



Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2020

Yt-toimikunta 17.5.2021 §
Kaupunginhallitus 24.5.2021 §
Kaupunginvaltuusto 31.5.2021 §

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
2.	KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA	1
3.	KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	2
4.	TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2020	6
5.	TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ	9
	Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013-2020.....	9
	Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2020 (HTV1*).....	11
	Liikkeenluovutuksia 1.1.2020 ja 1.1.2021	12
	Henkilöstön koulutus	12
	Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2020	14
	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	15
	Henkilöstön tiedottaminen	15
	Kehityskeskustelut	16
	Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2013-2020.....	16
	Palkkauskustannukset 2013-2020: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset	17
	Työajan jakautuminen	17
	Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2020.....	18
	Eläköityminen	20
	Eläköitymisennuste vuosille 2020-2027 toimialoittain.....	20
	Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013-2020	21
	Henkilöstön terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2020	21
	Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014-2020.....	23
	Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013-2020	23
	Henkilöstön uudelleensijoitus.....	25
	Joustovapaat ja yksityisasiat palkaton, ei sijaista 2020.....	25
	Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla	26
6.	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	27
	Henkilöstön työhyvinvointi	27
	Etätyö ja kokemuskysely	27
	KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli	27
	Työterveyshuolto.....	28
	Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013-2020	29
	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2020.....	30
	Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä	33
	Työsuojelu	33
	Sisäilmatyöryhmä	34
7.	TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA.....	35
	Yhteistyötoimikunta	35
	Paikallisneuvottelut	36
	Yhteistoimintamenettelyt	36
8.	HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2020	36

1. JOHDANTO

Kiteen kaupungissa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomus noudattaa Kuntatyönantajan suositusta henkilöstöraportoinnissa. Henkilöstökertomus toimii myös henkilöstöpoliittisten tavoitteiden seurannan välineenä ja henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa suunnittelun, arvioinnin sekä päätöksenteon pohjaksi. Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymän toiminnan alkaminen 1.1.2017 vaikutti merkittävästi Kiteen kaupungin organisaatioon ja henkilöstömäärään perusturvan siirtyessä Siun sotelle. Perusturvan osuus on poistettu vertailuluvuista ja täten luvut ovat vertailukelpoisia keskenään. Henkilöstökertomuksessa vertailutietoja esitetään vuosien 2013-2020 osalta.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2020 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2020 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen sekä kuntatyönantajan tilastoista.

2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kiteen kaupunki oli myös vuonna 2020 Kiteen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Kaupunki tarjosi vakinaisen työpaikan 31 henkilölle vuonna 2020. Vuoden alun ja vuoden lopun välinen keskimääräinen työntekijämäärä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 423 työntekijää ja kasvua oli yhdeksän (9) työntekijää vuodesta 2019, 44 työntekijää vuodesta 2018. Kiteen kaupungin organisaatio jakautuu hallinnollisesti kolmeen toimialaan: hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen.

Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastasi johtoryhmä, johon kuuluivat kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen (31.7.2020 saakka), vs. kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen (4.8.2020 lukien), lisäksi toimialajohtajat, talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen, sivistysjohtaja Pekka Hirvonen (1.1.-3.8.2020), vs. sivistysjohtaja Matias Valoaho 5.8.2020 alkaen, tekninen johtaja Kari Siponen sekä hallintopäällikkö Teppo Koskinen ja viestintäpäällikkö Niina Mustonen.

Henkilöstöasioita käsiteltäessä johtoryhmätyöskentelyyn osallistui henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2020 oli JUKO ry:n pääluottamusmies Niilo Hirvonen 31.7.2020 saakka ja 1.8.2020 alkaen Antti Simonen.

3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Vuosi 2020 jää Kiteen kaupungin työntekijöiden mieleen useammasta eri syystä. Koronapandemia vaikutti lähes kaikkien työntekijöiden toimintaan. Koulujen työntekijöiden osalta muutoksia voidaan kuvata jopa radikaaleiksi, sillä etäopetus oli jotain täysin uutta ja siihen siirryttiin hyvin lyhyen valmistautumisajan jälkeen. Kaupungin johdolla ei voinut olla tietoa siitä, että kuinka kauan ja missä laajuudessa erityyppisiä erityisjärjestelyitä tarvitaan.

Pandemian vaikutuksia kaupungin talouteen ja henkilöstön asemaan oli aluksi vaikea arvioida. Kaupungin sisäisenä toimenpiteenä aloitettiin yhteistoimintaneuvottelut 15.4.2020 ja päätettiin 28.4.2020. Neuvotteluiden lopulliset vaikutukset jäivät vähäisiksi, koska työnantaja pystyi järjestämään neuvotteluiden piirissä olleille henkilöstöryhmille korvaavia töitä melko laajasti. Kokonaisuutena kaupungin motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilöstö selvisi koronan mukanaan tuomista haasteista erinomaisesti.

Toisena laajasti julkisuutta saaneena aiheena oli kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvisen ympärillä käyty keskustelu, joka lopulta johti Auvisen irtisanoutumiseen siten, että viran viimeinen hoitopäivä on 31.3.2021. Kaupunginvaltuusto valitsi 29.6.2020 § 42 yksimielisesti allekirjoittaneen uudeksi kaupunginjohtajaksi. Kokonaisuutena kaupungin johdon vaihtumista edeltävien tapahtumien ja prosessin ympärillä käydyn keskustelun vaikutusta kaupungin henkilöstöön on tässä vaiheessa vaikea arvioida.

Vuoden 2020 poikkeavista olosuhteista huolimatta kaupunkistrategian tavoitteita pyrittiin toteuttamaan, näistä keskeisimpinä elinvoima, hyvinvointi, elinympäristö ja yhdessä tekeminen. Toiminnan kehittämisen kannalta merkittävimmässä hankkeissa jatkettiin määrätietoista kehittämistyötä.

