäväksi liikunta- ja kulttuuripalveluihin ja loput 25 e/hlö työyksikköjen omiin, työhyvinvointia edistäviin yhteisiin tapahtumiin. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin kehonkuntoindeksimittauksia, maksutonta liikuntaneuvontaa, yhteisiä ulkoiluretkiä eri luontopoluilla, pikujoulut ja etäyhteyden välityksellä ohjattuja kehonhuoltojumppia. Pandemiatilanteen vuoksi työhyvinvointitapahtumia jouduttiin perumaan tai niitä järjestettiin pienemmälle osallistujamäärälle.

Työhyvinvoinnista on lisäksi kerrottu raportin liitteenä löytyvästä työsuojelutoimikunnan vuoden 2021 toimintakertomuksessa.

4 Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

Talousarvion henkilöstösuunnitelmassa vuoden 2021 henkilötyövuosiksi on arvioitu 151 henkilötyövuotta. Vuonna 2021 toteutuneita henkilötyövuosia on ollut 159 eli arvioitua enemmän, mikä johtunee palvelutarpeiden kasvusta. Terveysperusteisten poissaolojen määrä vuonna 2021 oli 3 084 kalenteripäivää, mikä on noin 12 henkilötyövuotta. Vuonna 2021 kunnan henkilöstömäärä on ollut 31.12. tilanteen mukaan 155.

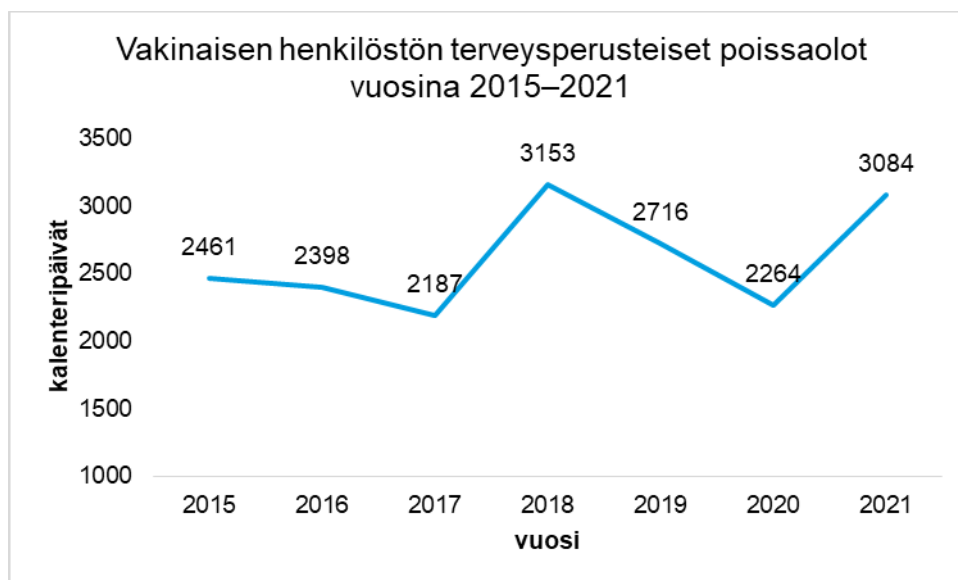
4.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisiksi poissaoloiksi luetaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot (myös kuntoutus) sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Taulukossa 11 on esitetty vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2015–2021.

Poissaolot kalenteripäivinä	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
alle 4 pv	417	427	380	453	384	309	308
4–29 pv	676	644	659	606	540	705	613
30–60 pv	284	202	261	357	194	283	301
61–90 pv	273	185	171	315	-	440	147
91–180 pv	111	545	123	242	631	161	595
Yli 180 päivää	700	395	593	1180	967	366	1120
Yhteensä	2461	2398	2187	3153	2 716	2264	3084

Taulukko 11. Vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2015–2021

Vakinaisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä on lisääntynyt huomattavasti vuodesta 2020. Vuonna 2020 poissaoloja on ollut 2 264 kalenteripäivää eli noin 9 henkilötyövuotta, kun vuonna 2021 vastaavia poissaoloja on ollut 3 084 kalenteripäivää eli noin 12 henkilötyövuotta. Kaaviossa 2 on esitetty vakinaisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen lukumäärät kalenteripäivinä vuosina 2015–2021.



