



LEPPÄVIRTA

Yrittämisen virtaa

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2015

LEPPÄVIRRRAN KUNTA
PUH (017) 570 911
PL 4, 79101 LEPPÄVIRTA
WWW.LEPPAVIRTA.FI

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

Sisällysluettelo

1. HENKILÖSTÖ	1
1.1. VAKINAINEN HENKILÖSTÖ TOIMIALOITTAIN 31.12.2014 JA 31.12.2015	1
1.2. MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ TOIMIALOITTAIN 31.12.2014 JA 31.12.2015	1
1.3. PALVELUSSUHTEIDEN LUKUMÄÄRÄ 31.12.2014 JA 31.12.2015	2
1.4. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN KEHITYS 31.12.2010 – 31.12.2015	2
1.5. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE OSASTOITTAIN V. 2015	2
1.6. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKI-ikä OSASTOITTAIN V. 2015	3
1.7. NAISTEN OSUUS VAKINAISESTA HENKILÖSTÖSTÄ VUONNA 2015	3
1.8. ELÄKKEELLE SIIRTYNYT HENKILÖSTÖ ELÄKEMUODON MUKAAN VUOSINA 2014 JA 2015	4
2. HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ	4
2.1. HENKILÖSTÖN POISSAOLOPÄIVÄT OSASTOITTAIN SYYN MUKAAN VUONNA 2015	4
2.2. SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVIEN MUUTOS OSASTOITTAIN 2014/2015 JA 1-3 PÄIVÄN SAIRAUS POISSAOLOT 2014/2015	4
3. HENKILÖSTÖMENOT	5
3.1. PALKKAMENOT TOIMIELIMITTÄIN 2011 – 2015 (1000 €)	5
3.2. HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA VUODELTA 2015 (EUROA)	6
4. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	7
4.1. LIIKUNTAA JA VIRKISTYSTAPAHTUMIA	7
4.2. PEREHDYTYKSI JA AKTIIVINEN TUKE	7
4.3. TYÖTERVEYSHUOLTO	8
4.4. PALKITSEMINEN	8



1. HENKILÖSTÖ

1.1. Vakainainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2014 ja 31.12.2015

	31.12.2014			31.12.2015		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	6	11	17	5	12	17
Ruokapalvelut	3	27	30	3	25	28
Perusturvaosasto	8	169	177	9	167	176
Koulutoimi	27	78	105	22	77	99
Muu sivistystoimi	3	9	12	3	9	12
Tekninen toimi, kaavoitus- ja mittaus- ja rakennusvalvonta	25	22	47	24	21	45
Ympäristötoimi	4	18	22	3	18	21
Yhteensä	76	334	410	69	329	398

Vakinaista henkilöstöä oli 31.12.2015 12 henkilö vähemmän kuin 31.12.2014. Vakinaisen henkilöstön osuus kunnan henkilöstöstä (vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt) vuonna 2015 oli 80,2 prosenttia eli 3,6 % vähemmän kuin vuonna 2014.

1.2. Määräaikainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2014 ja 31.12.2015

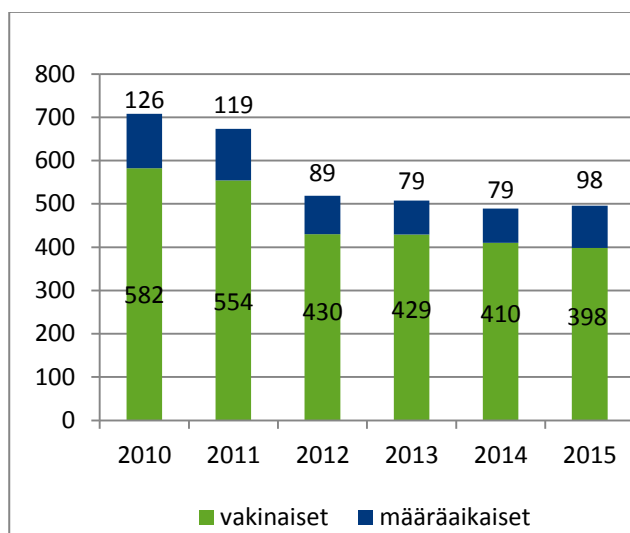
	31.12.2014			31.12.2015		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous		1	1	1	2	3
Ruokapalvelut		4	4	1	3	4
Perusturvaosasto	3	43	46	2	50	52
Koulutoimi	5	16	21	5	23	28
Muu sivistystoimi	1	1	2		1	1
Tekninen toimi, kaav. ja mittaus-toiminta ja rakennusvalvonta		2	2	4	2	6
Ympäristötoimi	1	2	3		4	4
Yhteensä	10	69	79	13	85	98

Määräaikaista henkilöstöä oli 31.12.2015 19 henkilöä enemmän kuin 31.12.2014.