Keskushallinnon uudet johtamisjärjestelyt hallintopäällikön ja talousjohtajan virkojen eriyttämisen osalta osoittautuivat toimiviksi. Sivistyskeskuksessa vs. sivistysjohtaja Matias Valoaho aloitti työnsä 5.8.2020 tuoden sivistyskeskukseen ja johtoryhmätyöskentelyyn vahvan kuntaosaamisensa ja -kemuksensa. Vastaavasti vs. talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen valittiin julkisen haun kautta talousjohtajan virkaan, jossa hän aloitti 24.2.2020.

Vuonna 2019 toteutetun Kevan työhyvinvointikyselyn pohjalta laaditut työhyvinvointisuunnitelmat valmistuivat vuoden 2020 loppuun mennessä. Etätyössä ja etätyökäytänteiden oppimisessa ja käytön otossa otettiin vuoden 2020 aikana merkittävä askel. Etätyöosaamisen vaikutukset näkyivät kaupungin sisäisessä työskentelyssä ja kaupungin työntekijöiden ja ulkoisten toimijoiden yhteistyökäytänteissä. Koronarajoitusten loppumisen jälkeen uusien opittujen toimintamallien toimivuutta ja sopivuutta kaupunkiorganisaatioon täytyy analysoida huolellisesti. Tavoitteena on saavuttaa positiivinen, tarkoituksenmukainen ja sopivassa määrin jatkuvasti kehittyvä toimintakulttuuri.

Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrä vuoden 2020 lopussa oli 376 henkilöä, eli saman verran kuin vuoden 2019 lopussa. Kaupunginhallituksen henkilöstömäärä oli tarkasteluaikana kasvanut yhdellä, sivistyslautakunnan laskenut seitsemällä, teknisen ja ympäristölautakunnan kasvanut kuudella. Henkilöstöstä vakinaisia oli 265 henkilöä, mikä on 12 henkilöä enemmän kuin vuoden 2019 lopussa. Kokonaisuutena vakinaisen henkilökunnan osuus koko henkilöstöstä oli 70,5 %. Henkilöstösuunnittelussa on vuoden 2020 aikana pyritty johdonmukaisesti huomioimaan tulevien vuosien henkilöstötarve palvelutarpeen tarkastelun kautta.

Henkilöstömenot

Vuonna 2020 kaupungin henkilöstömenot olivat 16,4 milj. euroa eli kasvoivat vuodesta 2019 n. 0,33 milj. euroa. Kasvua (2.1 %) edelliseen vuoteen voidaan pitää maltillisena ja suurelta osin sitä selittää palkkojen yleiskorotukset 1.8.2020, sivistyskeskuksen koronasta johtuva hieman suurempi henkilöstötarve ja sairaspoissaolot. Lisäksi uusien viranhaltijoiden perehdyttämiseen on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota, mikä on tarkoittanut uuden ja väistyvän viranhaltijan samanaikais-työskentelyä.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutustarpeet suunniteltiin yhdessä etukäteen ja laadittiin koulutussuunnitelma. Henkilöstön koulutuspäivien määrä toteutui tavoitetta heikommin ja oli 2,6 pv/henkilö, luku oli

täsmälleen sama kuin vuonna 2019. Vuoden 2020 heikkoa toteumaa selittää muun muassa koronan takia peruuntuneet koulutukset.

Tiedottaminen

Henkilöstön tiedottamisen ja viestinnän toimintamallit uudistuivat pandemian alettua keväällä 2020. Teams-yhteydet otettiin käyttöön ja etäohjeistukset tulivat osaksi tiedottamista. Tieto kulki myös henkilöstön suunnalta kaupungin johtoryhmään ja johtoon päin ja usein tiedotteiden laatimista edelsi työntekijätasolta saatujen palautteiden analysointi ja läpikäynti. Tiedottamiseen on suunniteltu intran uudistamistyön myötä myös uudenlaisia toimintamalleja, joiden käyttöönotto tapahtuu vuoden 2021 aikana.

Poikkeuksellisista olosuhteista huolimatta henkilöstömäärän muutoksista raportoitiin kuukausittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle sekä valtuustolle osavuosisraporttien yhteydessä. Sairauspoissaoloista ja tapaturmista sekä joustovapaista raportoitiin kuukausittain johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja osavuosisraporttien yhteydessä kaupunginhallitukselle ja valtuustolle.

Henkilöstön ikä

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden lopussa oli 51 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 40 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45 vuotta. Vuoden 2020 aikana vanhuuseläkkeelle Kiteen kaupungin palveluksesta siirtyi 13 henkilöä. Eläke-ennusteen mukaan kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä on eläköitymässä 38,5 % vuosina 2020-2027, eli yhteensä 102 henkilöä. Henkilöstön työkyvyn ylläpitoon, kokemustiedon siirtoon, henkilöstörakenteen uudistamiseen ja uuden henkilöstön rekrytointiin on kiinnitetty huomiota.

Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot kasvoivat merkittävästi vuoden 2019 tasosta ja olivat 13,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 10,3 kalenteripäivää henkilöä kohden. Erot eri hallintokuntien välillä sairauspoissaoloissa olivat merkittäviä, ääripäinä teknisen keskuksen 66,2 % kasvu ja kaupunginhallituksen 42,4 % lasku edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolosten kasvuun vaikutti muun muassa koronaan ja testaamiseen liittyvät karanteenipäivät ja muutamat pidemmät sairastumisjaksot. Kaari-mallia hyödynnettiin aina, kun se oli mahdollista ja sillä saatiin monia onnistumisia.

