

Leppävirran kunta

Henkilöstökertomus 2017

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 – tekninen johtaja Virve Wright	5
4. Muutoksia ja kehittämistä henkilöstöpalveluissa	5
5. Tietoja henkilöstöstä	7
5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2017	7
5.2 Henkilötyövuodet.....	9
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
5.4 Työajan jakautuminen.....	10
5.5 Palkkauskustannukset	11
5.6 Henkilöstön ikärakenne	13
5.7 Henkilöstön poissaolot.....	14
5.8 Eläköityminen ja eläkemaksut	17
5.9 Eläköitymisennuste 2018–2020	19
6. Työhyvinvoinnin edistäminen	19
6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen	20
6.2 Palkitseminen	22
7. Työllisyydenhoito	22
8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut.....	25
8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2017	25
8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2013–2017	27

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

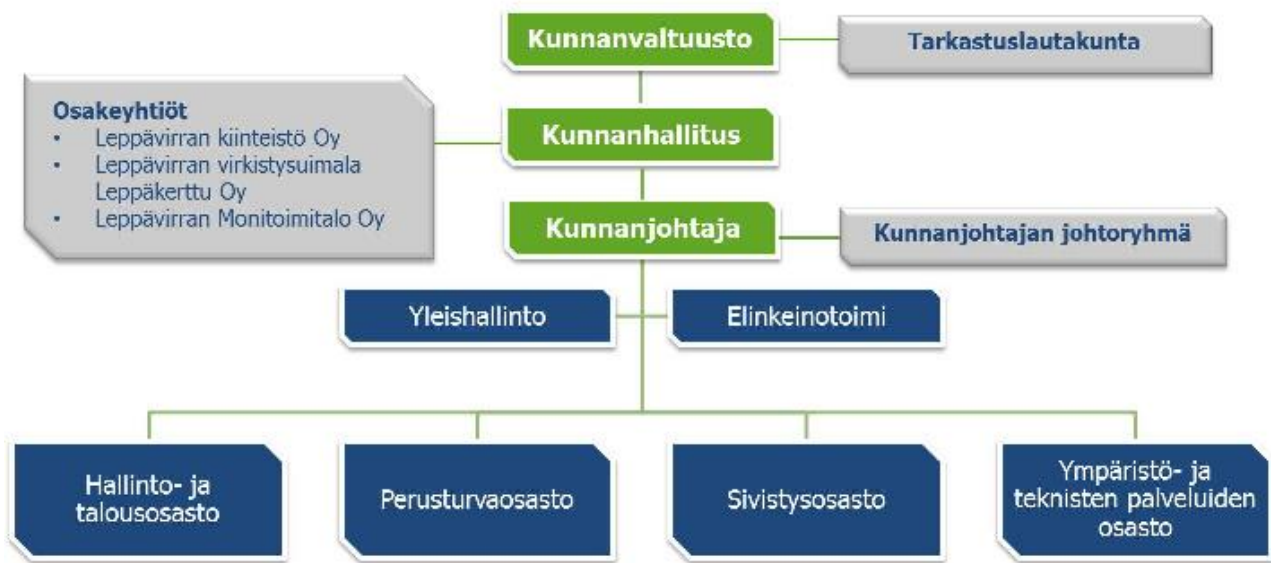
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä 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 2017 keskimäärin 479 työntekijällään Leppävirran suurin työnantaja. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 112 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat lähihoitaja (95), luokanopettaja (40), päivähoitaja (26), koulunkäynninohjaaja (22) ja lastentarhanopettaja (18). Vuonna 2017 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 38 viranhaltijaa tai työntekijää.

2.1 Organisaatiorakenne



3. Osastopäälliköiden katsaus

3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen

Talous- ja hallinto-osaston työtehtävät ovat vuonna 2017 olleet vakiintuneen työnjaon mukaisia. Osaston työtehtävät ajoittuvat ICT- kokous- ja hallintoasioiden osalta tasaisesti ympäri vuoden, kesä hiljaisempaa aikana, mutta taloustoimen osalta työtä rytmittää talousarvio- ja tilinpäätösaiakataulu hyvin voimakkaasti. Työtehtävät ovat myös hyvin eriytyneitä, joka niukan henkilöstömitoituksen vuoksi aiheuttaa työn kuormittavuutta ajallisesti tietyille henkilöille tiettyinä aikoina. Henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä. Sairastavuus on osastolla ollut erittäin vähäistä. Henkilösidonnaisuus eräissä työtehtävissä on tunnistettava riski.

Valmistautuminen tulevaan maakuntauudistukseen asettaa paineita hallinnollisten tukipalvelujen toteutustapaan jatkossa. Uusien toimintatapojen etsintä on jatkuvaa toimintaa, mm. tiimimallin käyttöönotto yli hallintokuntarajojen on valmisteilla.

3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Paula Tiihonen

Perusturvaosaston henkilöstömäärä oli vuoden 2017 lopussa 185,11 henkilöä, joka oli 3 henkilöä enemmän kuin vuosi aikaisemmin, mutta 5 henkilöä taloussuunnitelmaa pienempi. Hoivapalvelujen henkilöstö kasvoi viidellä suunnitellun kuuden sijaan. Perusturvaosastolla aloitti vuoden aikana uusi esimies kehitysvammahuollossa sekä kotihoidossa esimies vaihtui kaksi kertaa. 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. Edelleen akateemisesti koulutetun henkilöstön saatavuus on heikointa.

Perusturvaosaston henkilöstöllä oli vuonna 2017 yhteensä 3954 poissaolopäivää sairauden vuoksi eli 20,10 päivää/työntekijä. Sairasloman kesto oli keskimäärin 7,28 pv. Yli puolet sairauslomista oli pituudeltaan 1-3 päivää ja vain 22 sairausloma oli yli kuukauden mittaista. Entiseen tapaan yleisin diagnoosi oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Vuonna 2017 ei tehty työtyytyväisyyskyselyä.