Kaavio 2. Vakinaisen henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen määrä kalenteripäivinä vuosina 2015–2021

Taulukosta 12 selviää, kuinka vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot jakautuivat vuonna 2021 toimialoittain.

Terveysperusteiset poissaolot	henkilöstö	sairastaneita	1-3 pv	4-29 pv	yli 29 pv	sairauspäivät yht.
KONSERNIHALLINTO						
kalenteripäivät			5	9	-	14
henkilöt	7	5				
SIVISTYSPALVELUT						
kalenteripäivät			269	483	1513	2265
henkilöt	94	69				
TEKNISET PALVELUT						
kalenteripäivät			34	121	650	805
henkilöt	24	12				
YHTEENSÄ						
kalenteripäivät			308	613	2163	3084
henkilöt	125	86				

Taulukko 12. Vakinaisen henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuonna 2021 toimialakohtaisesti eriteltynä

4.2 Työtaturmat, työmatkataturmat

Vuonna 2021 sattui työtaturmia ja työmatkataturmia yhteensä 11 kpl, joista 4 kpl oli työmatkataturmia.

4.3 Työterveyshuolto

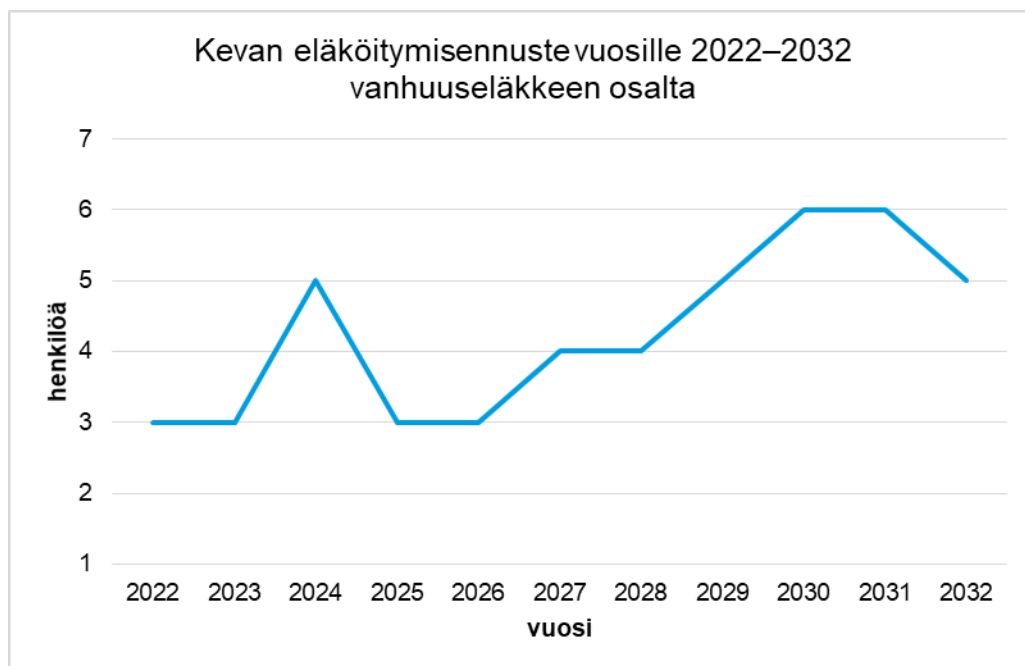
Taipalsaaren kunta ostaa työterveyshuollon palvelut Suomen Terveystalo Oy:ltä. Työterveyshuolto perustuu vuosittain päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työterveyshoitaja ja/tai työterveyslääkäri on osallistunut kutsuttuna työsuojelutoimikunnan sekä sisäilmatyöryhmän kokouksiin. Palveluntuottaja nimesi kunnalle myös palvelupäällikön toimintavuoden 2021 lopulla.