Työhyvinvointi

Koronavirustilanteen ja Siun työterveys Oy -yhtiössä toteutettujen tuotannollisten ja taloudellisten yhteistoimintamenettelyjen vuoksi työterveyshuollon palveluyksiköissä tapahtui muutoksia. Kesälahden toimipiste suljettiin pysyvästi 4.5.2020 alkaen. Työterveyshuollon palveluja tuotettiin supistetusti touko-kesäkuun ajan lomautusten vuoksi ja työterveyslääkärin palveluja ei ollut kaikkina aikoina saatavilla. Etäpalveluiden osuutta eri toiminnoissa lisättiin. Työterveyshuolto myönsi vain hieman yli tuhat sairauspäivää henkilöstön yli 5 000 sairauspäivästä.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut kuten ruokailuetu, liikunta- ja kulttuuritapahtumat sekä uinti- ja kuntosalilippujen tuet, liikuntaneuvonta ja kansalaisopiston kurssimaksun tuki, olivat edellisen vuoden tasoiset. Työmerkkipäiväjuhla järjestettiin koronaturvallisesti ja siinä palkittiin useita pitkän työuran Kiteen kaupungilla tehneitä työntekijöitä.

Lopuksi

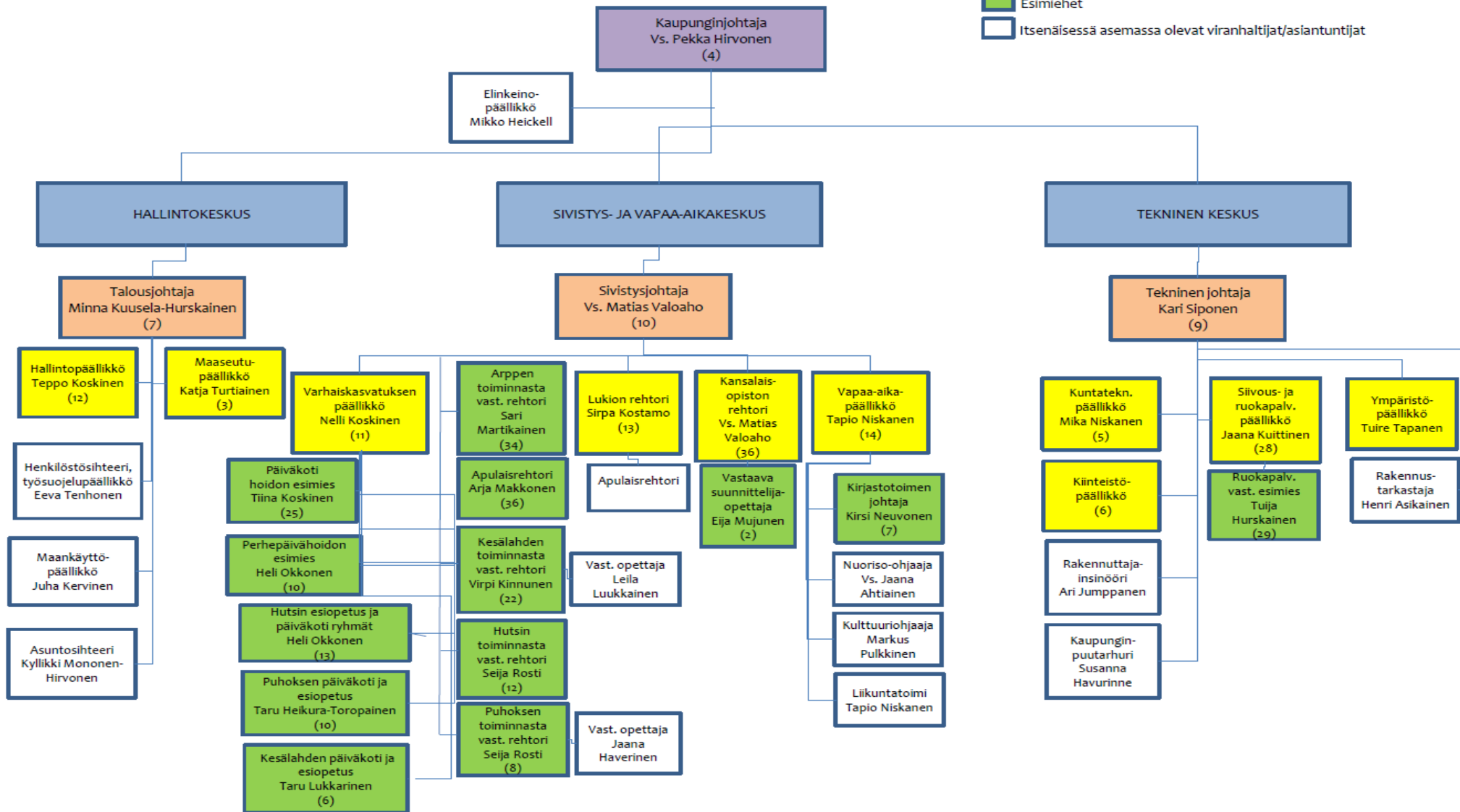
Lämpimät kiitokset koko Kiteen kaupungin henkilökunnalle siitä erinomaisesta työstä, jota olette tehneet haasteellisen vuoden 2020 aikana. Tästä on hyvä jatkaa!