3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen

Leppävirran kunnan sivistyspalveluihin kuuluvat peruskoulut, lukio sekä kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut (kirjasto-, museo-, nuoriso- ja liikuntapalvelut). Vuoden 2017 aikana virkajärjestelyissä tapahtui muutoksia: koulutoimenjohtaja eläköityi vuoden lopussa ja tehtävä jaettiin uuteen sivistystoimenjohtajan virkaan sekä Kivelän koulun rehtorin virkaan, joiden toimintakausi alkoi 1.8.2018. Samaan aikaan aloittivat aiemmin sivistysjohtajanimikkeellä toiminut kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja sekä uusi lukion rehtori virassaan. Syksyn 2017 aikana valmistauduttiin organisaatiomuutokseen, jossa varhaiskasvatuspalvelut siirtyivät 1.1.2018 alkaen sivistystoimenjohtajan vastuualueeseen. Samalla aloitettiin valmistautuminen maakuntaudistuksen myötä kunnalle jäävien terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen palveluiden sulauttamiseen osaksi sivistyspalveluita.

Koulutoimen toimistosihteerin tehtävät siirrettiin kesällä 2017 perusturvan ja varhaiskasvatuksen kanssa yhteiseen toimistovirkailijan tehtävään. Alapihan koulun koulusihteerin tehtävä jäi eläkkeelle kesällä 2017 ja uusi koulusihteerin aloitti tehtävässä 1.8.2017 alkaen. Koulusihteerien ja toimistovirkailijan

tehtäväkuvien tarkastelu käynnistettiin syksyn 2017 aikana, ja tehtävien sekä varallaolojärjestelmän tarkastelua jatketaan yhteistyössä muiden osastojen kanssa edelleen.

Peruskoulujen ja lukion opetushenkilöstön osaamisen kehittämiseen kiinnitettiin huomiota erityisesti tieto- ja viestintätekniisten taitojen osalta ja järjestettiin koulutusta. Lisäksi osallistuttiin ope-
tushallituksen tukemaan tutoropettajahankkeeseen, mihin on myönnetty jatkorahoitusta vuodelle 2018.

3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Virve Wright

Henkilöstön osalta suurin muutos oli Ruokapalveluiden siirtyminen Kunnanhallituksen alta tekni-
siin palveluihin. Siirron yhteydessä Ateria- ja siivouspalvelut yhdistyivät. Ateria- ja siivouspalvelui-
den organisaatio ja tehtävän kuvat uudistettiin. Palvelupisteisiin tuli yhdistelmätyöntekijöitä, jotka
hoitavat työssään sekä siivouksen- että ateriapalveluiden tehtäviä.

Henkilöstössä tapahtuvat eläköitymiset vaikuttavat tulevaisuudessa palveluiden järjestämiseen.
Muutokseen aloitettiin varautumalla maankäytön ja rakennusvalvonnan tehtäväkuvien uudelleen
järjestämisellä. Vuonna 2017 tapahtui muutoksia mm. yhdyskuntainsinöörin ja maanmittausinsi-
nööri viroissa sekä maanrakennusinsinöörin toimessa. Virkojen ja tehtävien täytöt mietitään aina
tapauskohtaisesti toiminnan tarpeen mukaan.

Teknisissä palveluissa suurimpana poissaolojen syynä ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Teknises-
sä toimessa hyödynnettiin lisäksi kunnan käyttöönottamaa korvaavan työn mallia. Tämä näkyi eri-
tyisesti ateria- ja siivouspalveluiden yksikössä.

4. Muutoksia ja kehittämistä henkilöstöpalveluissa

Loppuvuodesta 2016 järjestetyn kilpailutuksen kunnan työterveyshuollon palvelujentuottamisesta
voitti Terveyspalvelu Verso. Verson kanssa laaditussa toimintasuunnitelmassa selkeiksi tavoitteiksi
asetettiin aktiivinen yhteistyö, sairauspoissaolojen vähentäminen (esimiehiä tukemalla ja aktiivi-
sen tuen suunnitelmaa soveltamalla) sekä ennaltaehkäisevän toiminnan nostaminen keskiöön. Li-

säksi vuoden alusta alkaen otettiin käyttöön korvaavan työn malli ja vuoden sisällä korvaavan työn päiviä kertyi viidestä yksiköstä yhteensä n. 100 kpl.

Vuonna 2017 lanseerattiin käyttöön mahdollisuus etätyöhön (niissä työtehtävissä kuin se voidaan toteuttaa). Vuodessa etätyöpäiviä kertyi 11 henkilölle yhteensä 93 kpl. Etätyömahdollisuus sai henkilöstöltä hyvän vastaanoton ja toimintatapa päätettiin tämän ensimmäisen pilottivuoden jälkeen jatkaa.

Leppävirran kunta osallistui vuosien 2016–2017 välillä Kevan vetämään Tystra-valmennukseen. Valmennuksessa saatuja oppeja hyödynnettiin mm. uudessa työterveysyhteistyössä. Yhtenä kehitettävänä osa-alueena oli lisäksi henkilöstön rooli osana strategian laatimista ja toteuttamista. Jatkossa esimiestyön tukemista tulee jollain tavoin kehittää nykyisestä.

Vuosi 2016 oli ensimmäinen toimintavuosi Leppävirran kunnan koulutussuunnitelmalle. Koulutussuunnitelman jalkautustyö tapahtui esimiesten kautta, henkilöstöpalvelujen tuella. Lopputulemana oli yhteensä 300 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutuspäivää (á 6h). Koulutussuunnitelma 2018 hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa joulukuussa 2017 ja tavoitteena on kehittää mallia niin, että siitä muodostuu normaali osa henkilöstön osaamisen kehittämistä kunnassa.

Henkilöstöpalvelut sopi yhteistyökokeilusta Verven hallinnoiman Navigo-palvelun tiimoilta. Navigon tarkoituksena on etsiä ratkaisuja pitkittyneisiin työkykyhaasteisiin yhdessä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Kolmen pilottitapauksen pohjalta yhteistyökokeilu osoittautui tulokselliseksi ja toimintaa jatketaan myös vuonna 2018.

Loppuvuodesta 2017 järjestettiin työsuojeluvaalit. Vaali toteutettiin ensimmäistä kertaa sähköisenä ja niissä valittiin neljä työsuojeluvaltuutettua sekä jokaiselle kaksi varavaltuutettua. Osa vanhoista valtuutetuista jättäytyi pois ja osa valittiin uudelleen. Valittujen valtuutettujen avulla ja työsuojelupäällikön johdolla työsuojelun teemaa on tarkoitus tuoda organisaatiossa näkyvämmäksi.