1.3. Palvelussuhteiden lukumäärä 31.12.2014 ja 31.12.2015

31.12.2014				31.12.2015		
Palv.suht.luonne	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	76	334	410	69	329	398
Määräaikainen	4	22	26	7	30	37
Sijainen	5	44	49	2	48	50
Oppisopimussuht.		1	1		1	1
Työllistetty	1	2	3	4	6	10
	86	403	489	82	414	496

Vuoden 2015 palvelussuhteiden määrällä tarkoitetaan täytettyjä palvelussuhteita 31.12.2015. Leppävirran kunnan palvelussuhteiden lukumäärä 31.12.2015 oli 496 eli 7 palvelussuhdetta enemmän kuin vuoden 2014 lopussa.

1.4. Henkilöstön määrän kehitys 31.12.2010 – 31.12.2015

Leppävirran kunnan henkilöstöä 31.12.2015 oli yhteensä 496 eli 7 henkilöä enemmän kuin vuonna 2014.

Vakinaisen henkilöstön osuus kunnan henkilöstöstä (vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt) vuonna 2015 oli 80,2 %.

1.5. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne osastoittain v. 2015

Vuosi 2015	Ikäryhmä									Yhteensä
	- 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	
Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	2	1	0	3	4	11	8	7	9	45
Perusturvaosasto	4	6	13	14	5	26	38	40	30	176
Sivistysosasto	0	1	2	12	23	21	20	18	14	111
Tekninen osasto	0	2	3	5	7	8	15	13	13	66
Yhteensä	6	10	18	34	39	66	81	78	66	398

Leppävirran kunnan vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2015 225 henkilöä eli 56,5 prosenttia oli 50 vuotta täyttäneitä tai sitä vanhempia.

1.6. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä osastoittain v. 2015

Osasto	Miehet	Naiset	Osasto yht.	Keski-ikä vuosina		
				Miehet	Naiset	Osasto yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	8	37	45	48,13	50,08	49,73
Perusturva	9	167	176	46	50,04	49,83
Sivistys	25	86	111	48,92	48,97	48,95
Tekninen	27	39	66	52,41	48,59	50,15

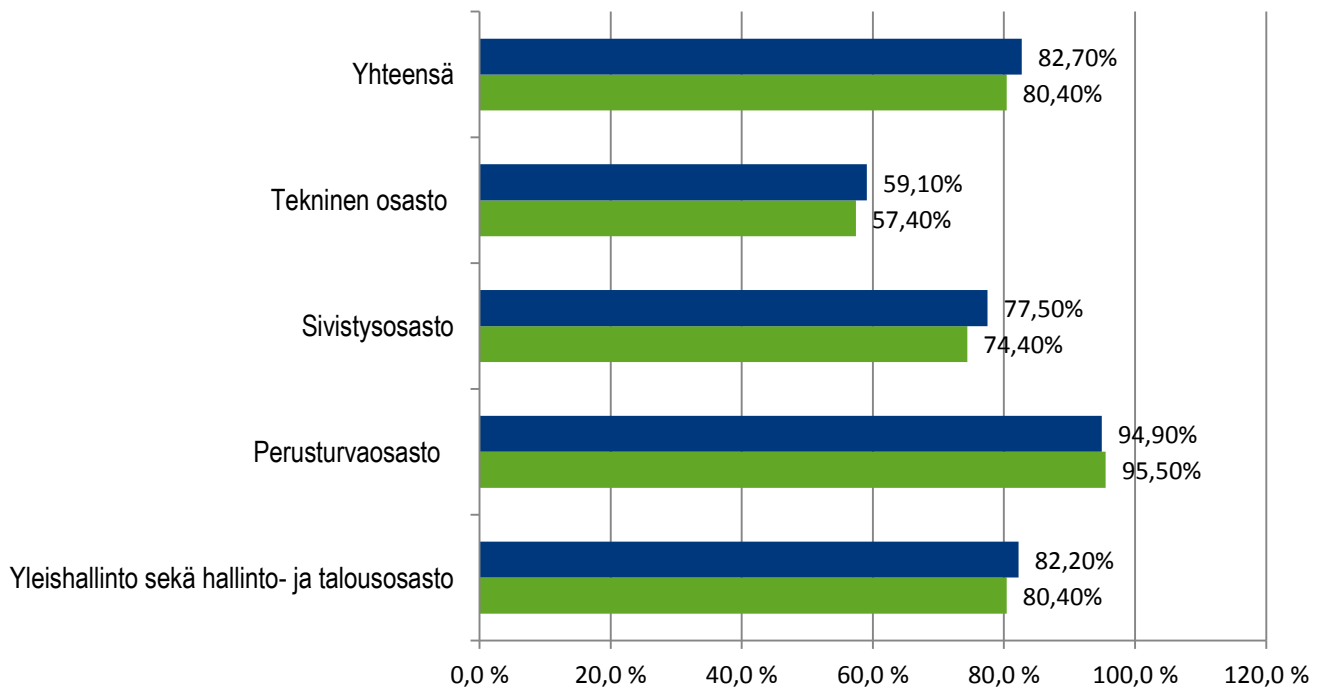
Leppävirran kunnan vakinaisen henkilöstön keski-ikä/koko kunta oli vuonna 2015 49,63 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on edellisestä vuodesta noussut 0,2 vuotta.

