

Leppävirran kunta

Henkilöstökertomus 2018

Sisällys

| | |
|---|-----------|
| 1. Henkilöstökertomuksen tavoite | 2 |
| 2. Leppävirran kunta työnantajana | 2 |
| 2.1 Organisaatorakenne..... | 3 |
| 3. Osastopäälliköiden katsaus..... | 3 |
| 3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen..... | 3 |
| 3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Paula Tiihonen..... | 4 |
| 3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen | 4 |
| 3.4 Tekninen osasto – vt. tekninen johtaja Anssi Nykänen | 6 |
| 4. Henkilöstöpalveluiden toimintavuosi 2018..... | 6 |
| 5. Tietoja henkilöstöstä | 8 |
| 5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2018 | 8 |
| 5.2 Henkilötyövuodet..... | 10 |
| 5.3 Henkilöstön vaihtuvuus..... | 11 |
| 5.4 Työajan jakautuminen..... | 12 |
| 5.5 Palkkauskustannukset | 12 |
| 5.6 Henkilöstön ikärakenne | 14 |
| 5.7 Henkilöstön poissaolot..... | 15 |
| 5.8 Eläköityminen ja eläkemaksut | 18 |
| 5.9 Eläköitymisennuste 2019–2021 | 20 |
| 6. Työhyvinvoinnin edistäminen | 21 |
| 6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen | 21 |
| 6.2 Palkitseminen | 24 |
| 7. Työllisyydenhoito | 24 |
| 8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut..... | 27 |
| 8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2018 | 27 |
| 8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2014–2018 | 29 |

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

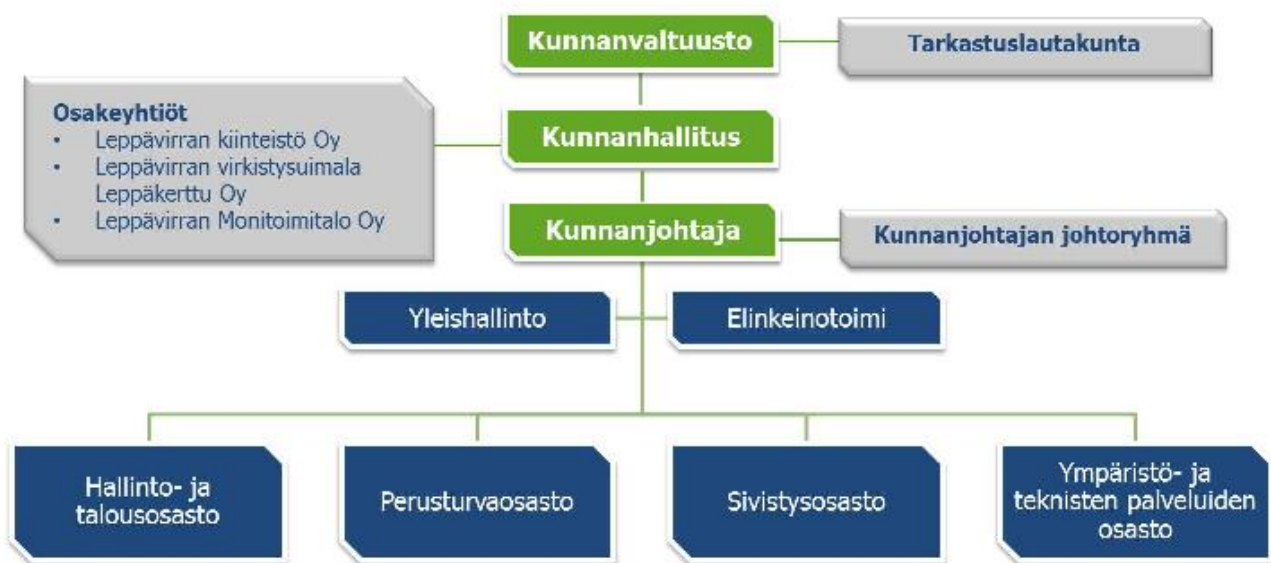
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä ja huomioimalla henkilöstönsä organisaatio pitää huolta henkilöstönsä potentiaalista myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomus on siis tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi tärkeä henkilöstön kehittämisen apuväline.

Leppävirran uutta henkilöstökertomusta (aiemmalta nimeltään henkilöstötilinpäätös) päivitettiin vuonna 2017 vastaamaan Kuntatyönantajien ohjeistusta. Tämä ”Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” – nimellä kulkeva ohjeistus pitää sisällään henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset toimintaan ja talouteen. Yhtenäisellä tilastotiedolla kunta kykenee jatkossa vertailemaan omia tilastojaan muiden kuntien vastaaviin.

2. Leppävirran kunta työnantajana

Leppävirran kunta oli vuonna 2018 keskimäärin 483 työntekijällään Leppävirran suurin työnantaja. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 111 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat lähihoitaja (100), luokanopettaja (39), päivähoitaja (26), koulunkäynninohjaaja (21) ja lastentarhanopettaja (18). Vuonna 2018 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 35 viranhaltijaa tai työntekijää.

2.1 Organisaatiorakenne



3. Osastopäälliköiden katsaus

3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen

Talous- ja hallinto-osaston työtehtävät ajoittuvat ICT-, kokous- ja hallintoasioiden osalta tasaisesti ympäri vuoden, kesä hiljaisempaa aikana, mutta taloustoimen osalta työtä rytmittää talousarvio- ja tilinpäätösaikataulu hyvin voimakkaasti. Työtehtävät ovat myös hyvin eriytyneitä, joka niukan henkilöstömitoituksen vuoksi aiheuttaa työn kuormittavuutta ajallisesti tietyille henkilöille tiettyinä aikoina.

Henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä. Yksi eläköityminen tapahtui 2019 alussa, jonka osalta työtehtävät hoidetaan sisäisin järjestelyin. Tämä ja aiemmin toteutuneet vastaavat järjestelyt aiheuttavat sen, että henkilöstömäärä on tehtäviin nähden niukka. Sairastavuus on osastolla ollut erittäin vähäistä. Henkilösidonaisuus niin ajankäytön kuin osaamisenkin osalta on tunnistettava riski. Val-

mistautuminen mahdolliseen maakuntaudistukseen asettaa paineita hallinnollisten tukipalvelujen toteutustapaan jatkossa.

3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Paula Tiihonen

Varhaiskasvatus siirtyi vuoden 2018 alusta perusturvaosastolta sivistysosastolle, muutoin perusturvaosaston henkilöstömäärä pysyi ennallaan. Hoivapalvelujen henkilöstömäärä pysyi ennallaan, suunniteltu lisäystä Virrankodin valmistuessa ei tehty, kun Unnukoti lakkautettiin ja henkilöstö siirtyi Virrankotiin suunnitelluille uusille paikoille sekä eläköitymisen kautta vapautuneille paikoille. Kotihoidon esimies vaihtui ja myös johtava sosiaalityöntekijä lopetti työt lokakuun lopussa eläköityäkseen lomien kautta. Henkilöstön saatavuus vakituisiin työsuhteisiin on edelleen hyvällä tasolla, mutta sijaisuuksiin henkilöstön saaminen on ollut haasteellista. Mitä lyhyemmästä sijaisuudesta on kyse, sen vaikeampi sijainen on löytää. Akateemisesti koulutettujen henkilöiden rekrytointi on haasteellista, mutta syksyllä saatiin kaksi avoinna ollutta sosiaalityöntekijän virkaa vakinaisesti täytettyä.

Perusturvaosaston henkilöstöllä oli vuonna 2018 yhteensä 3677 poissaolopäivää sairauden vuoksi eli 24,89 päivää/työntekijä. Noin puolet sairauslomista oli pituudeltaan 1-3 päivää. Entiseen tapaan yleisin diagnoosi oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Eniten sairastettiin kotihoidossa, jossa työntekijää kohti sairaspäiviä oli 38,36. Loppuvuotta kohti sairastaminen kotihoidossa kuitenkin väheni. Vuonna 2018 tehtiin työilmapiirikysely, jonka mukaan perusturvassa oli muuta kuntaa enemmän tyytymättömyyttä. Perusturvaosastolla tyytymättömyys oli suurinta kotihoidossa, erityiseksi kehittämiskohteiksi nousi luottamus reiluun kohteluun ja ristiriitojen rakentava käsittely. Kyselyn mukaan vain kolmannes vastanneista oli käynyt kehityskeskustelun esimiehensä kanssa.