5. Tietoja henkilöstöstä

5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2017

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2017 yhteensä 479 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 149 henkilöä (31,1 %). Henkilöstöstä naisia oli 395 (82,5 %) ja miehiä 84 (17,5 %). Vuoden 2016 tilastojen mukaan naisten osuus koko kunta-alan henkilöstöstä oli 80 % ja virkasuhteisten 26 %.

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2017 lopussa yhteensä 387 henkilöä (80,8 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 92 henkilöä.

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 422 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 57 henkilöä (osatyökyvyttömyyseläke 11 henkilöä, osa-aikaeläke 3 henkilöä).

Koko henkilöstö palvelussuhdeluonteittain	31.12.2015			31.12.2016			31.12.2017		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	69	329	398	65	326	391	64	323	387
Määräaikainen	7	30	37	8	29	37	10	29	39
Sijainen	2	48	50	8	48	56	5	39	44
Oppisopimus- suhteinen	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Työllistetty	4	6	10	2	0	2	4	4	8
Yhteensä	82	414	496	83	404	487	84	395	479

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten. Vuonna 2016 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 83,3 %, joten nousua vuodelle 2017 tuli 0,1 %. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli n. 78,3 % ja koko henkilöstöstä 82,5 %.

Vakituinen henkilöstö, sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	4	11	26,7 %	73,3 %
Perusturvaosasto	11	159	6,5 %	93,5 %
Sivistysosasto	24	95	20,2 %	79,8 %
Tekninen osasto *	25	58	30,1 %	69,9 %
Yhteensä	64	323	16,6 %	83,4 %
Vakinainen henkilöstö yhteensä				387

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

Vakituinen henki- löstö toimialoittain	31.12.2015			31.12.2016			31.12.2017		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	5	12	17	4	11	15	4	11	15
Perusturvaosasto	9	167	176	10	170	180	11	159	170
Sivistystoimi	25	86	111	23	84	107	24	95	119
Tekninen toimi	27	46	73	25	43	68	22	41	63
Ympäristötoimi	3	18	21	3	18	21	3	17	20
Yhteensä	69	329	398	65	326	391	64	323	387

Määräaikaisten osuus oli 19,2 % koko henkilöstöstä, joista:

- sijaisia oli 44,
- oppisopimussuhteisia 1,
- työllistettyjä 8

Vuonna 2016 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteissa työskennelleiden osuus oli 20,6 %, joten Leppävirran kunnalla työskentelevien määräaikaisten osuus on liki kunnallista keskiarvoa.

Määräaikainen henkilöstö toimialoittain	31.12.2015			31.12.2016			31.12.2017		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	1	2	3	1	1	2	1	1	2
Perusturvaosasto	2	50	52	5	36	41	2	32	34
Sivistystoimi	5	24	29	7	26	33	11	24	35
Tekninen toimi	5	5	10	4	9	13	5	10	15
Ympäristötoimi	0	4	4	1	6	7	1	5	6
Yhteensä	13	85	98	18	78	96	20	72	92

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 31.12.2016 ajankohdan henkilölukumäärässä.

Henkilötyövuodet	2014	2015	2016	2017
Miehet	91	86	85	80,5
Naiset	396	393	396	383,5
Yhteensä	487	479	481	464

Vuonna 2017 Leppävirran kunnalla tehtiin yhteensä 464 henkilötyövuotta. Laskua edellisvuoteen tässä on 17 henkilötyövuotta. Muutosta selittävät ainakin muuttuneet sijaistarpeet (kilpailukyky-sopimuksen mukainen työajan pidennys sekä selkeästi vähentyneet sairauspoissaolopäivät) ja avoimet tai täyttämättömät virat tai toimet. Lisäksi henkilöstöstä osa-aikaisena työskenteli 57 henkilöä, mikä vaikuttaa henkilötyövuosiin alentavasti.

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 2017 yleisimmät palvelussuhteen päättymissyitä olivat eläköityminen (20) ja eronnut tai erotettu (13)

Vakinaiset	Lukumäärä 2016	Vaihtuvuus % 2016	Lukumäärä 2017	Vaihtuvuus % 2017
Alkaneet palvelussuhteet	20	5 %	34	8,7 %
Päätyneet palvelussuhteet	28	7 %	34	8,7 %

*Korjattu vuoden 2016 toteuma

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2017 yhteensä 66 työpaikkaa auki. Vakinaisia paikkoja näistä oli 26 ja määräaikaisia 40. Virkasuhteisia palvelussuhteita oli auki 25 ja työsuhteisia 41. Työpaikkailmoitukset keräsivät yhteensä 815 hakemusta, mikä tekee keskimäärin 12,3 hakemusta työpaikkaa kohden. Edellisenä vuonna työpaikkoja oli auki yhteensä 38 ja hakemuksia kertyi 15,7 työpaikkaa kohden.

5.4 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä suurimmat muutokset edelliseen vuoteen tapahtui jo toista vuotta peräkkäin sairauspoissaoloissa, jotka laskivat 1301 työpäivää. Pitkälti palkattomista virka- ja työvapaista koostuva "Muu syy"- koodin osuus tippui aiemmasta vuodesta 754 työpäivää ja vuorotteluvapaapäivät

puolestaan 709 työpäivää. Vuorotteluvapaiden lasku oli jossain määrin odotettua, sillä vapaan myöntämisen rajaehdot tiukentuivat ja siitä saatavan korvauksen määrä tippui vuoden 2016 maaliskuun alusta alkaen. Kasvua poissaolopäivissä oli perhevapaiden kohdalla (887 työpäivää) ja koulutuspäivissä (151 työpäivää).

Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain työpäivinä (suluissa vuosi 2016)	Vuosi-loma	Sairaus	Perhe-vapaat	Koulutus	Vuorotte-luvapaa	Yksityis-asiat	Kun-toutus	Muu syy
Yleishallinto-, hallinto- ja talous*	540 (936)	31 (571)	3 (50)	21 (26)	0 (0)	30 (105)	10 (39)	124 (156)
Perusturvaosasto	5.838 (6.370)	2.700 (3.115)	1.274 (1.055)	166 (263)	476 (917)	198 (513)	49 (87)	1.005 (1.022)
Sivistysosasto	1.773 (1.322)	1.227 (1.226)	593 (836)	233 (191)	178 (275)	498 (354)	33 (24)	743 (1.494)
Tekninen osasto	3166 (2.874)	1.491 (1.838)	229 (45)	211 (218)	82 (253)	43 (18)	20 (5)	342 (296)
Yhteensä	11.317 (11.502)	5.449 (6.750)	2.099 (1.986)	631 (480)	736 (1.445)	769 (990)	112 (155)	2.214 (2.968)

* Ateriapalvelut ollut aiemmin osana yleishallinto-, hallinto- ja talousosastoa

5.5 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset pienenevät vuodesta 2016 yhteensä 204.025 euroa. Vaki-naisten (-175.621 euroa) ja sijaisten (-108.317) palkat pienenevät yhteensä n. 284.000 euroa. Sijais-ten osalta tilannetta selittää mm. sairauspoissaolojen lasku edellisvuodesta. Määräaikaisten palkat kasvoivat n. 90.000 edellisvuodesta. Tuntipalkkojen osuus (219.815 euroa) pysyi pitkälti samana kuin edellisvuonna ja niiden osuus on edelleen verrattain pieni.

Kilpailukyky sopimuksen mukainen lomarahaleikkaus (30 % lomarahasta vuosina 2017–2019) ja työnantajan sosiaalivakuutusmaksujen alentaminen vaikuttivat palkkakustannuksiin laskevasti. Tämä selittää myös jaksotettujen palkkojen pienenemistä. Jaksotetuissa palkoissa laskua tuli erityisesti teknisellä osastolla, mutta myös opetustoimessa.

Työllistettyjen palkat laskivat edellisvuodesta 70.412 euroa. Palkkatukimäärärahat oli jaettu vuonna 2017 valmiiksi eri hallintokunnille ja kaikkiin tehtäviin ei löydetty sopivia hakijoita. Palkkatuen perusteena on, että työtehtävän ja työnhakijan tarpeiden sekä kiinnostuksen tulisi kohdata.

Tarkasteltaessa palkkamenoja toimielimittäin, laskua edellisvuoteen tapahtui niin kunnanhallituksella (-54,8 %), sivistystoimessa (-1,5 %), kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnassa (-6,1 %), Keski-Savon ympäristölautakunnassa (-3,4 %) kuin perusturvassakin (-5,5 %). Koulutoimen palkkamenot pysyivät ennallaan. Teknisen osaston palkkamenot kasvoivat ainoana (+46,2 %), mutta tämä selittyy ateria- ja siivouspalveluiden siirtymisellä kunnanhallituksen alta teknisen osaston alle 1.1.2017 alkaen

Palkat	2016	2017	muutos 2016-2017
Vakinaisten palkat	8 839 603	8 663 982	- 175 621
Sijaisten palkat	1 383 098	1 274 781	- 108 317
Määräaikaiset palkat	760 335	849 723	+ 89 388
Erilliskorvaukset	795 407	811 510	+ 16 103
Tuntipalkat	218 280	219 815	+ 1 535
Siviilimiesten päivärahat	1 049	4 796	+ 3 747
Kertapalkkio	1 186	18 720	+ 17 534
Työllistettyjen palkat	205 751	135 339	- 70 412
Kesätyöntekijöiden palkat	6 272	3 761	- 2 511
Opettajien palkat	3 884 621	3 794 878	- 89 743
Kokouspalkkiot	130 644	136 627	+ 5 983
Asiantuntijapalkkiot	7 817	1 000	- 6 817
Jaksotettujen palkkojen muutos	-145 915	-30 810	
Palkat yhteensä	16 088 147	15 884 122	-204 025

5.6 Henkilöstön ikärakenne

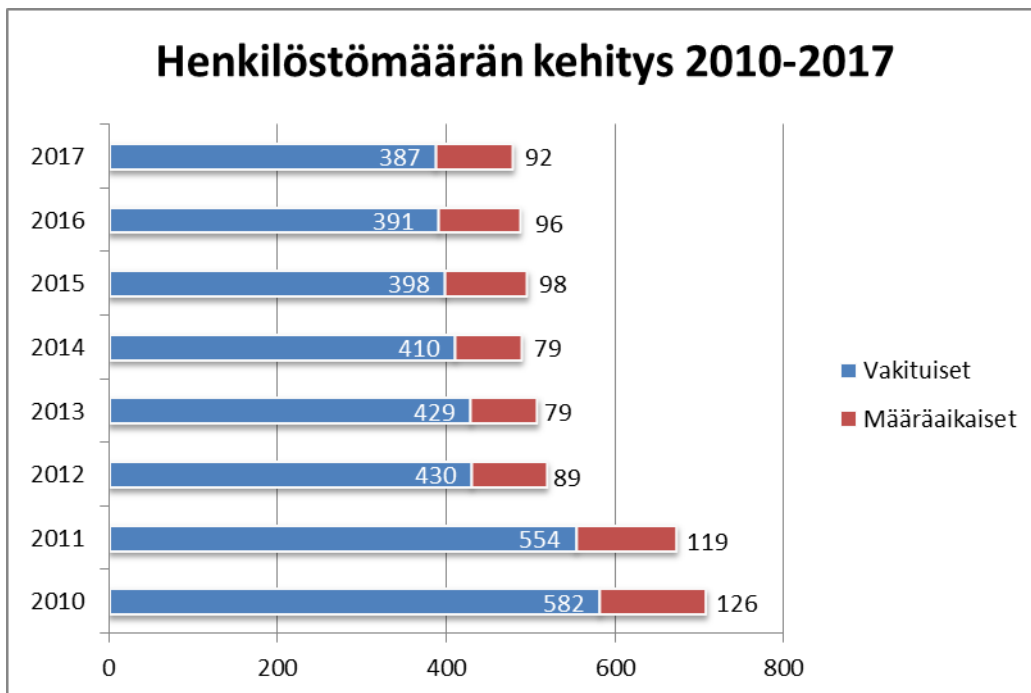
Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2017 keski-ikänsä 47,9 vuotta. Keski-ikä on pysynyt melko samana edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2016: 47,6, ja v.2015: 49,6 vuotta). Osastokohtaisiin muutoksiin on vaikuttanut ateria- ja siivouspalveluiden siirtyminen kunnanhallituksen alta tekniselle osastolle. Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 49,9 vuotta (v. 2016: 45,8),
- Perusturva 48,6 vuotta (v. 2016: 48,1),
- Tekninen 48,4 vuotta (v.2016: 49,2) ja
- Sivistystoimi 46,8 vuotta (v. 2016: 46,4).