Työterveyshuollon sairauspoissaoloraportti vuodesta 2021 on henkilöstöraportin erillisenä liitteenä. Työterveyshuollon raportin lukuihin sisältyy myös määräaikainen henkilöstö.

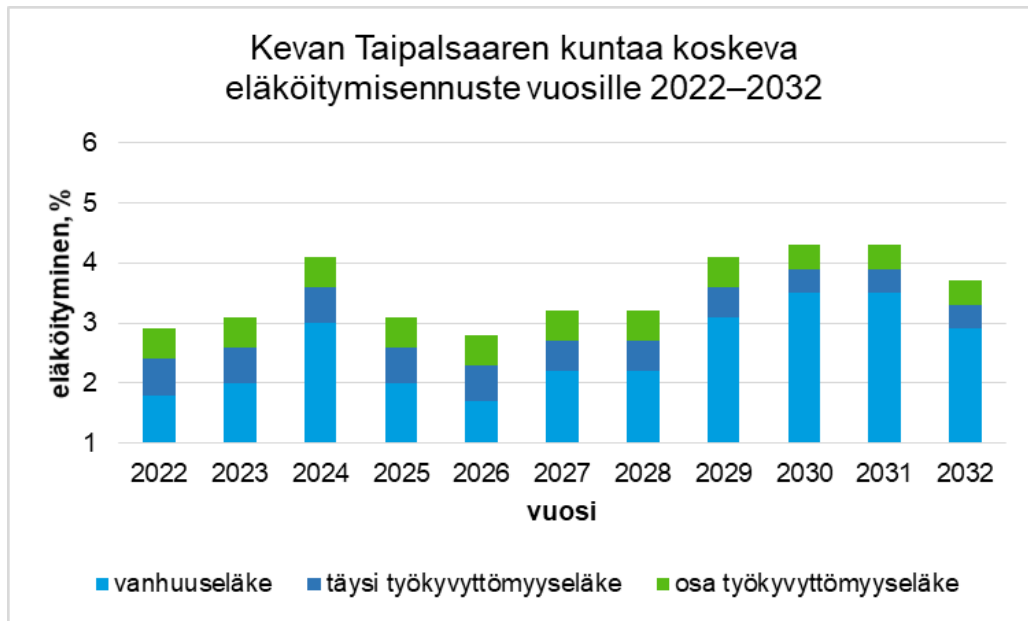
4.4 Henkilöstön eläköityminen

Taipalsaaren kunnan henkilöstöstä vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä. Kaaviossa 4 on esitetty Kevan Taipalsaaren kuntaa koskeva eläköitymisennuste vuosille 2022–2032 vanhuuseläkkeen osalta. Kaaviossa 5 puolestaan Kevan eläköitymisennuste Taipalsaaren kuntaa koskien on esitetty niin vanhuuseläkkeen, täyden työkyvyttömyyseläkkeen kuin osatyökyvyttömyyseläkkeenkin osalta.

Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. (Keva 2022b)



Kaavio 4. Kevan eläköitymisennuste vuosille 2022–2032 vanhuuseläkkeen osalta



Kaavio 5. Kevan eläköitymisennuste vuosille 2022–2032 vanhuuseläkkeen, täyden työkyvyttömyyseläkkeen sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen osalta

4.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan ilmoittamalla raporttivuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Vuonna 2021 Taipalsaaren kunnassa alkoi 11 vakinaista palvelussuhdetta ja päättyi 15 vakinaista palvelussuhdetta. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta vuonna 2021 on kuvattu tarkemmin taulukossa 13.

Vakinaiset	Lukumäärä
Alkaneet palvelussuhteet	11
Päättyneet palvelussuhteet	15

Taulukko 13. Alkaneet ja päättyneet vakinaiset palvelussuhteet vuonna 2021

Henkilöstön tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ilmaistaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden määrät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään. Näitä prosentteja ajalta 2015–2021 on esitetty tarkemmin taulukossa 14.

