

Leppävirran kunta

Henkilöstökertomus 2019

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 Marena Paahto.....	4
3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen	5
3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen.....	6
4. Henkilöstöpalveluiden toimintavuosi 2019.....	7
5. Tietoja henkilöstöstä	8
5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2019	8
5.2 Henkilötyövuodet.....	11
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
5.4 Työajan jakautuminen.....	12
5.5 Palkkauskustannukset	13
5.6 Henkilöstön ikärakenne	15
5.7 Henkilöstön poissaolot.....	16
5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen	18
5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut	21
5.10 Eläköitymisennuste	23
6. Työhyvinvoinnin edistäminen	24
6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen	24
6.2 Palkitseminen.....	27
7. Työllisyydenhoito	27
8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut.....	29
8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2019	29
8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2015–2019	31

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

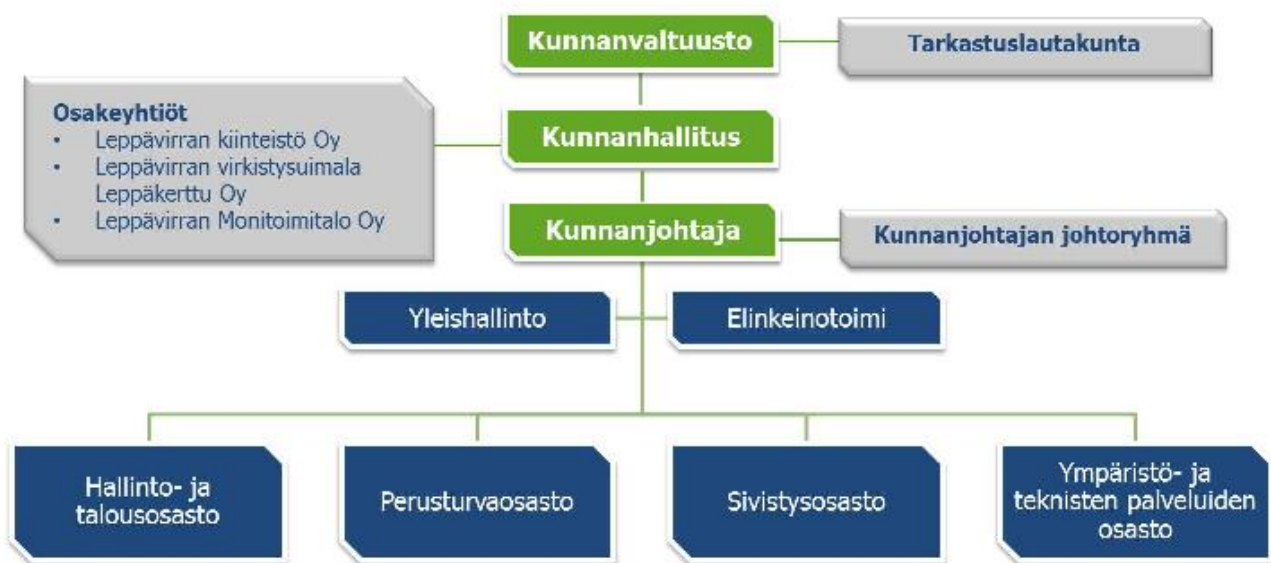
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä 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 2019 482 työntekijällään Leppävirran suurin työnantaja. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 106 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat lähihoitaja (100), luokanopettaja (39), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (28), koulunkäynninohjaaja (21) ja varhaiskasvatuksen opettaja (20). Vuonna 2019 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 33 viranhaltijaa tai työntekijää.

2.1 Organisaatiorakenne



3. Osastopäälliköiden katsaus

3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen

Hallinto- ja talousosaston henkilöstömäärä vuoden 2019 aikana väheni taloustoimiston puolella yhdellä. Vapautunutta tehtävää ei täytetty vaan sen työt on hoidettu olevan muun henkilöstön toimesta työtehtäviä uudelleen jakamalla. Elinkeinoasiamies Anu Häiväläinen irtisanoutui tehtävästään tammikuun 2019 alussa ja uusi elinkeinoasiamies Antti Tulila aloitti tehtävässä elokuun 2019 alussa. Elinkeinoasiat liittyvät voimakkaasti kunnan strategiaan ja kunnan elinvoimaisuuden ylläpitämiseen. Muutoin henkilöstössä ei ole ollut vaihtuvuutta, joka heijastuu korkeana osaamisen tasona.

Sairauspoissaolot ovat osastolla edelleen erittäin vähäiset. Henkilösidonnaisuus niin ajankäytön kuin osaamisenkin osalta on tunnistettava riski. Kunnan talouden tervehdyttämispäätöksessä

osaston palveluiden ulkoistusvaihtoehtojen selvittäminen käynnistettiin taloushallinnon ja ICT-toimintojen osalta. Molemmat selvitykset on käynnistetty vuoden 2020 alussa.

3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Marena Paahto

Perusturvaosaston henkilöstömäärä on pysynyt lähes ennallaan. Henkilöstön rekrytointi on haastavaa kaikkiin perusturvan tehtäviin ja virkoihin. Mitä lyhyemmästä sijaisuudesta on kyse, sen vaikeampi sijainen on löytää. Akateemisesti koulutettujen henkilöiden rekrytointi on erityisen haasteellista, sijaisuuksiin hakevat pääsääntöisesti opiskelijat tai päteviä hakijoita ei ole. Henkilöstön rekrytointi sitoo paljon lähiesimiesten ja johdon työaika. Rekrytoinnissa tulee tehdä aktiivista oppilaitosyhteistyötä uusien työntekijöiden töihin saamiseksi ja osaamisen varmistamiseksi. Yhteistyö yliopiston kanssa on käynnistetty uudelleen vuoden 2019 aikana.

Henkilöstöjärjestelyjä on tehty sosiaali- ja perhetyön vastuualueella. Vuonna 2019 kunnassa on työskennellyt johtava sosiaalityöntekijä, joka sittemmin on siirtynyt virkavalinnan kautta perusturvajohtajan tehtäviin. Johtavan sosiaalityöntekijän tehtävistä hallinnolliset tehtävät siirrettiin syyskuussa 2019 väliaikaisesti perusturvajohtajalle ja vammaispalvelun sosiaalityöhön palkattiin sijainen. Muutoksen tarkoituksena on vahvistaa vähäistä virkatyön henkilöstöresurssia siten, että ostopalveluiden kasvulta vältyttäisiin riittävämmän valvonnan ja ohjauksen avulla jatkossa. Lisäksi muutoksella vastataan kunnan vammaispalveluiden sosiaalityön tarpeeseen.

Kotihoidossa palveluohjaus toimii hyvin ja palveluohjaus löytänyt paikkansa kotihoidon kentällä. Fysioterapeutin uudenlainen työnkuva kotihoidossa on ollut todella tarpeen. Hoivapalveluissa on saatu vahvistettua digitaalista osaamista sekä hankittua kotihoidon asiakaskunnalle sopivia laitteita etähoivan mahdollistamiseksi.