Yli puolet Leppävirran kunnan henkilöstöstä on iältään yli 50 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2016 oli 45,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla perinteisesti ollut korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	42	8,8 %
30–39	76	15,9 %
40–49	108	22,6 %
50–59	187	39 %
60–64	58	12,1 %
65 ja yli	8	1,6 %
Yhteensä	479	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 2017 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 16 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (v. 2016 vastaava luku 19,4 ja v. 2015 vielä tätäkin korkeampi, 20,55). Tämä on osoitus siitä, että kahdessa vuodessa on päästy selkeästi eteenpäin työssä työkyvyn tukemiseksi. Vaikka nyt näyttääkin siltä, että kunnan sairauspoissaolot ovat tippuneet alle kunnallisen keskitason (vuoden 2017 kunnallisen keskiarvon sairauspoissaoloja ei vielä henkilöstökertomuksen laadintahetkellä saatavilla), tulee tämän työn jatkua.

Suurena haasteena on edelleen se, että sairauspoissaolojen vaihteluväli yksiköiden kesken on hyvin voimakasta ja sairauspoissaolot keskittyvät tiettyihin yksiköihin. Näin ollen tilanne vaatii edetäkseen kohdennettuja toimenpiteitä.

Vuonna 2017 esimiesten myöntämien sairauspoissaolojen osuus kasvoi aiemmasta. Tämä johtuu pitkälti siitä, että vuoden alusta esimiesten oikeutta myöntää alaisilleen sairauspoissaoloja esim. flunssa- ja vatsatautitapauksissa laajennettiin 1-3 päivästä 1-5 päivään. Tällä toiminnan muutoksella vältetään ylimääräiset vastaanottokäynnit sairaustapauksissa, joissa hakeutuminen terveyden-

huoltoon ei edesauta parantumista. Lisäksi sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto lyhenee näissä tapauksissa, jos esimies myöntää sitä päivän kerrallaan (vrt. lääkärin kirjoittama sairauspoissaolo).

Sairauspoissaoloissa on kyetty alentamaan pitkittyneitä, 30–60 ja 91–180 päivää kestäviä poissaoloja, joissa laskua on edelliseen vuoteen yhteensä 1.200 kalenteripäivää. Todennäköistä on, että pitkittyneitä sairauspoissaoloja on kyetty välttämään kunnan oman aktiivisen tuen suunnitelman mukaisella toiminnalla sekä sillä, että työterveyshuollossa fokus oli vuonna 2017 erityisesti ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Vuoden 2017 talousarviossa varattiin kolme pilottipaikkaa ammatillista kuntoutusta ja työurapalveluja tarjoavan Verven Navigo-palvelusta. Navigon avulla käytiin läpi näiden kolmen valitun työntekijän taustat, nykytilanne ja tulevaisuuden näkymät työkyvyn näkökulmasta. Tunnusomaista jokaiselle tapaukselle oli pitkittyneet työkyvyn haasteet sekä se, että työntekijän nykyinen työ on liian raskasta työkyvyn näkökulmasta.

Mukana Navigossa oli Verveltä ammatillisen kuntoutuksen asiantuntija ja kuntoutuslääkäri. Tavoitteena oli löytää työnantajan edustajien ja työntekijän kanssa yhdessä semmoisia ratkaisuja kuhunkin tilanteeseen, joita ei muuten välttämättä tulisi miettineeksi. Pilottikokeilun avulla saavutettiin hyviä tuloksia niin työntekijöiden kuin työnantajan puolesta ja niinpä vuoden 2018 talousarvioon päätettiin varata niin ikään kolme paikkaa Navigoon. Navigon rooli on siis tukea pitkittyneitä työkykyongelmia tilanteissa, joissa on tarvetta tehdä yhteistyötä ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijoiden kanssa.

Terveysperusteiset poissaolot 2017		
(Suluissa vuoden 2016 vertailutiedot)	Kalenteripäivät	%Työajasta
Lyhyet poissaolot (1-5 päivää)*	2.018 (2.074)	1,2 % (1,2 %)
Joista esimiehen luvalla	738 (680*)	0,4 % (0,4 %)
6-29 päivää	3.984 (3.907)	2,4 % (2,6 %)
30–60 päivää	1.760 (2.554)	1,0 % (1,5 %)
61–90 päivää	323 (269)	0,2 % (0,2 %)
91–180 päivää	120 (526)	0 % (0,3 %)
Yli 180 päivää	0 (0)	0 % (0 %)
Yhteensä	7.447 (9.330)	4,4 % (5,3 %)
Keskimäärin / henkilötyövuosi (=464)	16,0 (19,4)	
Joista..		
Työtapaturmia tai työmatkatapaturmia	207 (282)	0,1 % (0,2 %)
Ammattitauteja tai -epäilyjä	15 (28)	0 % (0 %)

* v. 2016 esimiehellä oikeus myöntää 1-3 sairauspoissaoloja

Leppävirran kunnalla sattui vuonna 2017 yhteensä 47 työtapaturmaksi luokiteltavaa tapausta ja keskimääräinen sairauspoissaolon pituus oli n. 3 päivää. Vuonna 2016 työtapaturmia sattui yhteensä 40 kpl ja näistä johtunut sairauspoissaolon kesto oli keskimäärin n. 10 päivää.

RiskiZef:iin raportoitiin vuonna 2017 yhteensä 45 läheltä piti – tilannetta. Vuonna 2016 raportoituja tapauksia oli 14 kappaletta. Ilmoitusmäärät ovat lisääntyneet uuden järjestelmän myötä (RiskiZef otettu käyttöön 2016), mutta tästä huolimatta läheltä piti- tilanteiden raportoimista tulee ke-

hittää ja henkilöstöä aktivoida jatkossa. Vain tällä tavalla saadaan nostettua esille toimenpiteitä vaativia poikkeamia, jotka aiheuttavat työtapaturmia.

Vuosi	Työtapaturmista joh- tuvat 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

5.8 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi eläkkeelle vuonna 2017 aikana yhteensä 27 henkilöä (v. 2016: 24 henkilöä, v. 2015: 22 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 59,9 vuotta, joka on 2,0 vuotta edellisvuotta matalampi. Tämä selittyy erityisesti alkaneilla kuntoutustuilla (3 kpl), joiden keski-ikä oli 53,1 vuotta.