Kiteellä 11.5.2021

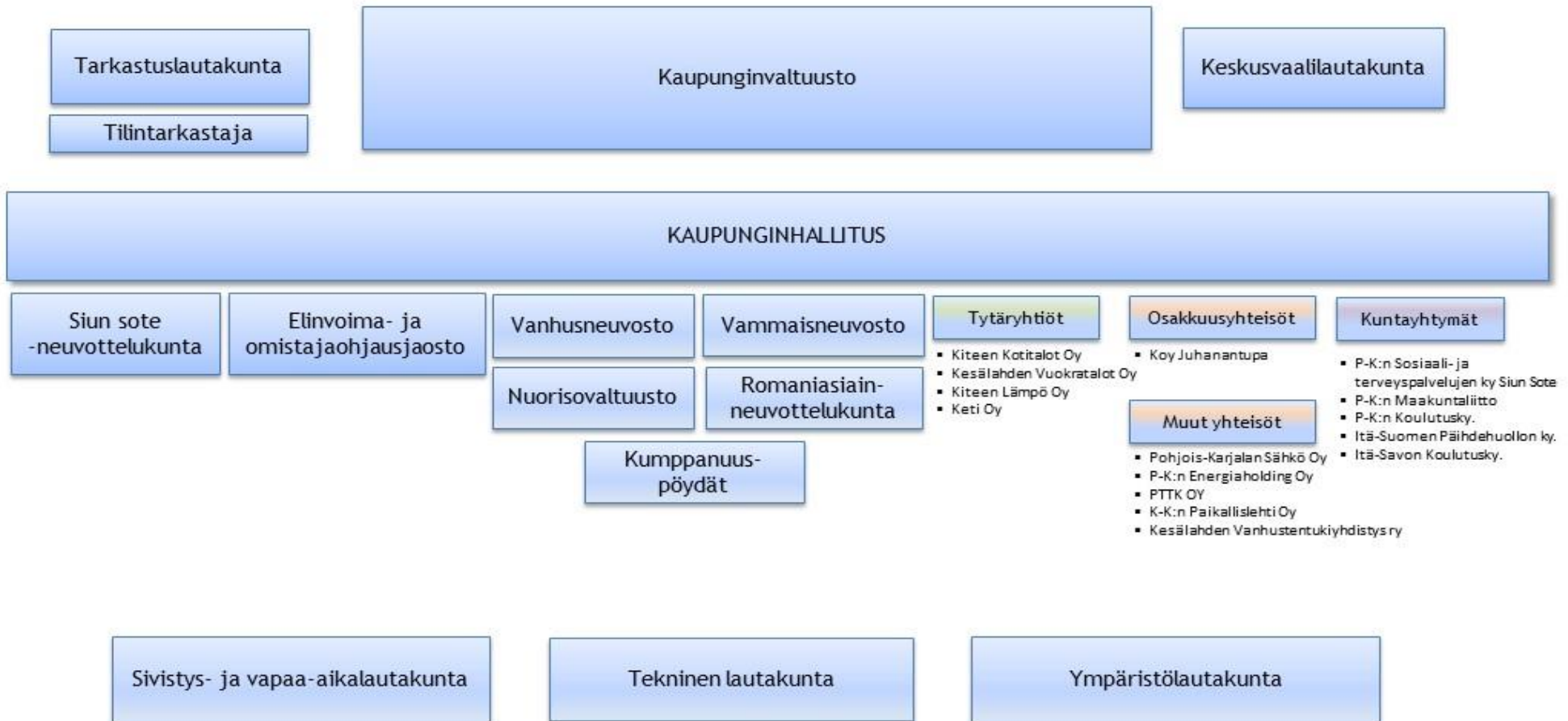
Pekka Hirvonen
kaupunginjohtaja

Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esimiehet ja asiantuntijat 31.12.2020

- Kaupunginjohtaja
- Keskukset
- Toimialajohtajat
- Päälliköt
- Esimiehet
- Itsenäisessä asemassa olevat viranhaltijat/asiantuntijat



Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2020

HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen)

Hallintokeskuksen vuosi 2020 toteutui pääosin toiminnallisesti hyvin. Henkilöstöön tuli useita muutoksia vuoden 2020 aikana eläköitymisten, irtisanoutumisten ja uusien rekrytointien kautta.

Kaupunginhallitus päätti (17.6.2019 § 187 ja 188) hallintokeskuksessa tehtävistä virkajärjestelyistä 1.9.2019 alkaen. Päätöksen mukaan perustettiin talousjohtajan, hallintopäällikön ja henkilöstösihteerin virat sekä lakkautettiin talous- ja hallintojohtajan virka ja henkilöstöpalveluista hallintosihteerin toimi. Lisäksi aiempi hallintopäällikön virka muutettiin riskienhallintapäällikön viraksi. Kaupunginhallitus täytti (28.10.2019 § 203) avoinna olleen hallintopäällikön viran. Eija Hämäläinen toimi va. hallintopäällikkönä 6.1.2020 asti ja uusi vakituinen hallintopäällikkö Teppo Koskinen aloitti virassaan 7.1.2020. Myös avoinna ollut talousjohtajan paikka täytettiin kaupunginhallituksen päätöksellä (27.1.2020 § 26). Va. talousjohtajana toimi Minna Kuusela-Hurskainen 23.2.2020 asti, jonka jälkeen hän on toiminut vakinaisessa talousjohtajan virassa.

Riskienhallintapäällikkö Eija Hämäläinen irtisanoutui tehtävästään alkuvuonna 2020 siten, että hänen viimeinen viranhoitamisensa päivä oli 10.2.2020. Tämän seurauksena hallintokeskuksen tehtäviä oli syytä tarkastella kokonaisuutena uudelleen. Kaupunginvaltuusto päätti lakkauttaa riskienhallintapäällikön viran 20.4.2020 § 12. Riskienhallintapäällikölle kuuluneet tehtävät järjesteltiin sisäisesti hallintokeskuksessa.

Myös eläköitymisiä tapahtui hallintokeskuksessa vuoden 2020 aikana. Toimistosihteerin Tuija Vaittinen eläköityi 1.9.2020 alkaen. Hän oli toiminut myös kaupungin työsuojelupäällikön tehtävissä. Hänen eläköitymisensä myötä työsuojelupäällikön tehtäviä järjesteltiin uudelleen siten, että henkilöstösihteerin Eeva Tenhonen on hoitanut työsuojelupäällikön tehtäviä toukokuusta 2020 alkaen. Samassa yhteydessä perustettiin uusi toimistosihteerin toimi avustaviin henkilöstöpalveluiden tehtäviin. Niin ikään myös pitkäaikainen suunnitteluavustaja Anita Tikka eläköityi 31.10.2020 maankäytön tehtävistä ja hänen tilalleen rekrytoitiin uusi vakinainen suunnitteluavustaja Marjo Tauriainen, joka aloitti suunnitteluavustajan tehtävässä 1.11.2020 alkaen.

Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen irtisanoutui virastaan siten, että viran viimeinen hoitopäivä on 31.3.2021. Tätä ennen hän on ollut vuosilomalla ja virkavapaalla 1.7.2020 alkaen. Kaupunginvaltuusto valitsi 29.6.2020 § 42 yksimielisesti uudeksi kaupunginjohtajaksi Pekka Hirvosen. Pekka Hirvonen aloitti 4.8.2020 kaupunginjohtajan viransijaisena. Varsinainen viran hoitaminen alkaa 1.4.2021.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 20 ja vakinaisen henkilöstön HTV1 osuus kasvoi hallintokeskuksessa useiden määräaikaistutusten vakinaistuttua. Määräaikaista henkilöstöä oli 5, lähinnä työllisyyden hoidossa ja työllistettyjä 13. Hallintokeskuksen henkilöstömäärä yhteensä 37.

Henkilöstölle järjestettiin sisäisiä koulutuksia ja kuukausipalaveriteita, joihin osallistuttiin aktiivisesti. Osaamisen kehittämiseen toteutui 2,1 koulutuspäivää työntekijää kohden.

SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Matias Valoaho)

Kiteen kaupungin perusopetuksessa aloitti Kesälahden koululla uusi rehtori Virpi Kinnunen 1.5.2020. Sivistysjohtaja Pekka Hirvonen siirtyi kaupunginjohtajan sijaiseksi elokuussa 2020 ja hänen sivistysjohtajan tehtävän sijaiseksi nimitettiin Matias Valoaho. Sivistyskeskuksen pitkä aikainen hallintosihteeri Riitta Hannonen siirtyi eläkkeelle syksyllä 2020. Hänen työnsä jatkajaksi oli helmikuussa 2020 rekrytoitu Mervi Nousiainen.

Sivistys- ja vapaa-aikakeskuksen henkilöstömäärä, mukaan lukien määräaikaiset, laski seitsemällä henkilöllä vuoden 2019 lopun tasosta ja oli vuoden 2020 lopussa 250 henkilöä. Tehyjen henkilötyövuosien kokonaismäärä laski 4,6 henkilötyövuodella ja oli vuonna 2020 yhteensä 256,7 henkilötyövuotta. Covid -19 pandemian lisäksi uusissa rekrytoinneissa ja virkojen täyttämässä arvioitiin huolellisesti alueen lapsimäärän supistumisesta aiheutuvaa palveluiden sopeuttamistarvetta.

Sivistyskeskuksen toimintaa kalenterivuotena 2020 sävytti maalimanlaajuinen Covid -19 pandemia. Pandemian torjumiseksi jouduttiin kaikissa sivistyskeskuksen tulosyksiköissä tekemään poikkeavia työjärjestelyitä. Suurimmat muutokset tehtiin perusopetuksessa ja lukio-koulutuksessa, jossa hyvin poikkeuksellisesti toteutettiin noin kahdeksan viikon mittainen etäopetusjakso. Pandemian torjunnassa noudatettiin alueellisia ja valtakunnallisia ohjeita. Sivistyskeskuksen henkilöstölle kuuluu suuri kiitos venymisestä vaikeissa oloissa ja samalla tinkimättömästä asenteesta palveluiden tuottamisessa.

Ulkoista rahoitusta toiminnan ja henkilöstön kehittämishankkeisiin saatiin erittäin hyvin. mm. EAKR, OPH, OKM ja AVI. Samalla yhteistyö tiivistyi entisestään Siun soten, Itä-Suomen yliopiston ja ympäröivien kuntien kanssa. Koko henkilöstölle kuuluu erityinen kiitos aktiivisesta, positiivisesta ja eteenpäin katsovasta asenteesta.

TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Ympäristötoimessa aloitti uusi ympäristöpäällikkö 30.12.2019. Uuden viranhaltijan perehtyminen ja kouluttautuminen vei paljon työaika, mikä vaikutti ympäristötoimen tilanteeseen koko vuoden 2020 ajan. Tilanteen helpottamiseksi ympäristötoimeen palkattiin määräaikainen ympäristösuunnittelija elokuun alusta vuoden 2020 loppuun asti purkamaan jo vuodesta 2019 alkaen ruuhkautunutta työtilannetta. Ympäristösuunnittelija mahdollisti suunnitelmallisen valvonnan toteutumisen, mutta ympäristötoimen työtilanne jatkui edelleen ruuhkautuneena.

Rakennusvalvonnassa toiminut toimistosihteeri irtisanoutui alkuvuodesta 2020. Hänen tilalleen palkattiin määräaikainen työntekijä, joka myöhemmin kesällä valittiin myös rakennusvalvonnan toimistosihteerin vakinaiseen tehtävään. Vakinaista henkilöstöä rakennusvalvonnassa oli vuoden 2020 lopussa 2 henkilöä, rakennustarkastaja ja toimistosihteeri.

Syksyllä 2020 rakennusvalvonta ja ympäristötoimi aloittivat selvitystyön Rääkkylän ja Tohmajärven kanssa Keski-Karjalan alueen yksiköiden yhteistyön mahdollisuuksista. Alueen kunnissa käytössä olevat yhden viranhaltijan valvontayksiköt ovat haavoittuvaisia sekä erittäin kuormittavia työntekijöille, joten selkeä tarve yhteistyölle on olemassa. Yhteistyöselvitystä jatketaan vuonna 2021.

Teknisen keskuksen hallintoon palkattiin joulukuussa toimistosihteeri, joka perehtymisjakson jälkeen siirtyy hallintosihteerin vakinaiseen tehtävään edellisen eläköityessä elokuussa 2021.

Siivous- ja ruokapalveluiden toimintaan vaikutti merkittävästi koronaviruspandemia maaliskuusta lähtien. Kevätlukukauden lopulla tapahtunut etäkouluun siirtyminen vähensi henkilökunnan tarvetta ja sijaisuudet pystyttiin hoitamaan omalla henkilökunnalla. Kahviot olivat keväästä asti lähes kokonaan suljettuna koko loppuvuoden. Siun sote osti lisäsiivousta vuokraamiinsa kiinteistöihin.