1.7. Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2015

	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	8	37	17,8 %	82,2 %
Perusturvaosasto	9	167	5,1 %	94,9 %
Sivistysosasto	25	86	22,5 %	77,5 %
Tekninen osasto	27	39	40,9 %	59,1 %
Yhteensä	69	329	17,3 %	82,7 %
Vakinainen henkilöstö yhteensä	398			

Naisten osuus kunnan koko henkilöstöstä
v. 2014 80,4 %
v. 2015 82,7 %

NAISTEN OSUUS VAKINAISESTA HENKILÖSTÖSTÄ OSASTOITTAIN V. 2014 JA 2015

	Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	Perusturvaosasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä
■ 2015	82,20%	94,90%	77,50%	59,10%	82,70%
■ 2014	80,40%	95,50%	74,40%	57,40%	80,40%

1.8. Eläkkeelle siirtynyt henkilöstö eläkeuudon mukaan vuosina 2014 ja 2015

Eläkeuoto	2014	2015
Vanhuuseläke	17	22
Täysi työkyvyttömyyseläke	2	0
Osatyökyvyttömyyseläke	3	2
Osa-aikaeläke	2	2
Yhteensä	24	26

2. HENKILÖSTÖN AJANKÄYTTÖ**2.1. Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain syyn mukaan vuonna 2015**

Osasto	Sairaus	Perhe- vapaat	Koulutus	Vuorottelu- vapaa	Yks. asiat	Kuntoutus	Muu syy
Yleishallinto sekä hallinto- ja talo- usosasto	1241	107	32		131	126	73
Perusturvaosasto	3455	736	144	549	371	65	1748
Sivistysosasto	1108	659	215	142	273	17	1179
Tekninen osasto	1396	20	170	212	33	60	418
Yhteensä	7200	1522	561	903	808	268	3418

V. 2015 koko kunnan poissaolopäivät poisluettuna vuosilomat olivat yhteensä 14680 työpäivää.

*) Koulujen henkilökunnan kesäaikaiset lomautukset 72 työpäivää.

Poissaolopäivät ovat kaikissa henkilöstöraporteissa laskettu työpäivinä.

Kohtaan muu syy sisältyy mm. opintovapaa, aktiivi- ja ylityövapaat, määräaikainen kuntoutustuki sekä toisen viran/työn hoito.

Poissaolopäiviä 2015 oli 836 päivää vähemmän kuin vuonna 2014.

2.2. Sairauspoissaolopäivien muutos osastoittain 2014/2015 ja 1-3 päivän sairaus poissaolot 2014/2015

	2014	2015	Muutos %	2014 1-3 päivää	2015 1-3 päivää
Yleishallinto sekä hallinto- talousosasto	669	1241	85,5	54	56
Perusturvaosasto	3683	3455	-6,2	519	438
Sivistysosasto	1538	1108	-28,0	249	230
Tekninen osasto	1348	1396	3,6	120	73
Yhteensä	7238	7200	-0,53	942	797

Poissaolojen määrä sairauden vuoksi vuodesta 2014 laski 38 päivällä.