Perusturvaosaston henkilöstöllä oli vuonna 2019 yhteensä n. 3000 poissaolopäivää sairauden vuoksi eli 23,6 päivää/työntekijä. Sairauslomat ovat vähentyneet kotihoidossa ja lisääntyneet asumispalveluissa. Entiseen tapaan yleisin diagnoosi oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin vaikuttaa asiakkaiden hoidettavuus. Hoivapalveluissa haasteita työlle asettaa

muistisairauksien ja asiakkaiden aggressiivisuuden lisääntyminen. Hoivapalveluissa on otettu käyttöön korvaava työ sairauslomien yhteydessä, korvaavan työn mahdollisuudet on aina selvitetty yhteistyössä työterveyden kanssa.

Virrankodin sekä kehitysvammaisten ja ikäihmisten päivätoiminnan uusia tiloja on kehitetty asiakkaita ja heidän kanssaan työskentelyä mahdollisimman hyvin palveleviksi. Uusiin toimintatiloihin ollaan lähtökohtaisesti tyytyväisiä.

3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen

Leppävirran kunnan sivistyspalveluihin kuuluvat koululautakunnan vastuualueet varhaiskasvatus, perusopetus ja lukiokoulutus sekä kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnan vastuualue kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut.

Varhaiskasvatusjohtaja on virkavapaalla elokuusta 2019 toukokuuhun 2020. Varhaiskasvatusjohtajan vastuu tämän ajan on sivistystoimenjohtajalla, ja joitakin hallinnon tehtäviä on jaettu myös päiväkodinjohtajille. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä on täydennetty kahdella varahoitajalla sekä kahdella varhaiskasvatuksen opettajalla varhaiskasvatuslain edellyttämän opettajamitoituksen mukaisesti.

Kuljetussuunnittelijan tehtävä päättyi tammikuun 2019 lopussa, ja koulukuljetusten koordinointi siirtyi koulutoimiston toimistovirkailijalle sekä Sansialle. Kuljetuskilpailutus päättyi kesäkuussa 2019. Sansian koulukuljetusten digitaalisen palvelun kokeilu otettiin käyttöön elokuussa 2019.

Peruskoulujen ja lukion opetushenkilöstön osaamisen kehittämistä erityisesti tieto- ja viestintätekniisten taitojen osalta on jatkettu Opetushallituksen tukemien tutoropettajahankkeiden myötä. Lisäksi muihin henkilöstökoulutuksiin on osallistuttu pääsääntöisesti koulutussuunnitelmien mukaisesti, esim. Itä-Suomen rehtori- ja johtajuuspäivät, koulusihteeripäivät sekä varhaiskasvatuksen johtajien ja asiantuntijoiden ajankohtaispäivät.

Syksyllä 2018 aloitettu Konnuslahden ja Kurjalan koulujen yhteinen työyhteisöjen kehittämisprosessi jatkui keväällä 2019. Työnohjauksen pääpaino oli koulukohtaisten ja koulujen yhteisten toi-

mintamallien luomisessa ja esi- ja alkuopetuksen yhteistoimintakokeilun toimintakulttuurin kehittämisessä. Päiväkodinjohtajien työnohjausprosessi käynnistyi syksyllä 2019.

Viitosvintiöiden päiväkodin Paukarlahden toimipisteen toiminta siirrettiin sisäilmaongelmista johtuen kesästä 2019 alkaen Oravikosken toimipisteeseen. Sorsakosken koulu määrättiin Keski-Savon ympäristölautakunnan päätöksellä (13.12.2018 §86) käyttökieltoon 2.1.2019 alkaen, ja 1-2 luokat siirtyivät Sorsakosken päiväkodin yhteyteen ja 3-6 luokat Leppäkertun ja Kivelän koulujen tiloihin. Lukuvuonna 2019 – 2020 myös Sorsakosken koulualueen 3. –luokkalaiset ovat käyneet koulua päiväkodin yhteydessä Sorsakoskella. Näillä ratkaisuilla henkilöstö väheni kahden ja puolen henkilötyövuoden verran. Vähennys kohdistui määräaikaisiin tehtäviin.

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koordinoituvastuu sisältyy sivistystoimenjohtajan tehtävään, ja yhtenä osana tätä on ollut ”Kunta hyvinvoinnin edistäjänä” –hankkeen (2017 – 2019) johtaminen Leppävirran kunnassa sekä osallistuminen maakunnalliseen HYTE-ryhmään. HYTE-koordinoitua on jaettu kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajan, varhaiskasvatusjohtajan sekä vastaavan nuoriso-ohjaajan kanssa.

3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen

Eläköitymiset ja muut henkilövaihdokset vaikuttivat myös vuonna 2019 palveluiden järjestämiseen.

Tekninen johtaja aloitti tammikuussa 2019. Helmikuussa rakennuttajainsinööri irtisanoutui. Tehtävään valittiin ulkoisen haun kautta kunnan projekti-insinööri. Projekti-insinöörin tehtävää ei täytetty. Heinäkuussa irtisanoutuivat metsätalousinsinööri sekä ateria- ja siivouspalvelujohtaja. Metsätalousinsinöörin tehtävät ostettiin ostopalveluna vuoden 2019 loppuun saakka. Ateria- ja siivouspalvelujohtajan tehtävä täytettiin määräaikaisena sisäisesti, samalla tehtiin sisäisiä tehtävän siirtoja sisäisesti. Lokakuussa irtisanoutuivat maanmittausinsinööri, joulukuussa sähköinsinööri ja paikkatietokäsittelijä. Maanmittausinsinöörin tulevaan tehtävänkuvaan on tarkoitus lisätä kunnan metsänhoitoon liittyviä tehtäviä. Paikat laitetaan ulkoiseen hakuun lukuun 2020 tammikuussa lukuun ottamatta sähköinsinöörin tehtävää.

Rakennustarkastaja rekrytoitiin syyskuussa ja tehtävien siirto sekä perehdyttäminen sujuivat jouhevasti. Lukuisat henkilöstömuutokset näkyivät työilmapiirissä ja henkilöstön kuormittumisena.

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 käyttöönotettavaa korvaavan työn mallia.

4. Henkilöstöpalveluiden toimintavuosi 2019

Vuoden 2018 Leppävirran kuntastrategia oli pohjana niin henkilöstöpalveluiden kuin koko kunnan toiminnalle vuoteen 2019 lähdeettäessä.

Henkilöstöpäällikkö Jesse Malinen oli perhevapaalla helmikuulta syyskuun alkuun saakka. Tällä välin vs. henkilöstöpäällikkönä toimi työllisyyskoordinaattori Jonna Torni-Holopainen.

Vuonna 2019 talous oli toiminnan keskiössä. Tärkeimpänä yksittäisenä toimenpiteenä talouden saralla oli talouden tasapainottamisohjelma, joka laadittiin ja hyväksyttiin vuosille 2020-2022. Tasapainottamisohjelman valmisteluun osallistui myös henkilöstön nimetty edustaja. Yhdessä kuntastrategian kanssa talouden tasapainottamisohjelma luo puitteet tuleville toimintavuosille. Henkilöstön sitoutuminen tulee olemaan entistä enemmän keskiössä.