3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen

Leppävirran kunnan sivistyspalveluihin kuuluvat varhaiskasvatus (1.1.2018 alkaen), peruskoulu, lukio sekä kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koordinoituvastuu on sisällytetty sivistystoimenjohtajan tehtävään sote- ja maakuntaudistusta ennakoiden, ja yhtenä osana tätä on ”Kunta hyvinvoinnin edistäjänä” –hankkeen johtaminen Leppävirran kunnas-

sa sekä osallistuminen maakunnalliseen HYTE-ryhmään. HYTE-koordinoitua on jaettu kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajan, varhaiskasvatusjohtajan sekä vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa.

Kuljetussuunnittelija siirtyi elokuun alusta loppuvuodeksi 2018 hallinnosta sivistyspalveluihin keskeisenä tehtävänä kuljetuskilpailutuksen valmistelu. Koulukuljetussopimuksen viimeinen optiovuosi on päättymässä heinäkuussa 2019.

Koulusihteerien ja toimistovirkailijan tehtäväkuvat on kartoitettu ja niitä täsmennetään vuoden 2019 aikana esimerkiksi kuljetusten koordinoinnin ja Primus-järjestelmän päivityksen osalta.

Peruskoulujen ja lukion opetushenkilöstön osaamisen kehittämistä erityisesti tieto- ja viestintätekniisten taitojen osalta on jatkettu Opetushallituksen tukemien tutoropettajahankkeiden myötä.

Konnuslahden ja Kurjalan kouluissa käynnistettiin koulujen yhteinen työyhteisöjen kehittämisprosessi syksyllä 2018. Prosessin tavoitteena on tukea henkilöstöä uuden toimintakulttuurin luomisessa erityisesti esi- ja alkuopetuksen yhteistoimintakokeilussa, mutta myös koulukohtaisten ja koulujen yhteisten toimintamallien luomisessa.

Sisäilmaongelmien johdosta Alapihan ja Sorsakosken koulujen toiminnoissa tehtiin vuoden 2018 aikana tarvittavia väliaikaisratkaisuja, joilla voitiin turvata terveelliset ja turvalliset työolosuhteet. Viitosvintiöiden päiväkodin Paukarlahden toimipisteen osalta tehdään selvitystä väistötiloista, toimintaa nykyisissä tiloissa voidaan jatkaa enintään kevään 2019 ajan. Lukion tiloista osa on käyttökielossa. Alapihan koulun tiloissa toiminta päättyi 13.12.2018, ja 14.12.2018 toteutui muutto uuteen Leppäkertun kouluun. Sorsakosken koulu määrättiin Keski-Savon ympäristölautakunnan päätöksellä (13.12.2018 §86) käyttökieltoon 2.1.2019 alkaen, ja loppuvuodesta valmisteltiin väistöratkaisu, jossa 1-2 luokat siirtyivät Sorsakosken päiväkodin yhteyteen ja 3-6 luokat Leppäkertun ja Kivelän koulujen tiloihin 2.1.2019 alkaen. Henkilöstöä ja perheitä kuultiin ja tutustutettiin uusiin toimintapuitteisiin joulukuun 2018 aikana.

Keväällä 2018 toteutetun Taloustutkimuksen työilmapiirikyselyn mukaan Leppävirran kunnan sivistyspalveluissa henkilöstön sitoutuminen ja työtyytyväisyys ovat kokonaisuuteen verraten parhaalla tasolla. Koulutukseen ja kehittämiseen koetaan olevan hyvät mahdollisuudet, esimiestyöskente-

lyyn ollaan pääosin tyytyväisiä, ja työnantajaimagoon paras palaute tulee sivistyspalveluista. Kaiken kaikkiaan koko henkilöstön osalta tyytyväisyys on Taloustutkimuksen keräämän tietopankin vertailuryhmää parempi.

3.4 Tekninen osasto – vt. tekninen johtaja Anssi Nykänen

Eläköitymiset ja muut henkilövaihdokset vaikuttivat myös vuonna 2018 palveluiden järjestämiseen. Eläköitymisiä tapahtuu myös 2019. Tekninen johtaja irtisanoutui ja neljä kuukautta hoidettiin sijaisvoimin, uusi tekninen johtaja aloitti vuoden 2019 alusta. Muutokseen varauduttiin maan käytön ja rakennusvalvonnan tehtävänkuvien uudelleen järjestämisellä. Muutoksia tapahtui mm. yhdyskuntainsinöörin ja maanmittausinsinööri viroissa sekä maanrakennusinsinöörin toimessa sekä vesi- ja viemärlaitoksessa. Osassa vaihdostilanteita on pystytty saamaan uusi henkilö toimimaan jonkin aikaa poislähtevän rinnalla, jolloin tietojen siirto varmentuu. Virkojen ja tehtävien täytöt mietitään aina tapauskohtaisesti toiminnan tarpeen mukaan. Teknisissä palveluissa suurimpana poissaolojen syynä ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Teknisessä toimessa hyödynnettiin lisäksi kunnan käyttöönottamaa korvaavan työn mallia. Tämä näkyi erityisesti ateria- ja siivouspalveluiden yksikössä

4. Henkilöstöpalveluiden toimintavuosi 2018

Vuoden 2018 yksi keskeisimmistä prosesseista niin kuntalaisten, päättäjien kuin henkilöstönkin näkökulmasta oli Leppävirran kuntastrategian laatiminen. Henkilöstö sitoutettiin mukaan strategian laadintaan ja osallistuminen oli mukana olleilta aktiivista. Tuloksena on hyvä kokonaisuus, joka ohjaa tavoitteillaan henkilöstön toimintaa. Kuntastrategian painopisteiksi valikoituivat seuraavat osa-alueet:

- Houkutteleva asuinpaikka,
- Hyvät palvelut,
- Vahva elinkeinoelämä sekä
- Toimiva kuntaorganisaatio

Vuoden 2018 aikana toteutettiin henkilöstölle työtyytyväisyyskysely. Tällä kertaa kyselystä vastasi Taloustutkimus, joka vastasi kyselyn teknisestä toteutuksesta ja tulosten kokoamisesta. Kysymyk-

set koostuivat pitkälti kunnassa aiemmin käytetystä työtyytyväisyyskyselystä. Vuoden 2018 kyselyssä vastausaktiivisuus nousi hieman aiemmasta, mikä oli yksi asetettu tavoite. Tuloksista on luetavissa, että asiat ovat lähtökohtaisesti hyvin Leppävirran kunnan organisaatiossa. Vaihtelua sekä osastojen että yksiköiden välillä oli varsin paljon ja tulevaisuudessa on hyvä kiinnittää huomiota erityisesti niihin tuloksiin, jossa tulokset poikkesivat suuresti keskiarvosta.

Vuoden aikana toteutettiin esimiehille ja henkilöstölle mm. työsuojelu- ja työturvallisuuskoulutusta Vesileppis Areenalla. Koulutusta pidettiin palautteen perusteella hyvänä ja suurin osa osallistujista sai työturvallisuuskoulutuksesta mukaansa työturvallisuuskortin osoituksena osaamisestaan.

Leppävirran kunnassa vuoden 2017 alussa käyttöön otetun korvaavan työn toimintamallia kehitettiin Kevan vetämällä ”korvaavan työn kehittämisverkostolla”. Jäseninä verkostossa ovat ateria- ja siivouspalvelujohtaja, vastaava nuoriso-ohjaaja sekä hoivapalvelujohtaja. Korvaavan työn päiviä kertyi vuoden 2018 aikana 400,45 kpl (v. 2017 n. 100).