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

	2014	2015	2016	2017
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	58,8	61,8	61,9	59,9

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 2017 yksi osatyökyvyttömyyseläke ja 5 osakuntoutustukea.

Alkaneet eläkkeet	v. 2016 kappaletta	v. 2016 keski-ikä	v. 2017 kappaletta	v. 2017 keski-ikä
Vanhuuseläke (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	18	63,5	17	63,3
Työkyvyttömyyseläke (työkyvyttömyyseläke + kuntoutustuet)	0+4	60,0	1+3	53,1
Osatyökyvyttömyyseläke (osatyökyvyttömyyseläke + osakuntoutustuet)	2+0	-*	1+5	56,0
Yhteensä	24	61,9	27	59,9

* = Tietoa ei saatavilla tietosuojasystä

Eläkemaksujen kokonaissumma on laskenut selkeästi edellisestä vuodesta. Laskua on ollut erityisesti KuEL-eläkemenoperusteisessa eläkemaksussa sekä VAEL-maksussa. Tätä selittää suurimmaksi osin kilpailukyky sopimus, joka pudotti työnantajan osuutta työeläkemaksuista 0,2 % ja siirsi vastaavan osan maksuista työntekijäpuolen maksettavaksi. VAEL-maksun piirissä olevan henkilöstön osuus on tippunut tasaiseen tahtiin ja tämä tulee myös jatkumaan.

Eläkekulut	2016	2017	muutos 2016-2017
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2.415.632	2.360.293	- 55.339
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1.502.841	1.109.475	- 393.366
KuEL-varhemaksut	157.511	131.457	- 26.054
VAEL-maksut	435.621	385.154	- 50.467
Eläinlääkäreiden KuEL	61.030	55.989	- 5.041
Muut työeläkemaksut	0	0	
Jaksotetut eläkekulut	-30.115	-7.270	- 22.845
Eläkekulut yhteensä	4.542.521	4.035.098	- 507.423 (- 8,9 %)

5.9 Eläköitymisennuste 2018–2020

Eläköitymisten määrässä vuodet 2015–2020 ovat Leppävirran kunnalla Kevan ennusteiden mukaan ns. ”piikkivuosi”. Lukumäärät vaihtelevat vuosittain johtuen mm. vuonna 2017 voimaan astuneesta eläkeuudistuksesta sekä mahdollisista työkyvyttömyyseläkkeistä, joiden määrää ei voida tarkasti ennakoita. Meneillään oleva tilanne on tärkeää ottaa huomioon henkilöstösuunnittelussa erityisesti nykyisessä tilanteessa, jossa sote- ja maakuntauudistuksen on määrä astua voimaan vuonna 2020.

Eläköitymisennuste	2018	2019	2020
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	19	24	16

6. Työhyvinvoinnin edistäminen

Leppävirran kunnan strateginen tavoite on olla imagoltaan hyvä työnantaja, jolla on motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Keskeisenä ovat henkilöstösuunnittelun, työhyvinvointia ja työsäjäksamista 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. Työryhmä kokoontui kauden aikana 4 kertaa.

TYHY-ryhmä valmisteli kaudella työhyvinvointitoiminnan palvelujen järjestämisen uudistusta. Saadun palautteen perusteella toiminnan malli ei ole tasapuolinen sen johdosta, että kaikki työntekijät eivät voi käyttää hyvinvointi- ja liikuntakeskus Vesileppiksen palveluja, josta tyhy-toiminnan palveluja eniten hankitaan. Tuotantomalli lukuisine eri hintoineen ja toimijoineen on myös todettu työlääksi.

Tavoitteena oli yksinkertaistaa käytäntöjä ja löytää ratkaisu, joka mahdollistaisi liikunta- ja kulttuuripalvelujen hankinnan sieltä mistä se itse kullekin parhaiten sopii. Valmistelussa päädyttiin hankkimaan ePassi –maksuväline (Sportti ja Kulttuuri), jonka henkilöstö saa käyttöönsä v. 2018 alusta lukien. Liikunta- ja kulttuuripalvelujen lisäksi ePassilla voi maksaa mm. kansalaisopistojen kurssimaksuja sekä teatterien ja urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuja. Palvelu perustuu mobiilimaksamiseen ja sen piirissä on tuhansia palveluntarjoajia eri puolilla Suomea. Henkilöstöetujen hallinnointi yksinkertaistuu ja työnantaja maksaa etujen kustannukset todellisen käytön mukaan. TYHY-ryhmä vastaa edelleen työhyvinvointitoiminnan kehittämisestä ja koordinoinnista. Sen käyttöön varataan määräraha kokonaan ilmaisten liikuntapalvelujen ja tapahtumien järjestämistä varten.

6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen

Henkilöstön käytössä on ollut Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit vuodesta 2013. Seteleistä työnantaja maksaa puolet (2,5 €) ja työntekijä omavastuuosuutena puolet (2,5 €). Seteleitä on voinut lunastaa vuosittain 10 kpl/henkilö. Vuonna 2017 seteleitä hankittiin 2.000 kpl (v. 2016: 4 300 kpl, 2015: 1.900 kpl).

Työkyvyn tukemiseen ja edistämiseen käytettiin kaikkiaan 55.946 euroa vuonna 2017 (v. 2016: 59.541 €, 2015: 45.650 €). Suurimman osan kustannuksissa muodostavat liikunta- ja kulttuurisetelit, salivuorot, uinti-, kuntosali-, ja hiihtoliput. Näihin käytettiin yhteensä 19.300 euroa (v. 2016: 25.137 €, 2015: 16.500 €).

Liikuntalippuja sekä kausikortteja henkilöstö lunasti yhteensä reilut 2.000 kappaletta. Työntekijät maksavat lipuista omavastuuosuuden. Eniten hankittiin uimalippuja (1.100 kpl) ja kuntosalilippuja (900 kpl). Henkilöstön käytössä oli oma keilavuoro. Varattavana oli kaksi rataa kahtena päivänä viikossa. Käytöstä perittiin omavastuu. Käyntejä kirjattiin 130. Toista kertaa järjestettyyn Kunta-Bowling – keilakisaan osallistui 15 nelijäsenistä joukkuetta eri työyksiköistä. Liikuntapalvelujen pääasialliset tarjoajat ovat hyvinvointi- ja liikuntakeskus Vesileppiksessä toimivat yritykset.