Kesälahden vanhustukiyhdistykseltä siirtyi liikkeenluovutuksen myötä Elinkaari/Kesätaival-kiinteistö siivous- ja ruokapalveluiden hoidettavaksi. Samassa yhteydessä yksikön palvelukseen siirtyi 2 uutta työntekijää. Siivous- ja ruokapalveluiden toiminta vaati koronapandemian takia paljon suunnittelua sekä ohjeistamista esimiehiltä ja joustoa työntekijöiltä. Siivous- ja ruokapalveluista eläkkeelle siirtyi 1 henkilö.

Toimitilat-tulosalueella oli palkattuna määräaikainen rakennusinsinööri talousarvion mukaisesti. Kesälahdella eläkkeelle vuonna 2019 jääneen kiinteistöhoitajan toimi täytettiin keväällä.

Kuntatekniikka-tulosalueelle palkattiin kesäkuussa viherasiantuntija, joka perehtymisjakson jälkeen siirtyi marraskuussa kaupunginpuutarhurin vakinaiseen tehtävään edellisen eläköityessä.

Tekninen keskus työllisti useita henkilöitä palkkatuella kiinteistöhoito- ja puistotöihin sekä toimistotehtäviin. Lisäksi muutama henkilö oli oppisopimuskoulutuksessa ja työkokeilussa.

Teknisen keskuksen palvelutuotannon kehittämishanke eteni tuloksettaasti vuoden 2020 aikana. Hankkeen tavoitteena on asiakaslähtöisyyden sekä työhyvinvoinnin kehittäminen ja kehittämistyötä tehdään tulosaluekohtaisesti tulosalueiden esimiesten vetämänä. Henkilöstön koulutustavoitteet saavutettiin lähes kaikissa tulosityksiköissä.

Teknisen keskuksen työtehtävät ovat valtaosiltaan fyysisesti kuormittavia ja naisilla henkilökunnan keski-ikä on korkeampi kuin kaupungilla keskimäärin. Teknisessä keskuksessa oli useita pitkiä sairaslomia, joiden määrä kuitenkin väheni selvästi loppuvuonna.

5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2013-2020

	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2013	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2014	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2015	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2016	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2017	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2018	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2019	Henkilöstöv ahvuus raportti 31.12.2020	Muutos 31.12.2019	Muutos % 31.12.2019
Kaupunginhallitus										
vakituiset	30	25	26	23	19	19	15	20	5	
määräaikaiset	2	3	3	1	1	0	5	5	0	
sijaiset	6	0	0	1	1	1	2	0	-2	
työllistetyt *)	5	2	5	3	12	16	13	12	-1	
oppisopimussuhteinen	1	1	0	0	0	2	1	0	-1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kaupunginhallitus yhteen	44	31	36	28	33	38	36	37	1	2,8
Sivistyslautakunta										
vakituiset	192	187	184	178	182	176	177	180	3	
määräaikaiset	21	26	21	15	22	39	48	50	2	
sijaiset	16	4	14	10	10	15	13	12	-1	
työllistetyt	18	1	11	9	17	11	18	6	-12	
oppisopimussuhteinen	2	1	1	1	0	1	1	2	1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sivistyslautakunta yhteen	249	219	231	213	231	242	257	250	-7	-2,72
Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta										
vakituiset	71+3	68+3	66+4	64+3	66+3	64+4	58 +3	62+3	4	
määräaikaiset		1	4	3+1	2	3	2	5	3	
sijaiset	14	11	6	11	5	11	8	9	1	
työllistetyt	4	0	9	3	9	6	11	9	-2	
oppisopimussuhteinen	3	0	0	1	0	1	1	1	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0		0	0	0	
Tekninen lautakunta yht.	92+4	80+3	83+4	81+5	82+3	85+4	80+3	86+3	6	7,20
Kaikki toimielimet yhteensä										
vakituiset	296	283	280	268	270	263	253	265	12	
määräaikaiset	23	30	28	20	25	42	55	60	5	
sijaiset	36	15	20	22	16	27	23	21	-2	
työllistetyt	28	3	25	15	38	33	42	27	-15	
oppisopimussuhteinen	6	2	1	2	0	4	3	3	0	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
YHTEENSÄ	389	333	354	327	349	369	376	376	7	0,00

*) Sisältää kaupungin palveluksessa olevat Siun Sotelle työllistetyt (keskimäärin 10 hlö/kk) vuonna 2020.

Kiteen kaupungin organisaatio muuttui vuoden 2017 alusta ja kaupungin henkilöstömäärä väheni noin puoleen vuoden 2016 tasosta koska Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä Siun sote aloitti toimintansa 1.1.2017 lukien. Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalveluiden henkilöstö siirtyi Siun Talous Oy:n palvelukseen, ja kaupunki on ostanut palvelut yhtiöltä inhouse-palveluina 1.1.2017 alkaen. Talous- ja palkkapalvelut yhtiöityivät vuoden 2019 alusta lukien Meidän IT ja Talous Oy:ksi, johon sisältyvät myös kaupungin ict-palvelut.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2020 yhteensä 376 henkilöä, sama henkilöstömäärä kuin vuoden 2019 lopussa. Vakinaisia oli 265 henkilöä ja kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 4,7 %, 12 henkilöä edellisestä vuodesta. Miesten osuus koko henkilöstöstä oli 17,5 % vakinaisesta henkilöstöstä 16,6 %. Vuonna 2020 täytettiin vakinaisesti mm. talousjohtajan ja hallintopäällikön virat, nuorisotyöntekijän ja toimistosihteerin tehtävät, sekä eläköitymisten jälkeen määräaikaista hoitettuja tehtäviä eri toimialoilla. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin ja vakinaisiin vakansseihin oli hyvin hakijoita vuonna 2020.

Vakinaisen henkilökunnan osuus henkilöstöstä oli 70,5 prosenttia ja kasvoi 12 vakinaisella henkilöllä, prosentteina kasvua koko henkilöstöstä 3,2 % edelliseen vuoteen 31.12 verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 221 (ed. vuodesta +10) ja miehiä 44 henkilöä (ed. vuodesta +2).