1-3 päivän sairaus poissaolojen määrä on vähentynyt 145 päivällä.

3. HENKILÖSTÖMENOT

3.1. Palkkamenot toimielimittäin 2011 – 2015 (1000 €)

TOIMIELIN		2011	2012	2013	2014	2015	muutos 2014– 2015
10	Kunnanhallitus						
	palkat	1 516	1 559	1 503	1 499	1 514	1,0 %
	sos.kulut	558	414	401	398	394	-1,0 %
	yhteensä	2 074	1 973	1 904	1 897	1 908	0,6 %
13	Yleisjaosto						
	palkat	100	85	60	63	90	42,9 %
	sos.kulut	131	386	375	372	395	6,2 %
	yhteensä	231	471	435	435	485	11,5 %
15-							
16	Tilintarkastus ja vaalit						
	palkat	18	43	10	22	27	22,7 %
	sos.kulut	1	2		1	1	0,0 %
	yhteensä	19	45	10	23	28	21,7 %
20	Perusturvaltk						
	palkat	10 775	6 450	6 508	6 712	6 657	-0,8 %
	sos.kulut	3 527	2 576	2 644	2 662	2 552	-4,1 %
	yhteensä	14 302	9 026	9 152	9 374	9 209	-1,8 %
30	Koulultk						
	palkat	5 174	5 276	5 198	5 082	4 902	-3,5 %
	sos.kulut	1 533	1 549	1 522	1 508	1 415	-6,2 %
	yhteensä	6 707	6 825	6 720	6 590	6 317	-4,1 %
40	Kulttuuri -ja vapaa- aika ltk						
	palkat	401	427	421	408	395	-3,2 %
	sos.kulut	152	160	164	163	166	1,8 %
	yhteensä	553	587	585	571	561	-1,8 %
50	Tekninen ltk						
	palkat	1 964	2 038	1 858	1 604	1 555	-3,1 %
	sos.kulut	650	655	575	569	523	-8,1 %
	yhteensä	2 614	2 693	2 433	2 173	2 078	-4,4 %
65	Keski-Savon ympäristöltk						
	palkat	857	909	930	926	934	0,9 %
	sos.kulut	230	258	269	277	284	2,5 %
	yhteensä	1 087	1 167	1 199	1 203	1 218	1,2 %
KÄYTTÖTALOUS YHT.							
	palkat	20 805	16 787	16 488	16 316	16 074	-1,5 %
	sos.kulut	6 782	6 000	5 950	5 950	5 730	-3,7 %
	yhteensä	27 587	22 787	22 438	22 266	21 804	-2,1 %
Henkilöstökorvaukset		-399	-362	-308	-283	-254	-10,2 %
INVESTOINNIT							
	palkat	106	84	75	98	83	-15,3 %
	sos.kulut	72	67	48	26	20	-23,1 %
	yhteensä	178	151	123	124	103	-16,9 %