Vähemmän liikkuvia henkilöitä pyrittiin edelleen aktivoimaan liikunnan pariin ohjatulla Startti – liikuntaryhmällä (250 käyntikertaa) sekä henkilöstön omalla pelivuorolla Vesileppis Areenassa (300 käyntikertaa). Henkilökohtaiseen liikunnanohjauksen järjestämiseen käytettiin 2.000 euroa (v. 2016: 2.400 € 2015: 2.000 €). Tuki koski henkilöitä, joiden katsottiin hyötyvän räätälöidystä liikuntaohjelmasta ja ohjauksesta, ja joille liikunnan aloittaminen ryhmässä ei syystä tai toisesta ole mahdollista. Henkilöstöä kannustettiin osallistumaan pyöräilyn valtakunnalliseen Kilometrikisaan 1.5.-22.9.2017. Kaikkiaan 15 henkilöä kirjasi yhteensä 9 294 pyöräilykilometriä kisan aikana.

Henkilöstön yhteisiin virkistystapahtumiin käytettiin yhteensä 11.500 euroa. Työnantaja tuki pääsylippujen hankintaa Vesileppis Areenassa järjestettyihin tapahtumiin (Ilari Johansson stand up, Lauri Tähkä & Anna Puu, 90's Oktoberfest – Ysäribileet, Apulanta, Raskasta Joulua, Luolamies - teatteriesitys sekä lentopallo-ottelu LEKA Volley-Hurrikaani). Tuen arvo 10 € / lippu. Kesällä järjestettiin vaellusretki Orinorolle. Kuopion kaupunginteatterin syksyn Viulunsoittaja katolla – musikaaliin järjestettiin kaksi matkaa. Vaellus ja teatterimatkat olivat osallistujille ilmaisia. Kävijöitä yhteisissä virkistystapahtumissa oli reilut 340.

Vuonna 2017 henkilöstön virkistystoimintaan saatiin kunnanhallitukselta 15.000 euron määräraha edellisvuoden hyvästä taloudellisesta tuloksesta (v. 2016 vastaava tulosraha 15 000 €, v. 2015 tu-

losraha 10.000 €). TYHY-ryhmän päätöksellä määräraha jaettiin työyksioille käytettäväksi yhteiseen työhyvinvointitoimintaan niiden omien suunnitelmien mukaisesti (arvo 30 € / henkilö).

Henkilöstölle oli tarjolla golf-pelilippuja (3 lippua/hlö) paikalliselle kentälle sekä pääsylippuja yhteen CHL- jääkiekkoturnauksen otteluun Kuopiossa.

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 350 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 jatkettiin vuoden 2019 loppuun.

Kunta tarjoaa pitkäaikaistyöttömille palkkatukipaikkoja eri yksiköistään. Palkkatukijakson tarkoituksena on tukea ja edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja palkkatuen myöntämisen pohjana on työttömän työnhakijan omat tarpeet.

Vuoden 2017 vaihteessa palkkatuen käyttöön tuli mm. lainsäädännöllisiä muutoksia, jotka vaikuttivat myös kunnan palkkatukityöllistämisen koordinointiin: palkkatuetussa työsuhteessa 75 % työajasta lasketaan työssäoloehtoon. Jatkossa palkkatukijakson tulisi olla kestoaltaan 8 kuukautta, jotta työssäoloehto täyttyisi. Velvoitetyöllistettävillä 6kk (26 viikkoa) täyttää jatkossakin työssäoloehdon kokonaan. Vuonna 2017 palkkatuen myöntämisen perusteita olivat esim. puutteet työnhakijan ammatillisessa osaamisessa tai työn tuottavuuteen vaikuttavat terveydelliset tekijät. Myöntämisperusteiden tarkentuminen edellyttää myös palkkatuen tarpeen tarkempaa perustelua.

Palkkatukityöllistäminen painottui kevästä 2017 velvoitetyöllistettäviin, mutta elokuusta 2017 myös muiden kuin velvoitetyöllistettävien palkkatukityöllistäminen käynnistyi. Palkkatukityösuhteita mietittäessä koordinaattori ja esimies huomioivat tehtävien räätälöimisen työntekijän oman osaamisen sekä tarpeiden mukaan.

Leppävirtalisää hyödynsi vuonna 2017 kaksi työnantajaa. Vähäisen kysynnän takia Leppävirtalisän talousarviovarausta kyettiin hyödyntämään valtuustoaloitepohjaiseen 9-luokkalaisten kesätyöllistämiseen (kunnan kesätyöpaikat yhdeksäsluokkalaisille ja kesätyötuki). Lisän kehittäminen ja markkinointi jatkuu.

Tammikuussa 2017 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 554 henkilöä eli noin 100 henkilöä vähemmän kuin tammikuussa 2016. Työttömien osuus työvoimasta oli joulukuussa 2017 10,5 % (koko maakunnassa 11,9 %). Pitkäaikaistyöttömyyden määrä laski, mutta työttömyyden rakenne pysyi haastavana (joulukuun lopussa työttömistä työnhakijoista 51,4 % oli yli 50-vuotiaita). Vuoden 2017 aikana Leppävirran työttömyysaste oli välillä jopa alle 10 %. Työttömyys laski myös valtakunnallisella tasolla. Vuoden 2017 työttömyyden laskuun vaikutti mm. TE-palvelujen organisoimat 3 kk:n määräaikaishaastattelut, joiden takia työnhakijoista poistui sellaisia henkilöitä, jotka eivät itse asiassa olleet työnhakijoita.

Vuonna 2017 Leppävirran kunnassa oli palkkatuetuja työntekijöitä yhteensä 15 (mukana yksi opisopimussuhteinen). Kuntouttava työtoiminnan paikkoja pyrittiin lisäämään enemmän. Palkkatukityöllistämisen tavoin myös kuntouttavassa korostuu tehtävien räätälöinti työnhakijan tarpeiden

mukaan. Kunta työllisti kesällä 2017 noin 40 kesätyöntekijää eri osastoille. Kesätyöntekijöiden määrä kasvoi yhdeksäsluokkalaisille suunnattujen kahden viikon kesätyöpaikkojen takia. Koulu- laisten ja opiskelijoiden työllistämisen menot olivat 38 378 € ja yhdeksäsluokkalaisten työllistämi- sen kulut olivat yhteensä 15 071 €. Yhdeksäsluokkalaisten kesätyöllistämisen kulut pitävät sisäl- lään kahden viikon palkkojen lisäksi myös työnantajille maksetut kesätyötuet.