Uudet virka- ja työehtosopimukset tulivat voimaan keväällä 2018. Sopimuskausi kestää 1.2.2018–31.3.2020. Sopimukset sisälsivät raamit lomarahahan vaihtamisesta vapaiksi paikallisella tasolla. Leppävirran kunnassa päästiin ammattijärjestöjen kanssa sopuun (pl. OVTES:n osuus) lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi vuosina 2018 ja 2019. Lomarahoja vaihtoi vapaaksi 36 henkilöä yhteensä 415 päivän verran. Vuoden 2018 aikana pidettyjä lomarahavapaita kertyi 249 päivää. Mahdolliset 30.4.2019 mennessä pitämättömät lomarahavapaat menevät maksuun, koska lomarahavapaat tulee pitää viimeistään lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomakauden alkuun mennessä

Loppuvuodesta 2018 käytiin pääsopijajärjestöjen kanssa paikallisneuvottelut virka- ja työehtosopimuspaketin sisältämästä paikallisesta järjestelyerästä. Neuvottelut käytiin hyvässä hengessä ja lopputuloksena oli paria poikkeusta lukuun ottamatta yksimielinen päätös jaosta. Edellisen kerran järjestelyeriä oli jaossa kunta-alalla vuonna 2013.

Etätyön tekijöitä vuonna 2018 oli n. 20 henkilöä ja etätyöpäiviä kertyi yhteensä 215 kappaletta. Voidaankin sanoa, että etätyöntekomahdollisuus on otettu hyvin vastaan ja sitä hyödynnetään ak-

tiivisesti niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista. Etätyöt edistävät parhaimmillaan niin työn tuottavuutta kuin henkilöstön työssä jaksamistakin. Etätyön tekeminen edellyttää kuitenkin selkeitä pelisääntöjä, jotka Leppävirran kunnan osalta on kirjattu etätyösopimuksen yhteyteen.

5. Tietoja henkilöstöstä

5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2018

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2018 yhteensä 483 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 151 henkilöä (31,3 %). Henkilöstöstä naisia oli 401 (83,0 %) ja miehiä 82 (17,0 %). Vuoden 2017 tilastojen mukaan naisten osuus koko kunta-alan henkilöstöstä oli 80 % ja virkasuhteisten 26 %.

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2018 lopussa yhteensä 390 henkilöä (80,7 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 93 henkilöä (19,3 %).

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 418 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 65 henkilöä (osatyökyvyttömyyseläke 20 henkilöä, osa-aikaeläke 3 henkilöä).

| Koko henkilöstö | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| palvelussuhdeluonteittain | 31.12.2016 | | | 31.12.2017 | | | 31.12.2018 | | |
| Palvelussuhteen luonne | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. |
| Vakinainen | 65 | 326 | 391 | 64 | 323 | 387 | 64 | 326 | 390 |
| Määräaikainen | 8 | 29 | 37 | 10 | 29 | 39 | 10 | 28 | 38 |
| Sijainen | 8 | 48 | 56 | 5 | 39 | 44 | 3 | 46 | 49 |
| Oppisopimus-suhteinen | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Työllistetty | 2 | 0 | 2 | 4 | 4 | 8 | 4 | 1 | 5 |
| Yhteensä | 83 | 404 | 487 | 84 | 395 | 479 | 82 | 401 | 483 |

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten. Vuonna 2017 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 83,4 % ja vuonna 2018 83,6 %. Määräai-

kaisesta henkilöstöstä naisten osuus vuonna 2018 oli n. 80,6 % ja vuonna 2017 naisten osuus oli määräaikaisista oli 78,3 %.

| Vakituinen henkilöstö, sukupuolijakauma | Miehet | Naiset | Miehet % | Naiset % |
|---|-----------|------------|----------|------------|
| Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto | 4 | 11 | 26,7 % | 73,3 % |
| Perusturvaosasto | 11 | 103 | 9,6 % | 90,4 % |
| Sivistysosasto | 26 | 150 | 14,8 % | 85,2 % |
| Tekninen osasto* | 23 | 62 | 27,1 % | 72,9 % |
| Yhteensä | 64 | 326 | | |
| Vakinainen henkilöstö yhteensä | | | | 390 |

*Ympäristötoimen 20 vak. työsuhdetta (naisia 17, miehiä 3) laskettu osaksi Teknistä osastoa.

| Vakituinen henkilöstö toimialoittain | 31.12.2016 | | | 31.12.2017 | | | 31.12.2018 | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. |
| Yleishallinto ja hallinto- ja talous | 4 | 11 | 15 | 4 | 11 | 15 | 4 | 11 | 15 |
| Perusturvaosasto* | 10 | 170 | 180 | 11 | 159 | 170 | 11 | 103 | 114 |
| Sivistystoimi* | 23 | 84 | 107 | 24 | 95 | 119 | 26 | 150 | 176 |
| Tekninen toimi | 24 | 43 | 68 | 22 | 41 | 63 | 20 | 45 | 65 |
| Ympäristötoimi | 3 | 18 | 21 | 3 | 17 | 20 | 3 | 17 | 20 |
| Yhteensä | 65 | 326 | 391 | 64 | 323 | 387 | 64 | 326 | 390 |

*Varhaiskasvatustalvet siirtyivät 1.1.2018 perusturvaosaston alta sivistystoimen alle.

Määräaikaisten osuus oli 19,3 % koko henkilöstöstä, joista:

- sijaisia oli 49,
- oppisopimussuhteisia 1,

- työllistettyjä 5

Vuonna 2017 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteissa työskennelleiden osuus oli 20,9 %, joten Leppävirran kunnalla työskentelevien määräaikaisten osuus on liki kunnallista keskiarvoa.

| Määräaikainen henkilöstö toimialoittain | 31.12.2016 | | | 31.12.2017 | | | 31.12.2018 | | |
|---|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|
| | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. | Miehet | Naiset | Yht. |
| Yleishallinto ja hallinto- ja talous | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| Perusturvaosasto | 5 | 36 | 41 | 2 | 32 | 34 | 1 | 33 | 34 |
| Sivistystoimi | 7 | 26 | 33 | 11 | 24 | 35 | 8 | 29 | 37 |
| Tekninen toimi | 4 | 9 | 13 | 5 | 10 | 15 | 4 | 8 | 12 |
| Ympäristötoimi | 1 | 6 | 7 | 1 | 5 | 6 | 2 | 4 | 6 |
| Yhteensä | 18 | 78 | 96 | 20 | 72 | 92 | 18 | 75 | 93 |

5.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi on tunnusluku, joka kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Tämän avulla vältetään esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevien muodostama tilastovirhe. Osa-aikainen henkilöstö lasketaan mukaan henkilötyövuosiin samassa suhteessa työn osa-aikaprosentin kanssa. Vuosiloma sisältyy henkilötyövuosiin samoin kuin muut palkalliset palvelussuhdepäivät.

Henkilötyövuosien pohjalta lasketaan myös muita tunnuslukuja, muun muassa organisaation sairauspoissaolot per työntekijä. Henkilötyövuosissa tulee muistaa, että se sisältää myös sen henkilöstön työpanoksen (esimerkiksi määräaikaiset), jotka eivät välttämättä ole mukana 31.12.2018 ajankohdan henkilölukumäärässä.

| Henkilötyövuodet | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|------|------|-------|------|
| Miehet | 86 | 85 | 80,5 | 83 |
| Naiset | 393 | 396 | 383,5 | 388 |
| Yhteensä | 479 | 481 | 464 | 471 |

Vuonna 2018 Leppävirran kunnalla tehtiin yhteensä 471 henkilötyövuotta. Nousua edellisvuoteen tässä on 7 henkilötyövuotta. Muutosta selittävät ainakin hieman korottuneet sairauspoissaolot (+0,4 kalenteripäivää / henkilötyövuosi) sekä vuoden aikana täytetyt ja aiemmin täyttämättömänä olleet virat ja toimet.