Korvaavan työn päivät vähenivät selvästi edellisestä vuodesta, päiviä kertyi vuoden 2019 aikana 170 kpl (v. 2018 n. 400 kpl, v. 2017 n. 100 kpl). Useimmissa tapauksissa korvaavaa työtä tehtiin 3-5 päivää kerrallaan, pisimmillään päiviä kertyi noin muutama viikko.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus sisälsi raamit lomarahen vaihtamisesta vapaiksi paikallisella tasolla. Leppävirran kunnassa sovittiin ammattijärjestöjen (pl. OVTES:n osuus) lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi myös vuonna 2019. Lomarahoja vaihto vapaaksi n. 80 henkilöä (v. 2018: 36 henkilöä) yhteensä 944 päivän verran (v. 2018: 415 päivää). Mahdolliset 30.4.2020 men-

nessä pitämättömät lomarahavapaat menevät maksuun, koska lomarahavapaat tulee pitää viimeistään lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

Etätyötä hyödynnettiin vuonna 2019 aiempaa aktiivisemmin ja laajemmin. Etätyötä teki vuonna 2019 yhteensä n. 30 henkilöä, eli n. 10 henkilöä aiempaa vuotta enemmän. Etätyöpäiviä kertyi yhteensä 288 kappaletta, jossa on kasvua edellisestä vuodesta 73 päivää. Etätyöt edistävät parhaimmillaan niin työn tuottavuutta kuin henkilöstön työssä jaksamistakin. Etätyön tekeminen edellyttää kuitenkin selkeitä pelisääntöjä, jotka Leppävirran kunnan osalta on kirjattu etätyösopimuksen yhteyteen. Voidaan sanoa, että etätyöntekomahdollisuus on otettu hyvin vastaan ja sitä hyödynnetään aktiivisesti niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista.

5. Tietoja henkilöstöstä

5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2019

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2019 yhteensä 482 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 147 henkilöä (30,5 %). Henkilöstöstä naisia oli 408 (84,6 %) ja miehiä 74 (15,4 %). Vuoden 2018 tilastojen mukaan naisten osuus koko kunta-alan henkilöstöstä oli 80 % ja virkasuhteisten 26 %.

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituudessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2019 lopussa yhteensä 384 henkilöä (79,7 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 98 henkilöä (20,3 %). Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 415 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 67 henkilöä (osatyökyvyttömyyseläke 17 henkilöä, osa-aikaeläke 3 henkilöä).

Koko henkilöstö palvelussuhdeluonteittain									
	31.12.2017			31.12.2018			31.12.2019		
Palvelussuhteen luonne	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	64	323	387	64	326	390	60	324	384
Määräaikainen	10	29	39	10	28	38	5	25	28
Sijainen	5	39	44	3	46	49	3	55	58
Oppisopimus-suhteinen	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Työllistetty	4	4	8	4	1	5	5	4	9
Yhteensä	84	395	479	82	401	483	74	408	482

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten. Vuonna 2019 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 84,4 % ja vuonna 2018 vastaava luku oli 83,6 %. Määräaikaisen henkilöstön kohdalla naisten osuus on kasvanut: vuonna 2019 naisia oli 85,7 % henkilöstöstä, kun vuonna 2018 heitä oli 80,6 %. Kunta-alan henkilöstö on yleisesti ottaen hyvin naisvoittoinen, joten Leppävirta ei tee tässä poikkeusta.

Vakituinen henkilöstö, sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	5	9	35,7 %	64,3 %
Perusturvaosasto	9	102	8,1 %	91,9 %
Sivistysosasto	23	148	13,5 %	86,5 %
Tekninen osasto*	23	65	26,1 %	73,9 %
Yhteensä	60	324		
Vakinainen henkilöstö yhteensä				384

*Ympäristötoimen 22 vak. työsuhdetta (naisia 18, miehiä 4) laskettu osaksi Teknistä osastoa.

Vakituinen henkilöstö toimialoittain	31.12.2017			31.12.2018			31.12.2019		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	4	11	15	4	11	15	5	9	14
Perusturvaosasto*	11	159	170	11	103	114	9	102	111
Sivistystoimi*	24	95	119	26	150	176	23	148	171
Tekninen toimi	22	41	63	20	45	65	19	47	66
Ympäristötoimi	3	17	20	3	17	20	4	18	22
Yhteensä	64	323	387	64	326	390	60	324	384

*Varhaiskasvatuspalvelut siirtyivät 1.1.2018 perusturvaosaston alta sivistystoimen alle.

Määräaikaisten osuus oli 20,3 % koko henkilöstöstä, joista sijaisia oli 58, oppisopimussuhteisia 1 ja työllistettyjä 9. Vuonna 2018 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleiden osuus oli 21,7 %, joten Leppävirran kunnalla työskentelevien määräaikaisten osuus on lähellä kunnallista keskiarvoa. Työllistettyjen henkilöiden palkkauskustannukset tulevat henkilöstöpalveluiden varauksesta. Työllistetyt kuitenkin työskentelevät eri yksiköissä ja heidät on vuoden 2019 osalta laskettu työntekoyksikkönsä henkilövahvuuteen. Esimerkiksi teknisessä toimessa on vuosittain työllistettyjä työntekijöitä.

Määräaikainen henkilöstö toimialoittain	31.12.2017			31.12.2018			31.12.2019		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	1	1	2	3	1	4	0	1	1
Perusturvaosasto	2	32	34	1	33	34	0	39	39
Sivistystoimi	11	24	35	8	29	37	4	39	43
Tekninen toimi	5	10	15	4	8	12	6	5	11
Ympäristötoimi	1	5	6	2	4	6	1	3	4
Yhteensä	20	72	92	18	75	93	11	87	98

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 31.12.2019 ajankohdan henkilölukumäärässä.

	2016	2017	2018	2019
Miehet	85	80,5	83	76
Naiset	396	383,5	388	385
Yhteensä	481	464	471	461

Vuonna 2019 Leppävirran kunnalla tehtiin yhteensä 461 henkilötyövuotta. Laskua edellisvuoteen tässä on 10 henkilötyövuotta. Muutosta alaspäin selittävät ainakin laskeneet sairauspoissaolot (-0,2 kalenteripäivää / henkilötyövuosi). Lisäksi selittäväksi tekijäksi voidaan lukea erilaiset tehtäväjärjestelyt (henkilöstön vaihtuvuus 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 2019 yleisimmät vakituisten palvelussuhteiden päättymissyöt olivat eläköityminen (14) ja eronnut tai erotettu (20).

Vakinaiset	Lukumäärä 2018	Vaihtuvuus % 2018	Lukumäärä 2019	Vaihtuvuus % 2019
Alkaneet palvelussuhteet	33	8,5 %	30	7,8 %
Päätyneet palvelussuhteet	32	8,3 %	34	8,9 %

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2019 yhteensä 85 työpaikkaa auki. Vakinaisia paikkoja näistä oli 30 ja määräaikaista 55. Virkasuhteisia palvelussuhteita oli auki 22 ja työsuhteisia 63. Työpaikkailmoitukset keräsivät yhteensä 426 hakemusta, mikä tekee keskimäärin 5 hakemusta työpaikkaa kohden. Edellisenä vuonna työpaikkoja oli auki yhteensä 93 ja hakemuksia kertyi 7,8 työpaikkaa kohden. Avoimien työpaikkoihin kuului 39 kpl kesätyöpaikkoja ja 3 kpl harjoittelupaikkoja.