Vaihtuvuus	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset henkilöt 31.12.	152	148	148	139	128	127	130
Alkaneet palvelussuhteet	7	8	9	4	1	10	11
Päätyneet palvelussuhteet	10	13	10	13	11	14	15
Tulovaihtuvuus %	4,5	5,3	6,1	2,7	0,7	7,8	8,7
Lähtövaihtuvuus %	6,5	8,6	6,8	8,8	7,9	10,9	11,8

Taulukko 14. Henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus vuosina 2015–2021

5 Henkilöstökustannukset ja -investoinnit

Taipalsaaren kunnassa käytössä ovat seuraavat virka- ja työehtosopimukset:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES,
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES ja
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS.

5.1 Henkilöstökustannukset

Taipalsaaren kunnan vuoden 2021 tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut (sis. palkkiot) olivat 7 566 693 euroa. Vuotta aiemmin eli vuonna 2020 vastaavat kulut olivat 7 175 127 euroa. Taulukossa 15 on esitetty tarkemmin vuoden 2021 ja 2020 henkilöstökustannusten muodostumista. Uudessa Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n vuonna 2021 julkaisemassa Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan -julkaisussa ei työvoima- ja henkilöstökustannuksia ole rajattu yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi tunnusluvuiksi, jonka vuoksi tähän 2021 vuotta koskevaan henkilöstöraporttiin henkilöstökustannukset on ilmoitettu tilinpäätösaineistojen 2021 ja 2020 mukaisesti.

	2021	2020
Henkilöstökustannukset yhteensä,	7 566 693	7 175 127
joista:		
Palkat yhteensä	6 003 550	5 697 411
Eläkekulut	1 362 386	1 306 866
Muut henkilöstösivukulut	200 757	170 850

Taulukko 15. Vuoden 2021 ja 2020 henkilöstökustannukset tilinpäätösaineistojen mukaisesti

Taulukossa 15 ilmaistut luvut vuoden 2021 osalta sisältävät organisaation maksamia toimielinten palkkioita 55 998 euroa ja niiden sivukulut.

Vuonna 2021 saadut Kela-korvaukset ovat olleet yhteensä 51 122,82 euroa ja koulutuskorvaukset 3 467,08 euroa. Työterveyspalvelusta syntyneet kustannukset ovat olleet yhteensä 104 641,90 euroa ja työntekijöille tarjoaman liikunta- ja hyvinvointiedun (ePassi) kustannukset ovat olleet 22 382,49 euroa.

5.2 Palkkaus

Keskiansiot ilmoitetaan joulukuun kokonaisansioista. Keskiansiot lasketaan vain täyttä työaikaa tekevien koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista. Ansioista on poistettu joulukuussa 2021 maksetut viranhaltijoiden kokouspalkkiot.

Joulukuu 2021	KVTES	OVTES	TS
Kokonaisansio keskimäärin €	2 501	3 565	3 603
Miesten keskiansio €	3 421	3 856	3 623
Naisten keskiansio €	2 376	3 535	-

Taulukko 16. Keskiansiovertailu 2021

5.3 Eläkemaksut

Työnantajan eläkemaksut koostuvat seuraavista osa-alueista: 1) palkkaperusteisesta eläkemaksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia, ja 2) eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

Erillinen varhaiseläkemenoperusteinen maksu on lakkautettu vuodesta 2019 alkaen, jolloin kaikilta jäsenyhteisöiltä perittävään palkkaperusteiseen maksuun sisällytettiin työkyvyttömyyseläkemaksu. Työkyvyttömyyseläkemaksu on työnantajakohmainen, ja se määräytyy osittain työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella ja osittain keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun mukaan. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan henkilöstön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitoon ja kehittämiseen sekä etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Kevan tilinpäätösarvion mukaan Taipalsaaren kunnan vuoden 2021 eläkemenoperusteinen maksuosuus on 359 241,47 euroa. Eläkemenoperusteinen maksu tulee poistumaan vuoden 2023 alussa, jolloin voimaan tulee tasausmaksu, joka jaetaan kuntien- ja hyvinvointialueiden osuuksiin. Tasausmaksun kokonaismäärän tulee vuosittain vahvistamaan Valtiovarainministeriö Kevan valtuutettujen esityksen perusteella. Tasausmaksu tullaan jakamaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin vuoden 2022 toteutuvien palkkasummien suhteessa.