5.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. organisaation ikäjakauma sekä sairaus- ja muut poissaolot. Lähivuosina Leppävirran kunnalta jää vanhuuseläkkeelle verrattain paljon henkilöitä, mikä osaltaan pitää vaihtuvuuden lukemat korkealla. Vuonna 2018 yleisimmät vakituisten palvelussuhteiden päättymissyynä olivat eläköityminen (16) ja eronnut tai erotettu (16).

| Vakinaiset | Lukumäärä 2017 | Vaihtuvuus % 2017 | Lukumäärä 2018 | Vaihtuvuus % 2018 |
|---------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| Alkaneet palvelussuhteet | 34 | 8,7 % | 33 | 8,5 % |
| Päätyneet palvelussuhteet | 28 | 8,7 % | 32 | 8,3 % |

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2018 yhteensä 93 työpaikkaa auki. Vakinaisia paikkoja näistä oli 28 ja määräaikaista 65. Virkasuhteisia palvelussuhteita oli auki 31 ja työsuhteisia 62. Työpaikkailmoitukset keräsivät yhteensä 725 hakemusta, mikä tekee keskimäärin 12,8 hakemusta työpaikkaa kohden. Edellisenä vuonna työpaikkoja oli auki yhteensä 66 ja hakemuksia kertyi 12,3 työpaikkaa kohden. Avoimien työpaikkojen määrä on lisääntynyt mm. yhdeksäsluokkalaisten kesätyöpaikkojen takia.

5.4 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2017 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä oli hieman noussut edellisvuodesta (246 päivää). Pitkälti palkattomista virka- ja työvapaista koostuva ”Muu syy”- koodin osuus kasvoi aiemmasta vuodesta 814 työpäivää. Vuorotteluvapaapäivien määrä puolestaan väheni 373 työpäivää. Vuorotteluvapaiden laskua tapahtui jo 2017, vapaan myöntämisen rajaehdot tiukentuivat ja siitä saatavan korvauksen määrä putosi vuoden 2016 maaliskuun alusta alkaen. Koulutuksesta johtuvista poissaolopäivissä oli kasvua (335 työpäivää).

| Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain työpäivinä (suluissa vuosi 2017) | Vuosiloma | Sairaus | Perhevapaat | Koulutus | Vuorotteluvapaa | Yksityisasiat | Kuntoutus | Muu syy |
|---|----------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|
| Yleishallinto-, hallinto- ja talous | 543 (540) | 38 (38) | 15 (3) | 38 (21) | 0 (0) | 6 (30) | 14 (10) | 150 (124) |
| Perusturvaosasto | 4.117 (5.383) | 3.677 (3.760) | 849 (1.274) | 177 (166) | 134 (476) | 174 (198) | 20 (49) | 828 (1.005) |
| Sivistysosasto* | 3817 (1.773) | 2.548 (1.600) | 1.222 (593) | 504 (233) | 229 (178) | 300 (498) | 16 (33) | 1463 (743) |
| Tekninen osasto | 3390 (3166) | 1.460 (2.079) | 535 (229) | 247 (211) | 0 (82) | 50 (43) | 28 (20) | 587 (342) |
| Yhteensä | 11.867 (11.317) | 7.723 (7.477) | 2621 (2.099) | 966 (631) | 363 (736) | 530 (769) | 78 (112) | 3.028 (2.214) |

*Varhaiskasvatus siirtyi v. 2018 alussa perusturvaosastolta sivistysosaston alle

5.5 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset kasvoivat vuodesta 2017 yhteensä 383.837. Vakinaisten (+36.769 euroa) ja sijaisten (+102.308) palkat kasvoivat yhteensä n. 139.077 euroa. Määräaikaisten palkat kasvoivat n. 66.603 edellisvuodesta. Tuntipalkkojen osuus (219.600 euroa) pysyi pitkälti samana kuin edellisvuonna ja niiden osuus on edelleen verrattain pieni.

Jaksotetut palkkojen määrä jatkoi laskuaan. Kilpailukyky sopimuksen mukainen lomarahaleikkaus (30 % lomarahasta vuosina 2017–2019) ja työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen alentaminen selittävät jaksotettujen palkkojen pienenemistä.

Työllistettyjen palkat nousivat edellisvuodesta 48.459 euroa. Palkkatukityöllistäminen eteni vuonna 2018 paremmin kuin 2017. Vuoden 2017 alussa palkkatuen myöntämisen ehtoihin tehtiin tarkennuksia ja lisäohjeita, jotka vaikuttivat palkkatukijaksojen suunnitteluun. Kesätyöntekijöiden palkoissa on sekä henkilöstöhallinnon jakamia kesätyöntekijöiden palkkoja, että ympäristötoimen kesätyöpalkkoja. Henkilöstöhallinnon tilinpäätöksessä esitetään vain henkilöstöhallinnon varaamat kesätyömäärärahat.

Tarkasteltaessa palkkamenoja toimielimittäin, nousua edellisvuoteen tapahtui niin kunnanhallituksella (+5,4 %), koulutoimessa (+ 43,2 %), Keski-Savon ympäristölautakunnassa (+4,3 %) ja teknisellä osastolla (+3,4 %). Laskua tapahtui kulttuuri- ja vapaa-ajan lautakunnassa (-4,3 %) ja perusturvassa (-26,2 %). Koulutoimen ja perusturvan palkkamutoksia selittänee varhaiskasvatuksen siirtyminen perusturvasta koulutoimen alle vuoden 2018 alussa. Palkkojen nousuun vaikuttavat myös vuonna 2018 tehdyt yleiskorotukset ja vuoden 2019 alussa maksettu kertaluontoinen tuloksellisuuserä (vuoden 2018 palkkausmenoja).

| Palkat | 2017 | 2018 | muutos 2017-2018 |
|---------------------------|-----------|-----------|------------------|
| Vakinaisten palkat | 8 663 982 | 8 700 751 | +36.769 |
| Sijaisten palkat | 1 274 781 | 1 377 089 | + 102.308 |
| Määräaikaiset palkat | 849 723 | 916 326 | + 66.603 |
| Erilliskorvaukset | 811 510 | 799 730 | -11.780 |
| Tuntipalkat | 219 815 | 219 600 | -215 |
| Siviilimiesten päivärahat | 4 796 | 0 | -4796 |
| Kertapalkkio | 18 720 | 12 614 | -6106 |
| Työllistettyjen palkat | 135 339 | 183 798 | + 48.459 |
| Kesätyöntekijöiden palkat | 3 761 | 46 281 | +42.520 |
| Opettajien palkat | 3 794 878 | 3 861 001 | +66.123 |

| | | | |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| Kokouspalkkiot | 136 627 | 134 365 | -2262 |
| Asiantuntijapalkkiot | 1 000 | 447 | -553 |
| Jaksotettujen palkkojen muutos | 30 810 | 15 958 | -14.852 |
| Palkat yhteensä | 15 884 122 | 16 267 959 | + 383 837 |