5.4 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2018 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä laski edellisvuodesta (262 kalenteripäivää). Laskua tuli erityisesti perusturvaosastolla (-1071 kalenteripäivää), mutta vastaavasti sivistisosaston (+519 kalenteripäivää) ja teknisen osaston (+297 kalenteripäivää) sairauspoissaolot kasvoivat. Kunnanhallituksen alaisen henkilöstön osuus pysyi edellisvuoden tasolla ja tämä on vain pieni osa kokonaisuutta.

Pitkälti palkattomista virka- ja työvapaista koostuva ”Muu syy”- koodin osuus laski aiemmasta vuodesta 424 työpäivää. Vuorotteluvapaapäivien määrä väheni 107 työpäivää. Vuorotteluvapaisten laskua on tapahtunut jo edeltävinä vuosina, vapaan myöntämisen rajaehdot ovat tiukentuneet ja siitä saatavan korvauksen määrä putosi vuoden 2016 maaliskuun alusta alkaen.

Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain työpäivinä (suluissa vuosi 2018)	Lomat	Sairaus	Perhevapaat	Koulutus	Vuorotte-luvapaa	Yksityisasiat	Kuntoutus	Muusy
Kunnanhallitus	690 (543)	31 (38)	122 (15)	19 (38)	0 (0)	2 (6)	0 (14)	87 (150)
Perusturvaosasto	4.274 (4.117)	2.606 (3.677)	1.044 (849)	201 (177)	83 (134)	211 (174)	61 (20)	538 (828)
Sivistysosasto*	3.893 (3.817)	3.067 (2.548)	1.170 (1.222)	469 (504)	173 (229)	364 (300)	23 (16)	1.362 (1463)
Tekninen osasto	3.478 (3.390)	1.757 (1.460)	41 (535)	221 (247)	0 (0)	140 (50)	29 (28)	617 (587)
Yhteensä	12.335 (11.867)	7.461 (7.723)	2.735 (2.621)	910 (966)	256 (363)	717 (530)	113 (78)	2.604 (3.028)

*Varhaiskasvatus siirtyi v. 2018 alussa perusturvaosastolta sivistysosaston alle

5.5 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset kasvoivat vuodesta 2018 yhteensä 365.031. Vakinaisten (+248.497 euroa) ja sijaisten (+109.827 euroa) palkat kasvoivat yhteensä n. 358.324 euroa. Määräaikaisten palkat laskivat n. 38.015 edellisvuodesta. Tuntipalkkojen osuus (200.059) laski edellisvuodesta ja on edelleen verrattain pieni.

Jaksotettujen palkkojen määrä nousi selkeästi edellisten vuosien tasosta. Tämä selittyy kilpailukyky sopimuksen mukaisen lomarahaleikkauksen (30 % lomarahasta vuosina 2017–2019) palautumisesta entiselle tasolle.

Työllistettyjen palkat laskivat edellisvuodesta -29.476 euroa. Velvoitettyöllistettävien määrä oli vuonna 2019 pienempi kuin aiempina vuosina. Henkilöstökertomukseen kesätyöntekijöiden palkoissa on sekä henkilöstöhallinnon hallintokunnille jakamia kesätyöntekijöiden palkkamäärärahoja, että muiden yksiköiden mahdollisia omia kesätyöpalkkavarauksia. Tämän takia kesätyöntekijöiden palkat ovat erilaiset kunnan tilinpäätöksessä tulosalue-erittelyssä.

Tarkasteltaessa palkkamenoja toimielimittäin, laskua tapahtui erityisesti Kunnanhallituksen kohdalla (-10,1 %) ja Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnassa (-4,3 %). Sen sijaan kasvua tapahtui Koululautakunnassa (1,2 %), Teknisessä lautakunnassa (2,2 %) sekä erityisesti Keski-Savon ympäristölautakunnassa (11,0 %). Perusturvalautakunta pysyi edellisvuoden tasolla (0,2 %).

Palkkojen nousuun vaikuttavat 1.4.2019 tehty yleiskorotus (1,0 %) ja 1.1.2019 jakoon tullut paikallinen järjestelyerä (1,2 %).

Palkat	2018	2019	muutos 2018-2019
Vakinaisten palkat	8 700 751	8 949 248	+248.497
Sijaisten palkat	1 377 089	1 486 916	+ 109.827
Määräaikaiset palkat	916 326	878 311	-38.015
Erilliskorvaukset	799 730	821 496	21.766
Tuntipalkat	219 600	200 059	-19.541
Siviilimiesten päivärahat	0	0	0
Kertapalkkio	12 614	12 715	101
Työllistettyjen palkat	183 798	154 322	-29.476
Kesätyöntekijöiden palkat	46 281	50 407	-4126
Opettajien palkat	3 861 001	3 738 427	-122.574
Kokouspalkkiot	134 365	148 544	+14.179
Asiantuntijapalkkiot	447	2 832	+2385
Tukihenkilöiden pakkio	0	1 058	1058
Jaksotettujen palkkojen muutos	15 958	188 655	+172,697
Palkat yhteensä	16 267 959	16 632 990	+ 365.031

5.6 Henkilöstön ikärakenne

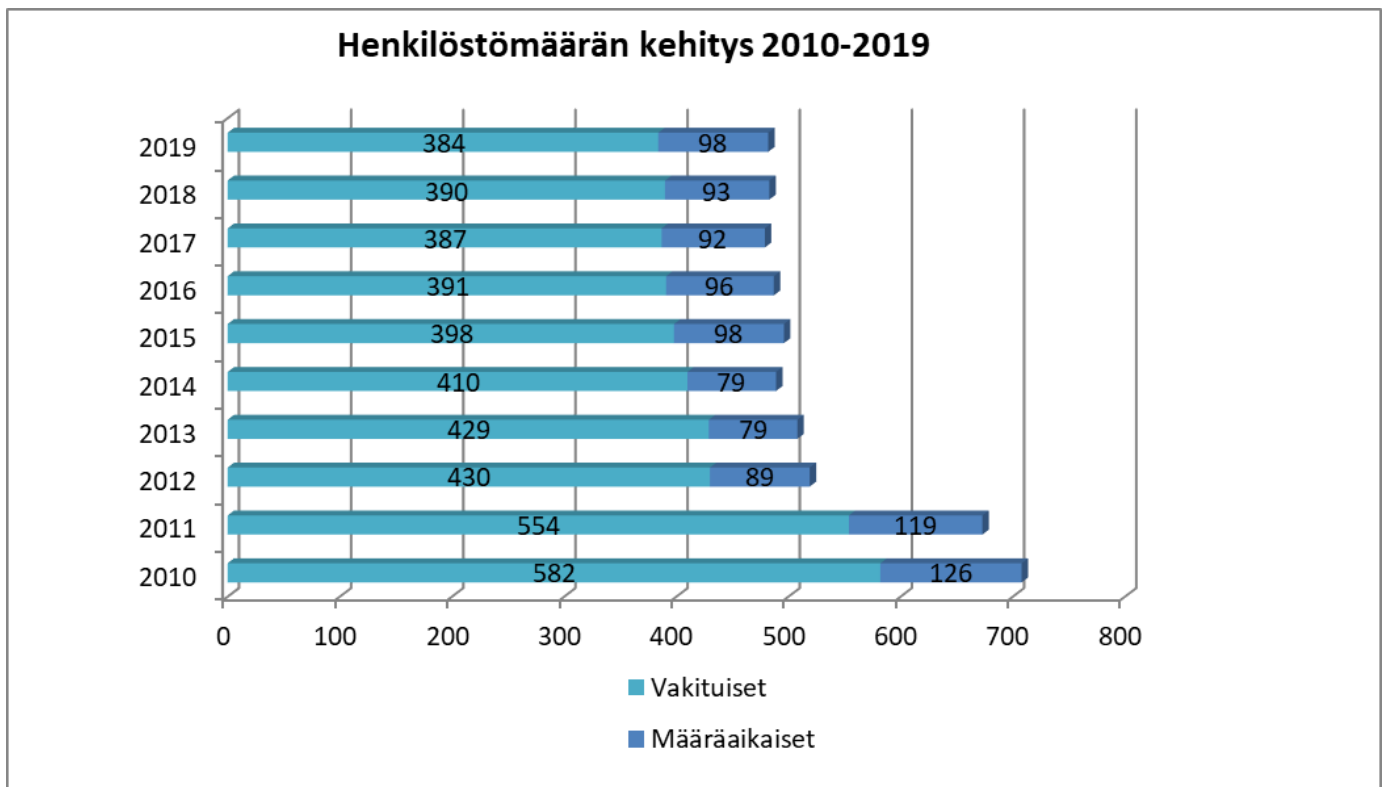
Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2018 keski-ikänsä 47,9 vuotta. Keski-ikä on pysynyt melko samana edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2017: 47,9 ja v.2018: 47,4 vuotta). Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 51,4 (v.2018: 52,1 vuotta)
- Perusturva 47,2 (v.2018: 48,1 vuotta)
- Tekninen 47,3 (v.2018: 46,9 vuotta) ja
- Sivistystoimi 47,5 (v.2018: 46,8 vuotta)