Kunnan työllisyystyöryhmä (edustajat kunnasta, Tukevalta ja TE -palveluista) kokoontui vuoden 2017 aikana 2 kertaa. Työttömien miesten työ- ja toimintakyvyn suunniteltu Virran veikot – hanke käynnistyi keväällä 2017, mutta varsinainen hankkeen toiminta voitiin osallistujamäärien takia aloittaa vasta syksyllä 2017. Rahoittajan suostumuksella hanketta voitiin jatkaa maaliskuun 2018 loppuun. Kunta oli koollekutsujana 3.11. järjestetyssä yhteistyö- ja suunnittelupalaverissa, jossa suunniteltiin eri työllisyystoimijoiden sekä alueen yhteistyökumppaneiden kanssa maakunnallista Työllisyysviikkoa. Suunnittelua jatketaan ja kunta osallistuu vuonna 2018 Työllisyysviikon ohjel- maan eri tavoin.

8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2017

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA			
VUODELTA 2017 €			
PALKAT (käyttötalous)	2 016	2 017	2016–2017 muutos-%
Vakinaisten palkat	8 839 603	8 663 982	
Sijaisten palkat	1 383 098	1 274 781	
Määräaikaiset palkat	760 335	849 723	
Erilliskorvaukset	795 407	811 510	
Tuntipalkat	218 280	219 815	
Siviilimiesten päivärahat	1 049	4 796	
Kertapalkkio	1 186	18 720	
Työllistettyjen palkat	205 751	135 339	
Kesätyöntekijöiden palkat	6 272	3 761	
Opettajien palkat	3 884 621	3 794 878	
Kokouspalkkiot	130 644	136 627	
Asiantuntijapalkkiot	7 817	1 000	
Jaksotettujen palkkojen muutos	-145 915	-30 810	
Palkat yhteensä	16 088 147	15 884 122	-1,3 %
ELÄKEKULUT			
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 415 632	2 360 293	
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 502 841	1 109 475	
KuEL-varhemaksut	157 511	131 457	
VAEL-maksut	435 621	385 154	
Eläinlääkäreiden KuEL	61 030	55 989	
Jaksotetut eläkekulut	-30 115	-7 270	
Eläkekulut yhteensä	4 542 521	4 035 098	-11,2 %
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT			
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	338 800	168 293	
Työttömyysvak.maksut	566 913	472 649	
Tapaturmavak.maksut	112 877	97 990	
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	-10 998	-28 964	
Muut henkilöstösivukulut yht.	1 007 593	709 968	-29,5 %
HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT			
Sairausvakuutuskorvaukset	-219 709	-200 775	
Tapaturmakorvaukset	-23 847	-14 045	
Muut Kelan korvaukset	-6 301	-16 643	
Muut henk.menojen korjaukset	-9 768	-6 504	
Korvaukset työterveyshuollosta	-101 293	-72 258	
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	-360 919	-310 225	-14,0 %

MUUT HENKILÖSTÖKULUT			
Henkilöstön ja lh.koulutus	93 748	101 575	8,3 %
Työsuojelu	31 096	28 142	-9,5 %
Työkykyä ylläpitävä toiminta	59 541	55 946	-6,0 %
Työpaikkaruokailu	7 950	7 244	-8,9 %
Työterveyshuolto	340 857	139 169	-59,2 %
Muut henkilöstökulut yhteensä	533 193	332 076	-37,7 %
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	21 810 535	20 651 039	-5,3 %

8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2013–2017

PALKKAMENOT TOIMIELIMITTÄIN 2013-2017 (1000 €)							
TOIMIELIN		2013	2014	2015	2016	2017	ero 2016-17
10 Kunnanhallitus	palkat	1 503	1 499	1 514	1 524	699	-54,1 %
	sos.kulut	401	398	394	405	173	-57,3 %
	yhteensä	1 904	1 897	1 908	1 929	872	-54,8 %
13 Yleisjaosto	palkat	60	63	90	91	138	51,6 %
	sos.kulut	375	372	395	358	304	-15,1 %
	yhteensä	435	435	485	449	442	-1,6 %
15-16 Tilintarkastus ja vaalit	palkat	10	22	27	12	26	116,7 %
	sos.kulut		1	1	0	1	
	yhteensä	10	23	28	12	27	125,0 %
20 Perusturvaltk	palkat	6 508	6 712	6 657	6 654	6 537	-1,8 %
	sos.kulut	2 644	2 662	2 552	2 501	2 119	-15,3 %
	yhteensä	9 152	9 374	9 209	9 155	8 656	-5,5 %
30 Koulultk	palkat	5 198	5 082	4 902	4 905	4 907	0,0 %
	sos.kulut	1 522	1 508	1 415	1 327	1 162	-12,4 %
	yhteensä	6 720	6 590	6 317	6 232	6 069	-2,6 %
40 Kulttuuri -ja vapaa- aika ltk	palkat	421	408	395	382	372	-2,6 %
	sos.kulut	164	163	166	161	138	-14,3 %
	yhteensä	585	571	561	543	510	-6,1 %
50 Tekninen ltk	palkat	1 858	1 604	1 555	1 512	2 211	46,2 %
	sos.kulut	575	569	523	489	569	16,4 %
	yhteensä	2 433	2 173	2 078	2 001	2 780	38,9 %
65 Keski-Savon ympäristöltk	palkat	930	926	934	1 008	994	-1,4 %
	sos.kulut	269	277	284	309	278	-10,0 %
	yhteensä	1 199	1 203	1 218	1 317	1 272	-3,4 %
KÄYTTÖTALOUS YHT.	palkat	16 488	16 316	16 074	16 088	15 884	-1,3 %
	sos.kulut	5 950	5 950	5 730	5 550	4 744	-14,5 %
	yhteensä	22 438	22 266	21 804	21 638	20 628	-4,7 %
Henkilöstökorvaukset		-308	-283	-254	-260	-238	-8,5 %
INVESTOINNIT	palkat		75	98	83	92	108
	sos.kulut		48	26	20	22	24
	yhteensä		123	124	103	114	132