5.6 Henkilöstön ikärakenne

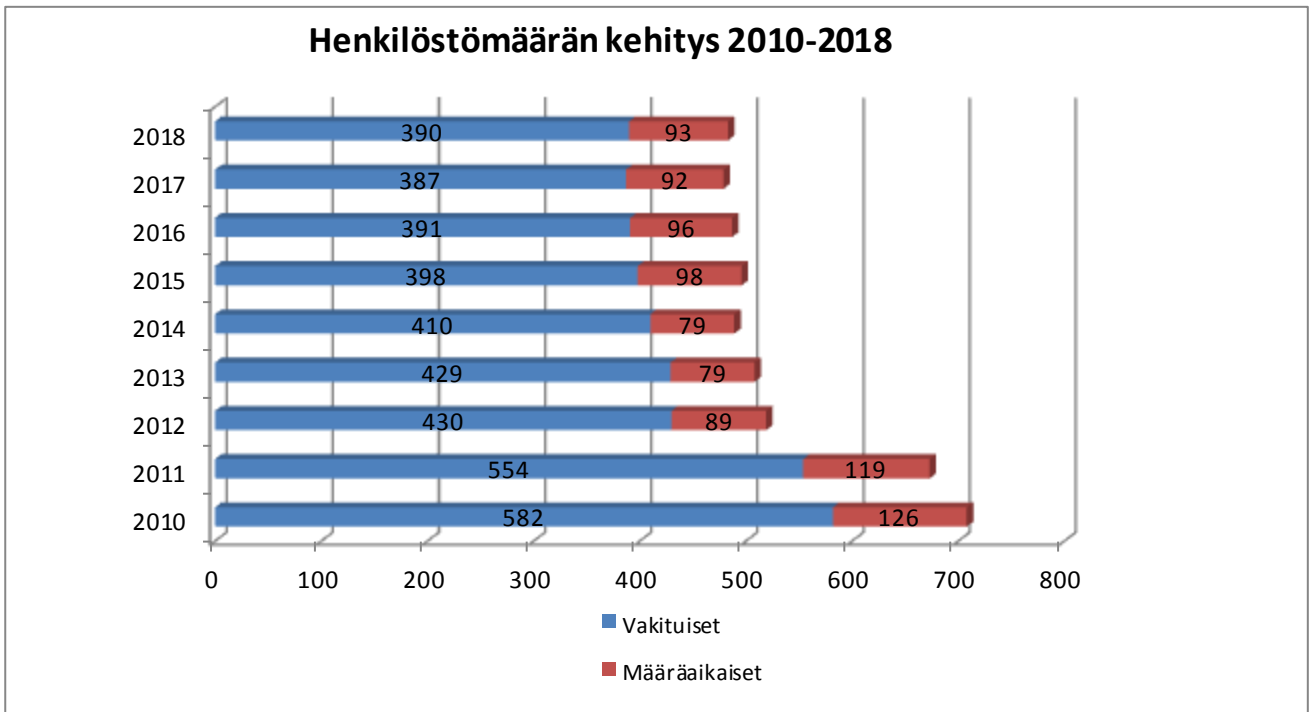
Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2018 keski-ikänsä 47,4 vuotta. Keski-ikä on pysynyt melko samana edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2016: 47,6, ja v.2017: 47,9 vuotta). Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 52,1 (v.2017: 49,9 vuotta)
- Perusturva 48,1 (v.2017: 48,6 vuotta)
- Tekninen 46,9 (v.2017: 48,4 vuotta) ja
- Sivistystoimi 46,8 (v.2017: 46,8 vuotta)

Yli puolet Leppävirran kunnan henkilöstöstä on iältään yli 50 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2017 oli 45,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla perinteisesti ollut korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

| Ikä vuosina | Lukumäärä | %-osuus |
|------------------|-----------|--------------------|
| alle 30 | 45 | 9,3 % |
| 30–39 | 82 | 17,0 % |
| 40–49 | 105 | 21,7 % |
| 50–59 | 189 | 39,1 % |
| 60–64 | 59 | 12,2 % |
| 65 ja yli | 3 | 0,6 % |
| Yhteensä | 483 | 100 % |
| Keski-ikä | | 47,4 vuotta |

Leppävirran kunnassa henkilöstömäärän kehitys on pysynyt viime vuosina melko stabiilina. Laskua on tullut hivenerä joka vuosi, mikä johtuu mm. talouden tasapainottamisen toimenpiteistä. Myös vakituisten ja määräaikaisten suhde on edelliseen vuoteen verrattuna samana.



5.7 Henkilöstön poissaolot

Vuonna 2018 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 16,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Tässä on hieman kasvua edellisvuoteen nähden (v. 2017: 16 kalenteripäivää), mutta tilanne on edelleen verrattain hyvä, kun peilataan tätä aiempiin vuosiin (v. 2016: 19,4 kalenteripäivää ja v. 2015: 20,6 kalenteripäivää). Leppävirran kunnan nykyinen taso mukailee kunta-alan keskiarvoa, sillä vuoden 2017 kunta-alan keskiarvo sairauspoissaoloissa oli 16,7 kalenteripäivää. Vuosien 2016–2017 aikana työkyvyn tukemisessa keskityttiin suurelta osin jo ilmenneiden työkykyongelmien ratkaisemiseen. Sittemmin keskiöön on otettu työkyvyn tukeminen ennaltaehkäisyn keinoin. Nykyisen työterveyshuollon kanssa rakennetun toimintamallin odotetaan tuottavan tulosta varsinkin pidemmällä aikajänteellä ja kehityksestä hyötyy niin henkilöstö kuin työnantaja,

Sairauspoissaolot jakautuvat varsin epätasaisesti toimintayksiköiden välillä. Kohdennetut toimenpiteet ovat siis tarpeen. Varsinkin fyysiset työtehtävät kaipaavat osakseen erilaisia tukitoimia myös työkykyjohtamisen näkökulmasta.

Kunnan esimiehillä on oikeus myöntää alaisilleen sairauspoissaoloja esim. flunssa- ja vatsatautitapauksissa aina viiteen päivään saakka. Nykyinen toimintamalli otettiin käyttöön vuoden 2017 alusta, jota ennen esimiehen harkintavalta rajoittui kolmen päivän sairauslomajakson myöntämiseen ko. tilanteissa. Harkintavallan laajentaminen on tuottanut toivottua tulosta: esimiesten myöntämien sairauspoissaolojen osuus on kasvanut n. 150 kalenteripäivällä (v. 2018: 893 kalenteripäivää). Useimmiten näissä rajoitetuissa taudinkuvissa tarvetta hoitoon hakeutumiselle ei ole ja työhön paluu tapahtuu esimerkiksi lääkärintodistusta nopeammin, sillä esimies myöntää sairauspoissaoloa aina päivän kerrallaan (vrt. lääkärin kirjoittama usean päivän sairauspoissaolo).

Tarkemmat tilastot osoittavat, että suurimmat muutokset edellisvuoteen on tapahtunut 6-29 kalenteripäivää kestäneissä sairauspoissaoloissa, joissa nousua on 325 kalenteripäivää. Jossain määrin huolestuttavaa on myös työtapaturmista johtuneiden sairauspoissaolopäivien määrän kasvu (+131 kalenteripäivää).

| Terveysperusteiset poissaolot 2018 | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|------------------|
| | Kalenteripäivät | %Työajasta |
| (Suluissa vuoden 2017 vertailutiedot) | | |
| Lyhyet poissaolot (1-5 päivää)* | 1.992 (2.018) | 1,2 % (1,2 %) |
| Joista esimiehen luvalla | 893 (738) | 0,5 % (0,4 %) |
| 6-29 päivää | 3.581 (3.256) | 2,0 % (2,4 %) |
| 30–60 päivää | 1.635 (1.760) | 0,9 % (1,0 %) |

| | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| 61–90 päivää | 362 (323) | 0,2 % (0,2 %) |
| 91–180 päivää | 153 (120) | 0 % (0 %) |
| Yli 180 päivää | 0 (0) | 0 % (0 %) |
| Yhteensä | 7.723 (7.447) | 4,5 % (4,4 %) |
| Keskimäärin / henkilötyövuosi (=471) | 16,4 (16,0) | |
| Joista.. | | |
| Työtapaturmia tai työmatkatapaturmia | 338 (207) | 0,2 % (0,1 %) |
| Ammattitauteja tai -epäilyjä | 0 (15) | 0 % (0 %) |

Leppävirran kunnalla sattui vuonna 2018 yhteensä 48 työtapaturmaksi luokiteltavaa tapausta ja keskimääräinen sairauspoissaolon pituus oli n. 3 päivää. Työtapaturmien lukumäärä kasvoi edellisvuodesta yhdellä ja vuodesta 2016 kahdeksalla. Työtapaturmasta johtuneiden sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto oli vuonna 2018 n. 9 kalenteripäivää (v. 2017: n. 3 kalenteripäivää, v. 2016: n. 10 kalenteripäivää). Työsuojelun rooli tulee jatkossa nostaa entistä enemmän esille.