Yli puolet Leppävirran kunnan henkilöstöstä on iältään yli 50 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2018 oli 45,7 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla perinteisesti ollut korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	36	7,5 %
30–39	79	16,4 %
40–49	114	23,6 %
50–59	181	37,6 %
60–64	66	13,7 %
65 ja yli	6	1,2 %
Yhteensä	482	100 %
Keski-ikä		47,9 vuotta

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



5.7 Henkilöstön poissaolot

Vuonna 2019 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 16,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuoden tauon jälkeen lukemassa on jälleen laskua ja tilanne on aika lailla samalla tasolla kuin vuonna 2017 (v. 2018: 16,4 pv. 2017: 16,0 pv, 2016: 19,4 pv. ja v. 2015: 20,6 pv). Leppävirran kunnan nykyinen taso on jo alle kunta-alan keskitason, jonka vastaava luku oli viimeisimmän tilaston mukaan vuonna 2018 yhteensä 17 kalenteripäivää. Yleinen kunnallinen sairauspoissaolojen taso nousi ensimmäistä kertaa v. 2018 sitten vuoden 2007.

Sairauspoissaolot painottuvat niin Leppävirran kunnassa kuin kunta-alalla yleisestikin niihin yksiköihin, joissa tehdään fyysisesti raskasta työtä. Diagnoosiryhmistä viime vuosina osuuttaan on nostanut erityisesti mielenterveysperusteiset syyt, joka on nostanut osuuttaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen suurimpana ryhmänä. Tähän puuttuminen on ensiarvoisen tärkeää, mikäli sairauspoissaoloja halutaan jatkossakin pudottaa ja tämän vuoksi vuoden 2020 työterveyden toimitasuunnitelmaan kirjattiin uutena tavoitteena ”Esimiesten ja työterveyshuollon varhainen yhteistyö ja vaikuttaminen mielenterveyshäiriöissä”.

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. Esimiesten myöntämät sairauspoissaolot ovat pysyneet edellisvuoden tasolla. 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 laskua on tapahtunut 6-29 kalenteripäivää kestäneissä sairauspoissaoloissa, jotka ovat palanneet laskeneet selkeästi edellisestä vuodesta ja jopa alle vuoden 2017 tasoa, joka oli 3256 kalenteripäivää. Positiivista on myös se, että 61-90 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja ei vuonna 2019 ollut yhtään.

Sairauspoissaoloissa kasvua oli 30-60 kalenteripäivää kestäneissä sairauspoissaoloissa. Erityisesti työsuojelun näkökulmasta huolestuttavaa on työtapaturmista johtuneiden sairauspoissaolopäivien määrän kasvu jo toista vuotta peräkkäin (+ 55 kalenteripäivää vuodesta 2018, + 186 kalenteripäivää vuodesta 2017). Sairauspoissaolojen kokonaismäärän laskiessa tämä tarkoittaa myös sitä, että työtapaturmista johtuneiden sairauspoissaolojen osuus on kasvanut.

Terveysperusteiset poissaolot 2019		
(Suluissa vuoden 2018 vertailutiedot)	Kalenteripäivät	%Työajasta
Lyhyet poissaolot (1-5 päivää)*	2.053 (1.992)	1,2 % (1,2 %)
Joista esimiehen luvalla	876 (893)	0,5 % (0,5 %)
6-29 päivää	3.148 (3.581)	1,9 % (2,0 %)
30–60 päivää	2.044 (1.635)	1,2 % (0,9 %)
61–90 päivää	0 (362)	0,0 % (0,2 %)
91–180 päivää	216 (153)	0,1 % (0,1 %)
Yli 180 päivää	0 (0)	0,0 % (0,0 %)
Yhteensä	7.461 (7.723)	4,4 % (4,5 %)
Keskimäärin / henkilötyövuosi (=461)	16,2 (16,4)	
Joista..		
Työtapaturmia tai työmatkatapaturmia	393 (338)	0,2 % (0,2 %)
Ammattitauteja tai -epäilyjä	0 (0)	0,0 % (0,0 %)

5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen

Työsuojeluhenkilöstön osalta tapahtui paljon muutoksia vuonna 2019. Ent. työsuojelupäällikkö, metsätalousinsinööri Heikki Soininen siirtyi Kuopin kaupungin palvelukseen. Hänen tilalleen työsuojelupäälliköksi nimettiin rakennusmestari Risto Kosunen. Koulu- ja sivistystoimen ent. työsuojeluvaltuutettu Veli-Pekka Pienimäki jäi eläkkeelle. Hänen tilalleen nousi 1. varavaltuutettu Reima Rouvinen. Esimiesten työsuojeluvaltuutettu Mervi Erkkilä-Rautiainen irtisanoutui Leppävirran kunnan palveluksesta. Hänen tilalleen nousi 1.-varavaltuutettu Eira Laitinen.

Leppävirran kunnassa työturvallisuuden ilmoitusjärjestelmä uusittiin WPro- ilmoitusjärjestelmäksi. Tehdystä ilmoituksesta tieto menee järjestelmän välittämänä työsuojelupäällikölle ja kyseisen hallintokunnan työsuojeluvaltuutetulle

AVI: Vuoden 2019 aikana aluehallintoviraston tekemiä työsuojelutarkastuksia suoritettiin opetusrakennuksiin 2 kpl. Suunnitelmissa on, että v. 2020 AVI: n tarkastuksia kohdennetaan hoitoalan rakennuksiin ja –toimintoihin.