3.2. Henkilöstötuloslaskelma vuodelta 2015 (euroa)

PALKAT (käyttötalous)	2014	2 015	2014-2015 muutos-%
Vakinaisten palkat	8 904 465	8 817 262	
Sijaisten palkat	1 394 930	1 279 407	
Määräaikaiset palkat	710 717	709 630	
Erilliskorvaukset	700 923	768 325	
Tuntipalkat	319 285	265 135	
Tuntipalkat ei sos palkkavarausta	41	0	
Kokouspalkkiot, ei sotua	412	170	
Lääkärintodistuspalkkiot	0	35	
Kertapalkkio	0	892	
Työllistettyjen palkat	183 582	146 868	
Kesätyöntekijöiden palkat	4 685	11 584	
Opettajien palkat	4 016 348	3 963 728	
Kokouspalkkiot	128 640	136 232	
Asiantuntijapalkkiot	3 368	390	
Jaksotettujen palkkojen muutos	-51 180	-25 850	
Palkat yhteensä	16 316 216	16 073 810	-1,5 %
ELÄKEKULUT			
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 307 278	2 363 762	
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 666 786	1 608 761	
KuEL-varhemaksut	293 478	143 037	
VAEL-maksut	647 058	563 115	
Eläinlääkäreiden KuEL	50 768	53 886	
Muut työeläkemaksut	5 732	0	
Jaksotetut eläkekulut	605	1 173	
Eläkekulut yhteensä	4 971 705	4 733 735	-4,8 %
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT			
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	344 575	328 681	
Työttömyysvak.maksut	481 127	504 900	
Tapaturmavak.maksut	164 452	161 777	
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	-11 922	1 057	
Muut henkilöstösivukulut yht.	978 232	996 415	1,9 %
HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT			
Sairausvakuutuskorvaukset	-251 178	-217 756	
Tapaturmakorvaukset	-26 942	-27 106	
Muut henk.menojen korjauserät	-4 919	-8 895	
Korvaukset työterveyshuollosta	-112 000	-122 136	
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	-395 039	-375 893	-4,8 %
MUUT HENKILÖSTÖKULUT			
Henkilöstön ja lh.koulutus	56 201	102 487	82,4 %
Työsuojelu	12 643	28 974	129,2 %
Työkykyä ylläpitävä toiminta	40 272	45 650	13,4 %
Työpaikkaruokailu	6 694	7 306	9,1 %
Työterveyshuolto	339 735	356 405	4,9 %
Muut henkilöstökulut yhteensä	455 545	540 822	18,7 %
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	22 326 659	21 968 889	-1,6 %

4. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

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

Leppävirran kunta tukee henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista monin eri keinoin. Liikunta- ja kulttuurisetelit, 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. Yksitoistajäseninen työryhmä on kokoontunut kauden aikana 8 kertaa.

Vuoden 2015 aikana neljä henkilöstön edustajaa kouluttautui työnantajan tuella työhyvinvoinnin asiantuntijaksi.

4.1. Liikuntaa ja virkistystapahtumia

Vuonna 2013 käyttöön otetut liikunta- ja kulttuurisetelit ovat laajentaneet työhyvinvointia tukevien palveluiden käyttömahdollisuuksia. Henkilökunnalle seteleitä on myyty puoleen hintaan niiden arvosta. Seteleitä on voinut lunastaa vuosittain 10 lippua/henkilö. Vuonna 2015 myytiin 1 900 seteliä (v. 2013 n. 600 kpl).

Työhyvinvointitoimintaan on käytetty 44 650 € vuonna 2015. Suurimman osan työhyvinvointikustannuksissa muodostavat liikunta- ja kulttuurisetelit, salivuorot, uinti-, kuntosalit, ja hiihtoliput. Näihin käytettiin yhteensä 16 500 euroa. Liikuntalippuja sekä kausikortteja henkilöstö lunasti yhteensä 3 000 kappaletta. Työntekijät maksavat lipuista omavastuuosuuden. Liikuntapalvelujen pääasialliset tarjoajat ovat Hyvinvointi- ja liikunta-keskus Vesileppiksessä toimivat yritykset.

Vähemmän liikkuvia henkilöitä pyritään aktivoimaan liikunnan pariin ohjatulla *Startti*- liikuntaryhmällä sekä henkilöstön omalla pelivuorolla Vesileppis Areenassa. Molemmat ovat osallistujille ilmaisia.

Työyksiköiden itsensä suunnittelemaan ja järjestämään työhyvinvointitoimintaan myönnettiin hakemusten perusteella 6 000 €. Määrärahalta tuettiin työyhteisön yhteisöllisyyttä ja työilmapiiriä parantavaa toimintaa. Sitä sai 9 työyksikköä ja toiminnan piirissä oli kertaluontoisesti 150 työntekijää.

Henkilökohtaiseen liikunnanohjauksen järjestämiseen TYHY-työryhmä varasi 2 000 €. Tuki koski henkilöitä, joiden työterveyshuolto katsoi hyötyvän räätälöidystä liikunta-ohjelmasta ja ohjauksesta, ja joille liikunnan aloittaminen ryhmässä ei syystä tai toisesta ole mahdollista. Kuusi henkilöä käytti 200 € suuruinen tuen vuoden 2015 aikana.