RiskiZef:iin raportoitiin vuonna 2018 yhteensä 168 läheltä piti – tilannetta. Vuonna 2017 raportoituja tapauksia oli 45 kappaletta. Ilmoitusmäärät ovat lisääntyneet RiskiZef- järjestelmän myötä (RiskiZef otettu käyttöön 2016), mutta tästä huolimatta läheltä piti- tilanteiden raportoimista tulee kehittää ja henkilöstöä aktivoida jatkossa. Vain tällä tavalla saadaan nostettua esille toimenpiteitä vaativia poikkeamia, jotka aiheuttavat työtapaturmia.

Leppävirran kunnan hallintokunnissa vaarojen- ja riskien arvioinnit päivitettiin hallintokunnittain 2018.

Vaarojen selvittämisessä otettiin huomioon seuraavat asiat:

- Työn ergonominen, fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormittuminen

- Työyhteisön tila ja työilmapiiri (henkinen työsuojelu)
- Onnettomuuden vaaran torjunta, pelastautuminen ja ensiapu
- Tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä uhka- ja väkivaltatilanteet
- Työn fyysiset, kemialliset ja biologiset haitat
- Koneiden ja laitteiden turvallisuus

| Vuosi | Työtaturmista johtuvat poissaolopäivät | % sairauspoissaoloista | Sairauspoissaolot yhteensä / HTV |
|-------|--|------------------------|----------------------------------|
| 2012 | 805 | 8,2 % | 19,15 |
| 2013 | 451 | 4,8 % | 18,66 |
| 2014 | 483 | 4,8 % | 20,47 |
| 2015 | 599 | 6,0 % | 20,55 |
| 2016 | 310 | 3,3 % | 19,40 |
| 2017 | 207 | 2,8 % | 16,05 |
| 2018 | 338 | 4,4 % | 16,4 |

5.8 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi eläkkeelle vuonna 2018 yhteensä 25 henkilöä (v. 2017: 24 henkilöä, v. 2016: 24 henkilöä). Vanhuuseläkkeen osuus näistä oli 17 henkilöä. Kunnan ikäjakauman perusteella odotettavissa on, että kuluvat vuodet ovat vanhuuseläkkeelle siirtymisen suhteen vilkkaita.

Eläkkeelle jääneiden (sis. kuntoutustuet ja osakuntoutustuet) keski-ikä oli 62,5 vuotta, joka on 2,6 vuotta edellisvuotta korkeampi.

Valtaosa vanhuuseläkehakemuksista täytettiin Kevan kotisivujen kautta sähköisenä hakuna. Tätä kautta työntekijä saa eläkepäättöksensä nopeammin, vaivattomammin ja pääsee lisäksi näkemään samalla mm. oman eläkekertymänsä.

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|
| Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä | 61,8 | 61,9 | 59,9 | 62,5 |

Osatyökyvyttömyyseläkkeet eivät aiheuta työnantajalle ns. varhaiseläkemenoperusteisia maksuja. Maksu perustuu varhaiseläkkeistä aiheutuviin menoihin ja palkkasummiin. Osatyökyvyttömyyseläkkeen kautta työntekijä pysyy edelleen kiinni työelämässä, joten tämä on sekä työntekijän että työnantajan kannalta se ensisijainen vaihtoehto. Leppävirran kunnalla alkoi vuonna 2018 6 osatyökyvyttömyyseläkettä ja 1 osakuntoutustuki.

| Alkaneet eläkkeet | v. 2017 kappaletta | v. 2017 keski-ikä | v. 2018 kappaletta | v. 2018 keski-ikä |
|---|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| Vanhuuseläke (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet) | 17 | 63,3 | 17 | 64,8 |
| Työkyvyttömyyseläke (työkyvyttömyyseläke + kuntoutustuet) | 1+3 | 53,1 | 1+0 | * |
| Osatyökyvyttömyyseläke (osatyökyvyttömyyseläke + osakuntoutustuet) | 1+5 | 56,0 | 6+1 | 57,2 |
| Yhteensä | 27 | 59,9 | 25 | 62,5 |

* = Tietoa ei saatavilla tietosuojasyistä

Eläkemaksujen kokonaissumma on hieman kasvanut edellisestä vuodesta. VAEL-maksujen määrät laskivat jälleen. VAEL-maksun piirissä olevan henkilöstön määrä jatkaa pienenemistään.

| Eläkekulut | 2017 | 2018 | muutos 2017-2018 |
|--------------------------------------|------------------|------------------|---------------------------|
| KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu | 2 360 293 | 2 399 034 | + 38.741 |
| KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu | 1 109 475 | 1 115 969 | + 6494 |
| KuEL-varhemaksut | 131 457 | 164 596 | + 33.139 |
| VAEL-maksut | 385 154 | 369 921 | - 15.233 |
| Eläinlääkäreiden KuEL | 55 989 | 57 333 | + 1344 |
| Muut työeläkemaksut | 0 | 0 | |
| Jaksotetut eläkekulut | -7 270 | -2 490 | - 4.780 |
| Eläkekulut yhteensä | 4 035 098 | 4 104 363 | + 69.265 (+ 1.7 %) |

5.9 Eläköitymisennuste 2019–2021

Eläköitymisten määrässä vuodet 2015–2020 ovat Leppävirran kunnalla Kevan ennusteiden mukaan ns. ”piikkivuosia”. Lukumäärät vaihtelevat vuosittain johtuen mm. vuonna 2017 voimaan astuneesta eläkeuudistuksesta sekä mahdollisista työkyvyttömyyseläkkeistä, joiden määrää ei voida tarkasti ennakoita..

| Eläköitymisennuste | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|------|------|
| Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet) | 24 | 17 | 18 |

6. Työhyvinvoinnin edistäminen

Leppävirran kunnan strateginen tavoite on olla imagoltaan hyvä työnantaja, jolla on motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Keskeisenä ovat henkilöstösuunnittelun ja johtamisen, työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävien toimien sekä henkilöstön osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen.

Leppävirran kunta tukee henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista monin eri keinoin. ePassi, vireä työhyvinvointitoiminta (tyhy-toiminta), merkkipäivien huomioiminen sekä monipuoliset vapaa-ajan liikuntamahdollisuudet ovat kunnan tarjoamia henkilöstöetuja.

Leppävirran kunnassa toimii TYHY-työryhmä, joka vastaa kunnan työhyvinvointia edistävän toiminnan suunnittelusta ja järjestämisestä. Työryhmä kokoontui kauden aikana 3 kertaa.

6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen

Leppävirran kunta tarjosi työntekijöilleen ensimmäisen kerran vuonna 2018 liikunta- ja kulttuuriedun sähköisellä ePassilla. Henkilökunnalle oli tarjolla salivuoroja ja ohjattua liikuntaa sekä erilaisia, joko kokonaan ilmaisia tai työnantajan osittain tukemia tapahtumia.

Työkyvyn tukemiseen ja virkistäytymiseen käytettiin 61 255,00 € (v. 2017: 55.946 €, 2016: 59.541 €, 2015: 45.650 €).

ePassilla palvelut omien tarpeiden mukaan

ePassin käyttöönoton tavoitteena oli yksinkertaistaa työhyvinvoinnin tukemisen käytäntöjä ja löytää ratkaisu, joka mahdollistaa liikunta- ja kulttuuripalvelujen hankinnan sieltä mistä se itse kullekin parhaiten sopii. Työnantaja maksaa ePassin kustannukset todellisen käytön mukaan.

ePassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopiston kurssimaksuihin, teatteri-, urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin.

Saadun kokemuksen ja henkilöstöltä tulleiden toiveiden perusteella kaudella valmisteltiin ePassin Hyvinvointiedun käyttöönottoa vuoden 2019 alusta lukien. Etu on tarkoitus rajata koskemaan hie-
rontapalvelujen hankintaa.

Liikunta&Kulttuuri -edun arvo kaudella 2018

- vakituinen henkilöstö ja määräaikaiset, joiden palvelussuhde kaudella 12 kk: 100 €
- määräaikainen henkilöstö, palvelussuhde yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk; 50 €
- määräaikainen henkilöstö, palvelussuhde yhtäjaksoisesti vähintään 3 kk; 25 €

ePassin käyttäjiksi rekisteröityi lähes 90 % vakituisesta henkilöstöstä sekä reilut 65 % määräaikaisessa palvelussuhteessa olevista.