TYÖTERVEYSHUOLTO: Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehty työterveyshuollon ja kunnan yhteisesti sovitun suunnitelman mukaisesti.

KUNNAN OMAT TYÖSUOJELU- JA KEHITYSPALAVERIT: Työsuojelu- kehityspalavereita (5 kpl) on järjestetty pitkäaikaisten työssä havaittujen ongelmien poistamiseksi, sekä henkilöiden, tai henkilöstöryhmien välisten erimielisyyksien vähentämiseksi.

TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET: v. 2019

- Ilmoituksia yht. 102
 - o Eläinlääkäri 30
 - o Sivistystoimi 23
 - o Hoivapalvelut 78
 - o Ateria ja siivouspalvelut 16
 - o Sosiaalitoimi 9
 - o Tekninen toimi 6
 - o Lasten päivähoito 2
 - o Yleishallinto 6

Tapaturmat, tai tapaturmaksi luokiteltavat (tiedot haettu kunnan vakuutustietojärjestelmästä):			
	2017	2018	2019
kpl/ työtapaturmat	40	44	37
kpl/ työmatkatapaturmat	6	3	6
kpl/ ammattitaudit	2	0	1
kpl/ korvatut vahingot yht.	48	47	44
€ / vuosi	49.772	65.239	64.445

Sisäilmaryhmä: Sisäilmaryhmä on kokoontunut tarvittaessa käsittelemään kunnan kiinteistöjen sisäilma-asioita. Kaikkia kunnan kiinteistöjä käsittelevä ryhmä kokoontunut 1-kerran. Lisäksi kiinteistökohtainen sisäilmaryhmä (terveyskeskus) 2-kertaa.

Suunnitelmia vuodelle 2020: Pyritään kohdentamaan työsuojeluhenkilöstön resursseja sellaisiin kohteisiin/ henkilöstöryhmiin, joissa on havaittu jo kauan aikaa työntekemistä- ja terveyttä haittaavia epäkohtia. (sosiaalisen kanssakäymisen-, epäasiallisen kohtelun-, tai psyykkisen, tai fyysisen uhan kokemista) Työsuojeluhenkilökunnan yhteisten palaverien järjestetään 3-4 kertaa vuodessa. Lisäksi tarjotaan erilaista koulutusta: Korttikoulutukset, ensiapukoulutusta henkilöstölle, työsuojeluhenkilöstön perus- ja lisäkoulutusta.

Vuosi	Työtapaturmista johtuvat poissaolopäivät	% sairauspoissaoloista	Sairauspoissaolot yhteensä / HTV
2015	599	6,0 %	20,55
2016	310	3,3 %	19,40
2017	207	2,8 %	16,05
2018	338	4,4 %	16,4
2019	393	5,3 %	16,2

5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi eläkkeelle vuonna 2019 yhteensä 17 henkilöä (v. 2018: 25 henkilö, v. 2017: 24 henkilöä, v. 2016: 24 henkilöä). Vanhuuseläkkeen osuus näistä oli 13 henkilöä. Kunnan ikäjakauman perusteella odotettavissa on, että vanhuuseläkkeelle jäävien osuus tulee pysymään melko korkealla tasolla myös jatkossa.

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle (ma. työkyvyttömyyseläke) tai osakuntoutustuelle jäi vuonna 2019 aiempaa selkeästi vähemmän työntekijöitä. Yhteensä näitä siirtymiä oli vuoden aikana neljä kappaletta, kun vuonna 2018 vastaava luku oli kahdeksan ja vuonna 2017 kymmenen. Suunta on siis ollut näiltä osin oikea.

Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,9 vuotta, joka on korkeampi kuin aiempina vuosina, poikkeuksena vuosi 2018, jolloin vanhuuseläkkeelle jäävä oli keskimäärin 64,8 vuotta. Laskettaessa yhteen alkaneiden vanhuuseläkkeiden ja työkyvyttömyyseläkkeiden osuudet, oli eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 59,4 vuotta.

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	2019
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	60,8	61,0	58,4	61,4	59,4

Osatyökyvyttömyyseläkkeet (ml. osakuntoutustuki) eivät aiheuta työnantajalle ns. varhaiseläkemenerusteisia maksuja ja samalla näissä järjestelyissä voidaan hyödyntää henkilön jäljellä oleva työkyky, joten nämä ovat suositeltavia niin talouden kuin henkilön itsensä kannalta.

Alkaneet eläkkeet	v. 2018 kappaletta	v. 2018 keski-ikä	v. 2019 kappaletta	v. 2019 keski-ikä
Vanhuuseläke (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	17	64,8	13	63,9
Työkyvyttömyyseläke (työkyvyttömyyseläke + kuntoutustuet)	1+0	*	1+1	*
Osatyökyvyttömyyseläke (osatyökyvyttömyyseläke + osakuntoutustuet)	6+1	57,2	0+2	*
Yhteensä	25	62,5	17	59,4

* = Tietoa ei saatavilla tietosuojasyistä

Eläkemaksujen kokonaissumma on kasvanut edellisestä vuodesta. VAEL-maksun määrä laski edelleen, sillä VAEL-maksun piirissä olevan henkilöstö jatkaa vähenemistään. Työkyvyttömyyseläkemaksu korvasi vuonna 2019 aiemmin käytössä olleen KuEL-varhemaksun. Tämä uusi eläkemaksu on työnantajakohtainen prosenttiosuus KuEL-palkkaperusteisesta eläkemaksusta. Prosenttiosuus korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa, eli lähtökohta mukaillee aiemmin käytössä ollutta KuEL-varhemaksua.

Eläkekulut	2018	2019	muutos 2018-2019
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 399 034	2 357 517	-41 517
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 115 969	1 185 888	+69 919
VAEL-maksut	369 921	364.368	-5 553
KuEL-varhemaksut	164 596	0	-164 596
Työkyvyttömyyseläkemaksu	0	143 992	+143 992
Eläinlääkäreiden KuEL	57 333	63 172	+5 839
Jaksotetut eläkekulut	-2 490	36 083	+33 593
Eläkekulut yhteensä	4 104 363	4 151 021	+ 46 658 (+ 1.1 %)

5.10 Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee pysymään myös seuraavina vuosina melko korkeana. Huomioitaessa vanhuuseläkkeiden lisäksi työkyvyttömyyseläkkeiden osuus, tulevat lukumäärät vaihtelevaan vuosittain johtuen mm. vuonna 2017 voimaan astuneesta eläkeuudistuksesta sekä työkyvyttömyyseläkkeiden osuudesta, joiden määrää ei voida tarkasti ennakoida.

Eläköitymisennuste	2020	2021	2022	2023	2024
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	16	19	20	21	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, muu tyhy-toiminta, merkkipäivien huomioiminen sekä monipuoliset vapaa-ajan liikuntamahdollisuudet ovat kunnan tarjoamia henkilöstöetuja. Kunnan TYHY-työryhmä kokoontui kauden aikana 2 kertaa.

6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen

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

Työkyvyn tukemiseen ja virkistäytymiseen käytettiin v. 2019 59 387 euroa (v. 2018: 61 255,00 €, 2017: 55.946 €, 2016: 59.541 €, 2015: 45.650 €).