Määräaikaisen henkilöstön osuus pieneni vastaavilla luvuilla edellisestä vuodesta. Varhaiskasvatuksen osalta lakimuutos kelpoisten lastentarhaopettajien lisääntyneeseen tarpeeseen ja toiminnan muutokseen pitää sisällään edelleen määräaikaista ratkaisuja. Erityisesti lasten syntyvyys vaikuttaa varhaiskasvatuksen toiminnan ja kouluverkkotarkastelun vakiintumiseen. Vakinaisia virkoja täytetään eläköityneiden opettajien osalta vain tarpeen mukaisesti aina 1.8. alkavalle lukuvuodelle. Vuonna 2020 on päädytty useampaan 2-3 vuoden määräaikaiseen ratkaisuun. Pitkän linjan asian tuntijoiden eläköitymisen yhteydessä rinnalla perehtymistä on toteutettu myös vuoden 2020 aikana useissa työyksiköissä.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä oli 356,5 henkilötyövuotta, ilman kansalaisopiston tuntiopettajia, kun se vastaavasti vuonna 2019 oli 358,6 henkilötyövuotta ja vuonna 2018 henkilötyövuosia oli 348,8. Naisten osuus oli 289,6 (ed. vuonna 290,3) ja miesten osuus 66,8 (ed. vuonna 67,1) henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 250,4 henkilötyövuotta, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 240,3 ja 2018 vuonna 245,9 henkilötyövuotta.

Määräaikainen henkilöstö teki vuoden 2020 aikana 103,51 henkilötyövuotta. Vähennystä edelliseen vuoteen oli 13,19 henkilötyövuotta. Kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötyövuosia toteutui 129,2 (HTV1).

Neljästä oppisopimuksesta yksi päättyi vuoden 2020 aikana. Työllisyysmäärärahoihin palkatun henkilöstön työllistyminen toteutui kaupungin organisaatiossa edellistä vuotta merkittävästi heikommin, osin koronastakin johtuen. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista oli 26 HTV1, muutos -8,3 HTV1.

Kaupungin organisaatiossa Siun sotelle työskennellyt henkilöstö kuului hallintokeskuksen alaisuuteen. Siun sotelle työskenteli keskimäärin kymmenen (10) henkilöä kuukaudessa. Siun soten kanssa on sovittu, että kunnat vastaavat työllistettyjen työsopimuksista ja palkkakustannuksista Siun soten yksiköissä. Siun sote vastasi työllistettyjen työvuorolisistä.

Valtakunnallisesti määräaikaisten palvelusuhteiden osuus kunta-alalla on lisääntynyt. Vuonna 2019 kunta-alan henkilöstöstä 76,7 prosenttia työskenteli vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, 21,9 % määräaikaissa palvelusuhteissa ja 1,4 % työllistettyinä. Vastaavat luvut vuonna 2018 olivat vakinaisissa 76,8 %, määräaikaiset 21,7 % ja työllistetyt 1,5 prosenttia.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä yhtenä tiettyä vuoden päivänä (31.12.)

Henkilötövuodet toimialoittain vuosina 2013-2020 (HTV1*)

Henkilötövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna. Henkilötövuosissa vakinaisten osuus kasvoi ja vastaavasti määräaikaisten osuus pieneni kaikilla toimialoilla vuonna 2020. Vakinaisia virkoja ja toimia täytettiin eläköityneiden osalta aina tarpeen mukaisesti ja uusia tehtäväjärjestelyjä tarkastellen.

Määräaikaisten ja sijaisten henkilötövuosissa on laskettu kaikki kyseisen vuoden palvelusuhteet.

*) Täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti. Osan vuotta palvelusuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden päiviin.

Henkilötövuosi 1 = palveluksessa olopäivät / 365 * työssäoloprosentti

Toimiala	Vakinaiset								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Hallinto	32,1	28,8	25,7	24,1	20,3	19,0	17,1	22,0	
Sivistys	180,9	176,8	172,6	168,0	166,8	162,9	163,8	167,7	
Tekninen	71,7	68,5	68,5	67,1	63,2	64,0	59,4	60,7	
Yhteensä	284,6	274,1	266,7	259,1	250,3	245,9	240,3	250,4	
Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Hallinto	11,5	13,6	8,5	6,8	14,8	17,4	19,8	18,8	
Sivistys	80,3	74,5	71,1	75,4	73,0	84,4	97,5	89,0	
Tekninen	25,7	22,3	17,7	21,4	23,2	23,9	24,1	21,4	
Yhteensä	117,6	110,4	97,2	103,6	111,1	125,7	141,4	129,2	
Toimiala	Yhteensä								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Hallinto	43,6	42,4	34,2	30,9	35,1	36,4	36,9	40,8	
Sivistys	261,2	251,3	243,7	243,3	239,9	247,3	261,3	256,7	
Tekninen	97,4	90,7	86,2	88,5	86,4	87,9	83,5	82,1	
Yhteensä	402,2	384,4	364,0	362,7	361,4	371,6	381,7	379,6	

Liikkeenluovutuksia 1.1.2020 ja 1.1.2021

Kiteen kaupunki neuvotteli ja valmisteli loppuvuodesta 2019 Kesälahden vanhustentukiyhdistys ry:n ja Siun sotien kanssa yhteistyössä vanhustentukiyhdistys ry:n hoito- ja hoivatoiminnan, sekä niihin liittyvien tukipalveluiden liikkeenluovutusta. Neuvottelujen tuloksena Kesälahden vanhustentukiyhdistys ry:n hoito- ja hoivatoiminta, sekä siihen liittyvän irtaimiston ja henkilöstön liikkeenluovutus Siun sotelle toteutui 1.1.2020 lukien. Hoito- ja hoivatoimintaan liittyvien tukipalvelujen, henkilöstön ja irtaimen omaisuuden luovuttaminen Kiteen kaupungille toteutui niin ikään liikkeenluovutuksella 1.1.2020 lukien.