Lähteet

Keva 2022. Tietoa eläkemaksuista.

Saatavilla: www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/tietoa-elakevakuutusmaksuista/ (Luettu 16.5.2022)

Keva 2022b. Työnantajan verkkopalvelu.

Kuntatyönantajat 2013. Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen.

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 2021. Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.

Lainsäädäntö

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Liite 1



TAIPALSAARI

Työsuojelutoimikunta

25.1.2022

Työsuojelutoimikunnan toimintakertomus vuodelta 2021

Taipalsaaren kunnan työsuojelutoimikunnan toimikausi oli 2018–2021. Samalle ajalle on laadittu vuosittain tarkistettava Työsuojeluohjelma. Vuonna 2021 toimikunta kokoontui 5 kertaa.

Työtapaturmia sattui 11 kpl, joista 4 on ilmoitettu työmatkatapaturmana. Väkivalta- ja uhkatilanteita raportoitiin 10 kpl, joissa kaikissa toinen osapuoli oli lapsi tai nuori. Päivittäisestä erityislasten kanssa koetuista uhka- ja väkivaltatilanteista ei tehty ilmoituksia.

Työterveyshuollon kanssa käytiin työkykyneuvotteluja sekä selvitettiin työyhteisöjen sisäisiä ristiriita-asioita. Korona jatkui läpi vuoden. Kunnassa noudatettiin THL:n sekä Eksoten paikallissuosituksia rajoitusten suhteen.

Työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys tehtiin Päiväkoti Satulaivassa toukokuussa ja Kirkonkylän koululla lokakuussa. Työsuojelu osallistui Lappeenrannan seudun ympäristötoimen pitämään koulun terveellisyden ja turvallisuuden tarkastuskäynnille Kirkonkylän koululla sekä Väinölässä iltapäiväkerhon toimitiloissa.

Kunnassa jatkui juhluvuoden tapahtumien varjossa henkilöstön resurssien riittämättömyys vaadittavien työtehtävien suorittamiseen. Se näkyi väsymisenä ja työhyvinvoinnin alenemisena. Etätöitä ei koeta tasarvoisiksi, koska kaikilla se ei ole mahdollista. Etätöitä lisäävät atk-tukihenkilöstön sekä lähityössä olevien työmäärää.

Sisäilmatyöryhmä kokoontui 4 kertaa. Saimaanharjun koulun lasikaton tiivisteet alkoivat vuotamaan. Kirkonkylän iltapäiväkerho siirtyi syksyllä Väinölään. Päiväkoti Satulaivassa ilmanvaihtokoneet toimivat täydellä teholla, mutta ilman riittävyys koetaan puutteellisena. Tekninen toimi selvittää asiaa

Osastojen yhteinen ensiapukoulutus EA1 järjestettiin webinaarina. Lisäksi osallistuttiin Aluehallintoviraston Terveet Tilat 2028 -ohjelman webinaareihin.

Perehdytysohje saatiin valmiiksi. Varhaisen tuen toimintamalli sekä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin. Päihdeohjelman päivitys aloitettiin. Intrasta löytyvät lomakkeet mm. sisäilmaongelman ilmoittamisesta, väkivalta- ja uhkatilanteiden raportoinnista sekä ilmoitus työnantajalle työssä koetusta häirinnästä. Teknisen toimen ylläpitämät pelastussuunnitelmat päivitetään vähintään kerran vuodessa.

Syksyllä järjestettiin työsuojaevaalit toimikaudelle 2022–2025. Ehdokkaiden määrä vastasi valtuutettujen paikkoja ja suoritettiin sopuvaalit.

Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat jaettiin henkilöstölle kunnanhallituksen ja YT-ryhmän pöytäkirjojen liitteinä sekä työsuojaeluvaravaltuutetuille tiedoksi. Pöytäkirjat talletetaan jatkossa Dynastyyn.

Liite 2

Suomen Terveystalo Oy:n sairauspoissaoloraportti vuodelta 2021

Erillinen liitetiedosto