Maalis-huhtikuun aikana henkilöstölle järjestettiin kysely työhyvinvointitoiminnasta ja erityisesti ePassista, jonka käytöstä oli siis kokemusta yhden vuoden ajalta. Kyselyssä kartoitettiin myös mitkä seikat vastaajien mielestä edistävät ja mitkä huonontavat työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Kyselyyn saatiin 161 vastausta, vastanneista 97 % oli ePassin käyttäjiä. Vastaajat olivat tyytyväisiä ePassiin, siihen toivottiin suurempaa saldoa. Myös työyksiköiden omaa tyhy-toimintaa toivottiin lisää. Vastaajien mielestä liikunta, itsestä huolehtiminen, hyvä työilmapiiri ja mielekäs vapaa-aika

edistävät työhyvinvointia. Sitä huonontavat erityisesti kiire, työn kuormittavuus, huono työilmapiiri ja huono johtajuus.

ePassilla myös hierontapalveluja

ePassin käyttöönotto on yksinkertaistanut työhyvinvoinnin tukemisen käytäntöjä ja mahdollistanut liikunta- ja kulttuuripalvelujen hankinnan sieltä mistä se itse kullekin parhaiten sopii.

Kaudella 2019 otettiin käyttöön hyvinvointietu, joka rajattiin koskemaan hierontapalvelujen hankintaa. ePassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopiston kurssimaksuihin, teatteri-, urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin.

ePassiin määriteltiin Flex-toiminto, joka mahdollistaa sen, että henkilö voi itse päättää kuinka paljon käyttää saldoa eri etujen välillä. Työnantaja maksaa ePassin kustannukset todellisen käytön mukaan.

Liikunta&Kulttuuri- sekä Hyvinvointiedun arvo kaudella 2019

(sisältää myös heinäkuussa ladatun lisäsaldon)

- vakituinen henkilöstö ja määräaikaiset, joiden palvelussuhde kaudella 12 kk: 140 €
- määräaikainen henkilöstö, palvelussuhde yhtäjaksoisesti vähintään 6 kk; 70 €
- määräaikainen henkilöstö, palvelussuhde yhtäjaksoisesti vähintään 3 kk; 35 €

Edun käyttö kaudella 2019

Käyttäjää	404 henkilöä	(v. 2018: 359 henkilöä)
Käyttökertoja	1 941 kpl	(v. 2018: 1 236 kpl)
Käyttö yhteensä	48 630 €	(v. 2018: 37 000 €)

Edun jakautuminen:

Sporttietu	26 658 €
Kulttuurietu	11 570 €
Hyvinvointietu (hieronta)	10 402 €

Etua käytettiin liikuntapalveluihin 55 % (v. 2018: 70 %), kulttuuriin 24 % (v. 2018: 30 %) ja hyvinvointiin 21 % (ei käytössä v. 2018). Käyttöpaikoista keskeisimmät olivat Vesileppiksen eri toimijat yhteensä yli 30 % osuudella. Muiden leppävirtalaisten yritysten osuus oli 14 %.

Omatoimiseen liikkumiseen ja virkistäytymiseen kannustetaan

Vähemmän liikkuvia henkilöitä pyrittiin edelleen aktivoimaan liikunnan pariin ohjatulla Startti – liikuntaryhmällä (230 käyntikertaa).

Henkilöstöä kannustettiin osallistumaan pyöräilyyn valtakunnalliseen Kilometrikisaan 1.5.-22.9.2019. Kaikkiaan 15 henkilöä kirjasi yhteensä 10 980 pyöräilykilometriä kisan aikana (v. 2018: 22 hlöä / 24 210 km, v. 2017: 15 hlöä / 9 294 km). Kolme eniten pyöräilyttä palkittiin ja lisäksi osallistujien kesken arvottiin joitakin liikunnallisia tavarapalkintoja.

Neljättä kertaa järjestettyyn KuntaBowling – keilakisaan osallistui 11 nelijäsenistä joukkuetta eri työyksiköistä. Riikinvoima –hiihtoon osallistui 3 henkilöä ja Tahkolla vietettyyn talviliikuntapäivään 28 henkilöä. Tarjolla oli myös golf-pelilippuja (3 lippua/hlö) paikalliselle kentälle ja pääsylippuja kahteen KalPan jääkiekko-otteluun otteluun Kuopiossa. Walteri Torikan konserttiin heinäkuussa osallistui 68 henkilöä. Kaikki edellä mainitut olivat henkilöstölle ilmaisia.

Henkilöstön käytössä oli oma keilavuoro. Varattavana oli kaksi rataa yhtenä päivänä viikossa. Käytöstä perittiin omavastuu. Käyntejä kirjattiin 55.

Työnantaja tuki henkilöstön osallistumista tapahtumiin 10 € lipputuella. Tuki koski niitä tapahtumia, joihin pääsylippua ei voinut maksaa ePassilla. Lentopallo-otteluun 19.1. Savo Volley-Etta osallistui 8 henkilöä.

Syyskaudella ei järjestetty henkilöstölle erillistä ohjelmaa vaan varat siirrettiin käytettäväksi ePassien lisäsaldon lataamiseen.

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 kunniamerkki luovutettiin yhdelle kunnan työntekijälle kesäkuussa kunnan perustamispäivän kahvitilaisuudessa.

7. Työllisyydenhoito

Tammikuussa 2019 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 407 henkilöä eli 56 henkilöä vähemmän kuin tammikuussa 2018. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli joulukuussa 2019 9,6% (koko maakunnassa 10,7 %). Valtakunnallisella tasolla työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 9,8 %.

Työllisyysasiat ovat Leppävirran kunnan hallinto- ja talousosaston alaista toimintaa. Työllisyydenhoidosta vastaa työllisyyskoordinaattori, jonka tehtäviin kuuluu työllisyyspalvelukokonaisuuden kehittäminen ja koordinointi, yritysyhteistyö, työnhakijoiden asiakaspalvelu ja kesätyöllistämisen koordinointi. Koordinaattorin työtehtävä on määräaikainen.

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 2019 palkkatuen myöntämisen perusteita olivat esim. puutteet työnhakijan ammatillisessa osaamisessa tai työn tuottavuuteen vaikuttavat terveydelliset tekijät.

Palkkatukityösuhteita on ollut määrällisesti enemmän mm. vuonna 2016. Vuoden 2017 palkkatuen muutosten takia palkkatuella työllistettyjen työsuhteet ovat kuitenkin pitempiketoisia. Osaamisen puutteiden takia myönnettyissä palkkatuetuissa työsuhteissa palkkatukijakson tulee olla kestoltaan 8 kuukautta, jotta työssäoloehto täyttyisi. Velvoitetyöllistettävillä 6kk (26 viikkoa) täyttää jatkossakin työssäoloehdon kokonaan. Vuoden 2019 aikana Leppävirran kunnassa alkoi 14 uutta palkkatuettua työsuhdetta ja palkkatukityöntekijöitä oli yhteensä 19. Palkkatukityösuhteita mietittäessä koordinaattori ja esimies huomioivat tehtävien räätälöimisen työntekijän oman osaamisen sekä tarpeiden mukaan

Kuntouttava työtoiminnan paikkoja pyritään vuosittain lisäämään ja kehittämään kuntouttavan toimintaa. Kuntouttavan työtoiminnan prosessivastuu on sosiaalihuollossa. Palkkatukityöllistämisen tavoin myös kuntouttavassa korostuu tehtävien räätälöinti työnhakijan tarpeiden mukaan. Vähäisellä käytöllä olleelle Leppävirtalisälle ei ollut varausta vuoden 2019 talousarviossa. Kunnan työllisyystyöryhmä (edustajat kunnasta, Tukevalta ja TE -palveluista) kokoontui vuoden 2019 aikana 2 kertaa.