Liikunta&Kulttuuri –edun käyttö kaudella 2018

| | |
|-----------------|--------------|
| Käyttäjää | 359 henkilöä |
| Käyttökertoja | 1 236 kpl |
| Käyttö yhteensä | 37 000 € |

Etua käytettiin liikuntapalveluihin 70 % ja kulttuuriin 30 %. Käyttöpaikoista keskeisimmät olivat leppävirtalaiset Virkistysuimala Leppäkerttu Oy ja Leppävirta Areena Oy yhteensä 40 % osuudella.

Omatoimiseen liikkumiseen ja virkistäytymiseen kannustetaan

Vähemmän liikkuvia henkilöitä pyrittiin edelleen aktivoimaan liikunnan pariin ohjatulla Startti – liikuntaryhmällä (240 käyntikertaa) sekä henkilöstön omalla pelivuorolla Vesileppis Areenassa (200 käyntikertaa). Kesäkaudella järjestettiin ohjatut ja ilmaiset kokeilu- ja tutustumiskerrat puisto-
jumppaa, frisbee-golfia, sauvakävelyä ja SUP-lautailu. Liikuntareseptillä oli mahdollista saada 5 ilmaista kuntosalikäyntiä ja suunnitelma liikunnan omatoimiseen harjoitteluun.

Henkilöstöä kannustettiin osallistumaan pyöräilyn valtakunnalliseen Kilometrikisaan 1.5.-22.9.2018. Kaikkiaan 22 henkilöä kirjasi yhteensä 24 210 pyöräilykilometriä kisan aikana (v. 2017: 15 henkilöä / 9 294 km). Kolme eniten pyöräilyttä palkittiin ja lisäksi osallistujien kesken arvottiin joitakin liikunnallisia tavarapalkintoja.

Kolmatta kertaa järjestettyyn KuntaBowling – keilakisaan osallistui 9 nelijäsenistä joukkuetta eri työyksiköistä. Keilailun paikalliseen Toppahousuliigaan (10/2018 - 04/2019) osallistuu yksi henkilöstön joukkue. Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua Riikinvoima –hiihtoon. Tarjolla oli myös golf-pelilippuja (3 lippua/hlö) paikalliselle kentälle ja pääsylippuja kahteen KalPan jääkiekkootteluun otteluun Kuopiossa. Em. olivat henkilöstölle ilmaisia.

Henkilöstön käytössä oli oma keilavuoro. Varattavana oli kaksi rataa yhtenä päivänä viikossa. Käytöstä perittiin omavastuu. Käyntejä kirjattiin 165.

Tankki täyteen - Maalla muuttajat teatteriesitykseen 15.3. Moninmäessä osallistui 49 henkilöä. Pääsylippuja oli tarjolla Rallisprint –kilpailuun Mustinmäessä ja lentopallon Suomi – Japani –otteluun Areenassa. 26 henkilöä osallistui näihin tapahtumiin. Henkilöstölle oli marraskuussa tarjolla konserttilippuja Leppäkerttu Oy:n kanssa yhteistyössä järjestettyyn Samuli Edelmannin konserttiin. Joulukuussa oli vastaavasti mahdollisuus osallistua Neljä Ruusua -yhtyeen konserttiin Areenassa. Molempiin joulunajan tapahtumiin sisältyi tarjoilu. Tapahtumiin osallistui yhteensä 240 henkilöä.

Työnantaja tuki pääsylippujen hankintaa Vesileppis Areenassa ja Sport&Spa Hotel Vesileppiksessä järjestettyihin tapahtumiin: Tropical Winter Ukulele Fest tammikuussa, Ladybug Rock 'N' Roll Weekender ja Rock Fight helmikuussa, Elastinen ja Jannika B konsertti huhtikuussa, Samuli Edelmannin konsertti marraskuussa ja Neljä Ruusua -yhtyeen konsertti joulukuussa. Lipputuki oli pääsääntöisesti 10 €. Kävijöitä näissä oli yhteensä 75 henkilöä. Henkilöstön liikuntaan ja virkistystapahtumiin käytettiin yhteensä 21 000 euroa.

6.2 Palkitseminen

Leppävirran kunta muistaa työntekijöitään 20-, 30- ja 40-vuotispalvelusvuosien johdosta. Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotismerkkpäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja työsuhteen päättymisen yhteydessä. Muistamiset hoidetaan keskitetysti henkilöstöpalveluiden kautta rahamuistamisina. Muistamisen arvo on 150 euroa (ikävuosimuistaminen 50 / 60 vuotta, 20 vuotta kunnan palvelusta) tai 400 euroa (30 ja 40 vuotta kunnan palvelusvuotta). Rahamuistaminen maksetaan palkanmaksun yhteydessä.

Ritarikuntien ansio- ja kunniamerkit luovutettiin kuudelle kunnan työntekijälle kesäkuussa kunnan perustamispäivän kahvitilaisuudessa.

7. Työllisyydenhoito

Työllisyysasiat ovat Leppävirran kunnan hallinto- ja talousosaston alaista toimintaa. Työllisyydenhoidosta vastaa työllisyyskoordinaattori, jonka tehtäviin kuuluu työllisyyspalvelukokonaisuuden kehittäminen ja koordinointi, yritysyhteistyö ja keskittyminen työnantajille tarjottavaan Leppävirralisään (rahallinen tuki pitkäaikaistyöttömien palkkaamiseen). Koordinaattorin tehtävää on jatkettu vuoden 2019 loppuun.

Kunta tarjoaa pitkäaikaistyöttömille palkkatukipaikkoja eri yksiköistään. Palkkatukijakson tarkoituksena on tukea ja edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja palkkatuen myöntämisen pohjana ovat työttömän työnhakijan omat tarpeet. Vuonna 2018 palkkatuen myöntämisen perusteita olivat esim. puutteet työnhakijan ammatillisessa osaamisessa tai työn tuottavuuteen vaikuttavat terveydelliset tekijät.

Vuoden 2017 vaihteessa palkkatuen ehtoihin tehtiin muutoksia, jotka vaikuttivat myös kunnan palkkatukityöllistämisen koordinointiin: palkkatuetussa työsuhteessa 75 % työajasta lasketaan työssäoloehtoon. Esimerkiksi ammatillisen osaamisen puutteiden takia myönnettyissä palkkatuetuissa työsuhteissa palkkatukijakson tulee olla kestoltaan 8 kuukautta, jotta työssäoloehto täyt-

tyisi. Velvoitetyöllistettävillä 6kk (26 viikkoa) täyttää jatkossakin työssäoloehdon kokonaan. Palkkatukityöllistäminen painottui vuonna 2018 velvoitetyöllistettäviin, joita oli ennakoitua enemmän. Palkkatukityösuhteita mietittäessä koordinaattori ja esimies huomioivat tehtävien räätälöimisen työntekijän oman osaamisen sekä tarpeiden mukaan.

Leppävirtalisää ei hyödynnetty vuoden 2018 aikana ja lisä ei ole käytössä 2019 talousarviovuonna. Lisän käyttö on ollut vähäistä, joten lisän varausta on voitu hyödyntää esim. 9-luokkalaisten kesätyöllistämiseen.

Tammikuussa 2018 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 463 henkilöä eli 91 henkilöä vähemmän kuin tammikuussa 2017. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli joulukuussa 2018 9,7 % (koko maakunnassa 10,8 %). Valtakunnallisella tasolla työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 9,8 %. Myös pitkäaikaistyöttömien määrä on vähentynyt edellisvuodesta. Pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen edistämiseen tarvitaan kuitenkin tehokkaampia keinoja.

Vuoden 2018 aikana Leppävirran kunnassa oli palkkatuettuja työntekijöitä yhteensä 20. Kuntouttava työtoiminnan paikkoja pyrittiin lisäämään enemmän. Palkkatukityöllistämisen tavoin myös kuntouttavassa korostuu tehtävien räätälöinti työnhakijan tarpeiden mukaan. Henkilöstö- ja työllisyyspalveluissa koordinoidaan koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöllistämistä.