Henkilöstön yhteisiin virkistystapahtumiin käytettiin yhteensä 16 900 €. Työnantaja tuki pääsylippujen hankintaa Vesileppis Areenassa järjestettyihin Paula Koivuniemen konserttiin sekä lentopallomaatotteluun Suomi-Iran. Areenassa keväällä ja syksyllä järjestetyt henkilöstön liikuntailtapäivät sekä joulukonsertti ja pikkujoulut olivat henkilöstölle ilmaisia. Yhteisiin tapahtumiin oli n. 600 ilmoittautunutta.

4.2. Pehdytys ja Aktiivinen tuki

Pehdytys on osaamisen kehittämistä sekä ennakointia työsuojelua. Onnistunut pehdytys lisää sekä työntekijän että työyhteisön työtyytyväisyyttä. Pehdyttämisen ja työnopastuksen avuksi laadittiin vuonna 2015 osana työhyvinvointiasiantuntija-koulutusta *Tervetuloa taloon* -opas ja pehdytyksen tarkistuslista, joka dokumentoidaan. Lisäksi esimies käy työ-/virkasuhteen alussa (2-4 ensimmäisen työviikon aikana) tulokeskustelun uuden työntekijän kanssa.

Teknisen toimen kesätyöntekijät saivat oman *Turvallisuuspehdytys*-oppaan. Sen avulla kesätyöntekijä pehdytty omiin työtehtäviinsä kuuluvien riskien tunnistukseen, niiden ennakointiin ja eliminointiin.

Tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistä. *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman* laadinta aloitettiin vuonna 2015. Se korvaa ja täydentää vuonna 2013 hyväksytyt tasa-arvosuunnitelman.

Vuonna 2015 päivitettiin *Aktiivisen tuen suunnitelma*. Aktiivinen tuki sisältää varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen. Painopisteenä Leppävirran kunnan henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisessa on varhaisen tuen toimintatavan käyttö kaikissa kunnan töissä.

Suunnitelmassa linjataan työhyvinvoinnin tukemisen ja edistämisen olevan esimiesten ja työntekijöiden oikeus ja velvollisuus, joka perustuu osapuolten aktiivisuuteen. Suunnitelmassa korostetaan esimiesten tehtäviä ja vastuuta sairauspoissaolojen sekä muiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyvien ongelmien käsiteltäväksi ottamisessa.

Aktiivisen tuen suunnitelmaan liittyy puheeksiottojen määrän seuranta. Puheeksiottojen perusteena ovat sairauspoissaolot, joiden hälytysrajat on määritelty palkkahallinto-ohjelmaan. Muu peruste puheeksiotolle voi olla mm. päihteiden käyttö, epäasiallinen kohtelu, tupakointi työaikana, työhön paluu pitkän vapaan jälkeen, työssä jaksamiseen ja työssä suoriutumiseen liittyvät ongelmat.

4.3. Työterveyshuolto

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Leppävirran kunnan työterveyshuoltopalvelut tuottaa Soisalon Työterveys. Työterveyshuollon nettokustannukset olivat 230 000 €.

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista voidaan tukea kuntoutuksella. Kuntoutustarvetta arvioitaessa huomioidaan mm. henkilön työkyky, ikä, työn luonne ja kuormittavuus. Ammatillisella kuntoutuksella tuettiin henkilöitä jatkamaan työssä tai tekemään työhön palaaminen mahdolliseksi sairaudesta huolimatta. Kuntoutusmuotona toimi muun muassa työkokeilu.

Leppävirran kunta tarjoaa työntekijöille näyttöpäätetyöhön sopivat erityiset silmälasit, mikäli työntekijä tekee merkittävän osan työstään näyttöpäätteellä. Työnantaja maksaa erityistyölasien kustannuksista mahdollisesti aiheutuvat silmälääkärin kustannukset (työterveyshuollon läheteellä), linssit sekä 100 € kehysten hinnasta.

4.4. Palkitseminen

Leppävirran kunta muistaa työntekijöitään 20-, 30- ja 40-vuotispalvelusvuosien johdosta. Käytäntö on ollut voimassa 80-luvun loppupuolelta lähtien. Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotismerkkipäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja työsuhteen päättymisen yhteydessä. Perhetapahtuman (lapsen syntymä, avioliitto) johdosta voidaan muistaa kukkasin sekä muulla osastopäällikön kanssa sovittavalla tavalla.

Ritarikuntien ansio- ja kunniamerkit luovutettiin kolmelle kunnan työntekijälle valtuuston kokouksen yhteydessä helmikuussa.