Syksyllä 2019 Leppävirran kunnassa päätettiin osallistua työllistymisen yhteispalvelu Askelhankkeeseen (ESR). ASKEL –hankkeen päämääränä on rakennetyöttömyyden hillitseminen. Hankkeen tavoitteena on luoda työvoimahallinnon ja kunnan välille työllistymisen yhteispalvelumalli rakennetyöttömien asiakasprosessien hoitoon. Hanke toteutetaan hankeparimallilla, jossa päähankkeesta vastaa Kuopion kaupunki ja sisarhankkeesta TE-hallinto. Hankkeeseen kuulumalla Leppävirran kunta saa käyttöönsä yhteisen työhönvalmentajan Suonenjoen kaupungin kanssa. Hanke päättyy keväällä 2022.

Henkilöstö- ja työllisyyspalveluissa koordinoidaan koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöllistämistä. Työllisyyspalveluiden näkökulmasta nuorten kesätyöllistäminen on työttömyyttä ehkäisevää toimintaa. Kunta työllisti kesällä 2019 35 kesätyöntekijää eri osastoille. Henkilöstöpalveluiden hallintokunnille jakamat koululaisten ja opiskelijoiden työllistämisen menot olivat 40 738 € ja yhdeksäsluokkalaisten työllistämisen menot olivat yhteensä 9 462 €. Yhdeksäsluokkalaisten kesätyöllistämisen kulut pitävät sisällään kahden viikon palkkojen lisäksi työnantajille maksetut kesätyötuet.

8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2019

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA			
VUODELTA 2019 €			
PALKAT (käyttötalous)	2 018	2019	2018–2019 muutos-%
Vakinaisten palkat	8 700 751	8 949 248	
Sijaisten palkat	1 377 089	1 486 916	
Määräaikaiset palkat	916 326	878 311	
Erilliskorvaukset	799 730	821 496	
Tuntipalkat	219 600	200 059	
Kertapalkkio	12 614	12 715	
Työllistettyjen palkat	183 798	154 322	
Kesätyöntekijöiden palkat	46 281	50 407	
Opettajien palkat	3 861 001	3 738 427	
Kokouspalkkiot	134 365	148 544	
Asiantuntijapalkkiot	447	2 832	
Tukihenkilöiden pakkio	0	1 058	
Jaksotettujen palkkojen muutos	15 958	188 655	
Palkat yhteensä	16 267 959	16 632 990	2,2 %
ELÄKEKULUT			
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 399 034	2 357 517	
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 115 969	1 185 888	
KuEL-varhemaksut	164 596	0	
VAEL-maksut	369 921	364 368	
Työkyvyttömyyseläkemaksu	0	143 992	
Eläinlääkäreiden KuEL	57 333	63 172	
Jaksotetut eläkekulut	-2 490	36 083	
Eläkekulut yhteensä	4 104 363	4 151 021	1,1 %
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT			
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	137 118	124 042	
Työttömyysvak.maksut	384 482	359 807	
Tapaturmavak.maksut	283 170	177 067	
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	6 395	-13 532	
Muut henkilöstösivukulut yht.	811 166	647 383	-20.2 %
HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT			
Sairausvakuutuskorvaukset	-239 478	-218 226	
Tapaturmakorvaukset	-28 113	-27 387	
Muut Kelan korvaukset	-20 352	-20 346	

Muut henk.menojen korjauserät	-1 364	-4 643	
Korvaukset työterveyshuollosta	-74 000	-81 696	
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	-363 307	-352 298	<i>-3,0 %</i>
MUUT HENKILÖSTÖKULUT			
Henkilöstön ja lh.koulutus	110 317	93 690	<i>-15,1 %</i>
Työsuojelu	36 781	21 882	<i>-40,5 %</i>
Työkykyä ylläpitävä toiminta	61 255	59 387	<i>-3,0 %</i>
Työpaikkaruokailu	7 237	7 194	<i>-0,6 %</i>
Työterveyshuolto	168 190	173 796	<i>3,3 %</i>
Muut henkilöstökulut yhteensä	383 780	355 949	<i>-7,3 %</i>
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	21 203 960	21 435 045	<i>1,1 %</i>

8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2015–2019

PALKKAMENOT TOIMIELIMITÄIN 2015-2019 (1000 €)							
TOIMIELIN		2015	2016	2017	2018	2019	Muutos 2018-19
10 Kunnanhallitus	palkat	1 514	1 524	699	732	655	-10,5 %
	sos.kulut	394	405	173	187	171	-8,6 %
	yhteensä	1 908	1 929	872	919	826	-10,1 %
13 Yleisjaosto	palkat	90	91	138	165	261	58,2 %
	sos.kulut	395	358	304	315	244	-22,5 %
	yhteensä	485	449	442	480	505	5,2 %
15-16 Tilintarkastus ja vaalit	palkat	27	12	26	17	31	82,4 %
	sos.kulut	1	0	1	1	2	100,00 %
	yhteensä	28	12	27	18	33	83,3 %
20 Perusturvaltk	palkat	6 657	6 654	6 537	4 743	4 775	0,7 %
	sos.kulut	2 552	2 501	2 119	1 645	1 623	-1,3 %
	yhteensä	9 209	9 155	8 656	6 388	6 398	0,2 %
30 Koulultk	palkat	4 902	4 905	4 907	6 951	7 068	1,7 %
	sos.kulut	1 415	1 327	1 162	1 738	1 274	-0,8 %
	yhteensä	6 317	6 232	6 069	8 689	8 792	1,2 %
40 Kulttuuri -ja vapaa- aika ltk	palkat	395	382	372	364	339	-6,9 %
	sos.kulut	166	161	138	124	128	-3,2 %
	yhteensä	561	543	510	488	467	-4,3 %
50 Tekninen ltk	palkat	1 555	1 512	2 211	2 272	2 349	3,4 %
	sos.kulut	523	489	569	602	589	-2,2 %
	yhteensä	2 078	2 001	2 780	2 874	2 938	2,2 %
65 Keski-Savon ympäristöltk	palkat	934	1 008	994	1 023	1 155	12,9 %
	sos.kulut	284	309	278	304	318	4,6 %
	yhteensä	1 218	1 317	1 272	1 327	1 473	11,0 %
KÄYTTÖTALOUS YHT.	palkat	16 074	16 088	15 884	16 267	16 633	2,2 %
	sos.kulut	5 730	5 550	4 744	4 916	4 799	-2,4 %
	yhteensä	21 804	21 638	20 628	21 183	21 432	1,2 %
Henkilöstökorvaukset		-254	-260	-238	-289	-271	-6,2 %
INVESTOINNIT	palkat	83	92	108	76	3	-96,1 %
	sos.kulut	20	22	24	15	2	-86,7 %
	yhteensä	103	114	132	91	5	-94,5 %