Työllisyyspalveluiden näkökulmasta nuorten kesätyöllistäminen on työttömyyttä ehkäisevää toimintaa. Kunta työllisti kesällä 2018 43 kesätyöntekijää eri osastoille. Kesällä 2018 kunta työllisti toisen kerran yhdeksäsluokkalaisia kahden viikon kesätyöjaksoille. Koululaisten ja opiskelijoiden työllistämisen menot olivat 38 233 € ja yhdeksäsluokkalaisten työllistämisen kulut olivat yhteensä 12 293 €. Yhdeksäsluokkalaisten kesätyöllistämisen kulut pitävät sisällään kahden viikon palkkojen lisäksi myös työnantajille maksetut kesätyötuet.

Kunnan työllisyystyöryhmä (edustajat kunnasta, Tukevalta ja TE -palveluista) kokoontui vuoden 2018 aikana 2 kertaa. Työttömien miesten työ- ja toimintakyvyn suunniteltu Virran veikot – hanke päättyi maaliskuussa 2018.

8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2018

| HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA | | | |
|---|-------------------|-------------------|-----------------------|
| VUODELTA 2018 € | | | |
| PALKAT (käyttötalous) | 2 017 | 2 018 | 2017–2018 muutos-% |
| Vakinaisten palkat | 8 663 982 | 8 700 751 | |
| Sijaisten palkat | 1 274 781 | 1 377 089 | |
| Määräaikaiset palkat | 849 723 | 916 326 | |
| Erilliskorvaukset | 811 510 | 799 730 | |
| Tuntipalkat | 219 815 | 219 600 | |
| Siviilimiesten päivärahat | 4 796 | 0 | |
| Kertapalkkio | 18 720 | 12 614 | |
| Työllistettyjen palkat | 135 339 | 183 798 | |
| Kesätyöntekijöiden palkat | 3 761 | 46 281 | |
| Opettajien palkat | 3 794 878 | 3 861 001 | |
| Kokouspalkkiot | 136 627 | 134 365 | |
| Asiantuntijapalkkiot | 1 000 | 447 | |
| Jaksotettujen palkkojen muutos | -30 810 | 15 958 | |
| Palkat yhteensä | 15 884 122 | 16 267 959 | 2,4 % |
| ELÄKEKULUT | | | |
| KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu | 2 360 293 | 2 399 034 | |
| KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu | 1 109 475 | 1 115 969 | |
| KuEL-varhemaksut | 131 457 | 164 596 | |
| VAEL-maksut | 385 154 | 369 921 | |
| Eläinlääkäreiden KuEL | 55 989 | 57 333 | |
| Jaksotetut eläkekulut | -7 270 | -2 490 | |
| Eläkekulut yhteensä | 4 035 098 | 4 104 363 | 1,7 % |
| MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT | | | |
| Kansaneläke- ja sairausvak.maksut | 168 293 | 137 118 | |
| Työttömyysvak.maksut | 472 649 | 384 482 | |
| Tapaturmavak.maksut | 97 990 | 283 170 | |
| Jaks.sos.vak.maksujen muutos | -28 964 | 6 395 | |
| Muut henkilöstösivukulut yht. | 709 968 | 811 166 | 14,3 % |
| HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT | | | |
| Sairausvakuutuskorvaukset | -200 775 | -239 478 | |
| Tapaturmakorvaukset | -14 045 | -28 113 | |
| Muut Kelan korvaukset | -16 643 | -20 352 | |
| Muut henk.menojen korjaukset | -6 504 | -1 364 | |
| Korvaukset työterveyshuollosta | -72 258 | -74 000 | |
| Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht. | -310 225 | -363 307 | 17,1 % |

| MUUT HENKILÖSTÖKULUT | | | |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Henkilöstön ja lh.koulutus | 101 575 | 110 317 | 8,6 % |
| Työsuojelu | 28 142 | 36 781 | 30,7 % |
| Työkykyä ylläpitävä toiminta | 55 946 | 61 255 | 9,5 % |
| Työpaikkaruokailu | 7 244 | 7 237 | -0,1 % |
| Työterveyshuolto | 139 169 | 168 190 | 20,9 % |
| Muut henkilöstökulut yhteensä | 332 076 | 383 780 | 15,6 % |
| | | | |
| HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ | 20 651 039 | 21 203 960 | 2,7 % |

8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2014–2018

| PALKKAMENOT TOIMIELIMITÄIN 2014-2018 (1000 €) | | | | | | | |
|---|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| TOIMIELIN | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Muutos 2017-18 |
| 10 Kunnanhallitus | palkat | 1 499 | 1 514 | 1 524 | 699 | 732 | 4,7 % |
| | sos.kulut | 398 | 394 | 405 | 173 | 187 | 8,1 % |
| | yhteensä | 1 897 | 1 908 | 1 929 | 872 | 919 | 5,4 % |
| 13 Yleisjaosto | palkat | 63 | 90 | 91 | 138 | 165 | 19,6 % |
| | sos.kulut | 372 | 395 | 358 | 304 | 315 | 3,6 % |
| | yhteensä | 435 | 485 | 449 | 442 | 480 | 8,6 % |
| 15-16 Tilintarkastus ja vaalit | palkat | 22 | 27 | 12 | 26 | 17 | -34,6 % |
| | sos.kulut | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0,0 % |
| | yhteensä | 23 | 28 | 12 | 27 | 18 | -33,3 % |
| 20 Perusturvaltk | palkat | 6 712 | 6 657 | 6 654 | 6 537 | 4 743 | -27,4 % |
| | sos.kulut | 2 662 | 2 552 | 2 501 | 2 119 | 1 645 | -22,4 % |
| | yhteensä | 9 374 | 9 209 | 9 155 | 8 656 | 6 388 | -26,2 % |
| 30 Koulultk | palkat | 5 082 | 4 902 | 4 905 | 4 907 | 6 951 | 41,7 % |
| | sos.kulut | 1 508 | 1 415 | 1 327 | 1 162 | 1 738 | 49,6 % |
| | yhteensä | 6 590 | 6 317 | 6 232 | 6 069 | 8 689 | 43,2 % |
| 40 Kulttuuri -ja vapaa- aika ltk | palkat | 408 | 395 | 382 | 372 | 364 | -2,2 % |
| | sos.kulut | 163 | 166 | 161 | 138 | 124 | -10,1 % |
| | yhteensä | 571 | 561 | 543 | 510 | 488 | -4,3 % |
| 50 Tekninen ltk | palkat | 1 604 | 1 555 | 1 512 | 2 211 | 2 272 | 2,8 % |
| | sos.kulut | 569 | 523 | 489 | 569 | 602 | 5,8 % |
| | yhteensä | 2 173 | 2 078 | 2 001 | 2 780 | 2 874 | 3,4 % |
| 65 Keski-Savon ympäristöltk | palkat | 926 | 934 | 1 008 | 994 | 1 023 | 2,9 % |
| | sos.kulut | 277 | 284 | 309 | 278 | 304 | 9,4 % |
| | yhteensä | 1 203 | 1 218 | 1 317 | 1 272 | 1 327 | 4,3 % |
| KÄYTTÖTALOUS YHT. | palkat | 16 316 | 16 074 | 16 088 | 15 884 | 16 267 | 2,4 % |
| | sos.kulut | 5 950 | 5 730 | 5 550 | 4 744 | 4 916 | 3,6 % |
| | yhteensä | 22 266 | 21 804 | 21 638 | 20 628 | 21 183 | 2,7 % |
| Henkilöstökorvaukset | | -283 | -254 | -260 | -238 | -289 | 21,4 % |
| INVESTOINNIT | palkat | 98 | 83 | 92 | 108 | 76 | -29,6 % |
| | sos.kulut | 26 | 20 | 22 | 24 | 15 | -37,5 % |
| | yhteensä | 124 | 103 | 114 | 132 | 91 | -31,1 % |