Kiteen kaupungille siirtyi liikkeenluovutuksessa kolme (3) vakinaista henkilöä ja heistä kaksi sijoitui siivous- ja ruokapalveluihin ja yksi hallintopalveluiden alaisuuteen 1.1.2020 lukien.

Pielisen Karjalan yhteistoiminta-alueen toiminnan loppumisen myötä loppui myös Kiteen kaupungin ja Nurmeksen kaupungin välinen yhteistoiminta maaseutuhallinnossa. Koska Keski-Karjalan maaseutupalveluiden henkilömäärä ei täyttänyt lain vaatimuksia ja tehtävien eriyttäminen ei onnistu ilman yhteistoimintaa siirtyivät Keski-Karjalan kunnat Kitee, Tohmajärvi ja Rääkkylä osaksi Joensuun seudun maaseutupalveluita.

Kiteen kaupungin hallinnoimasta Keski-Karjalan maaseutupalveluista siirtyivät vakituisessa virkasuhteessa olevat maaseutu-elinkeino-viranomaistehtäviä hoitavat henkilöt; maaseutupäällikkö ja kolme maaseutuasiamiestä (4 htv) siirtyvät ns. liikkeenluovutusperiaatteella vanhoina työntekijöinä 1.1.2021 alkaen Liperin kunnan palvelukseen.

Henkilöstön koulutus

Kiteen kaupungin yhtenä strategisena tavoitteena oli asiantuntijuutta ja ammatillista osaamista omaava hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö, mikä vahvistaa yhdessä tekemisen kulttuuria ja tuottaa onnistumisia. Koulutuspäivien määrän tavoitteeksi asetettiin vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden, joka vahvistaa henkilöstön osaamista ja tukee sitoutumista kaupungin tehtäviin.

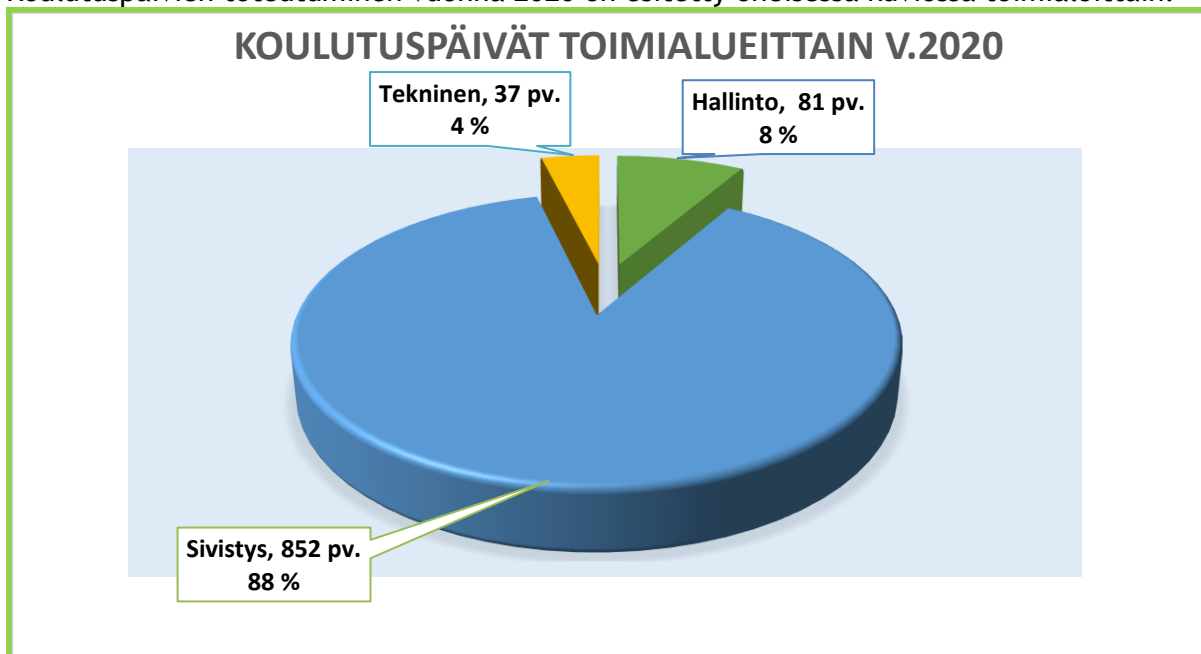
Henkilöstön koulutuksen osalta kaupungin strateginen tavoite ei täytynyt toisena vuonna peräkkäin. Vuonna 2020 toteutui 970 koulutuspäivää, joka oli 86 koulutuspäivää (8,1 %) edellisvuotta vähemmän. Jo vuonna 2019 Kiteen kaupungin henkilöstön palkalliseen koulutukseen käytettiin 333 työpäivää edellistä vuotta vähemmän toteuman ollessa 1 056 työpäivää. Tämä oli vähennystä koulutuspäivissä 24 %, kun vastaavasti vuonna 2018 kasvua koulutuspäivissä oli peräti 73 %. Sivistyskeskuksessa, suurimpana toimialana, kaikista koulutuspäivistä toteutui 88 %. Teknisessä keskuksessa toteutui koulutuspäivistä 4 % ja hallintokeskuksessa 8 %. Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Koulutuksiin osallistui 303 eri henkilöä, joka oli vastaavasti 53 henkilöä vuotta 2019 enemmän.

Kaikkia suunniteltuja koulutuksia ei päästy toteuttamaan koronavirustilanteen vuoksi. Kaupunki-strategian mukainen toinen valtuustokauden asiakaspalvelukoulutus koko henkilöstölle vuonna 2020 ei toteutunut ja tavoite siirrettiin vuodelle 2021.

Toimialoittain koulutuksiin vuonna 2020 osallistui hallintokeskuksesta 16 eri henkilöä, sivistyskeskuksesta 261 eri henkilöä ja teknisestä toimesta 26 eri henkilöä. Organisaation tasolla toteuma oli

2,6 koulutuspäivää henkilöä kohden koko henkilöstön keskiarvolla laskettuna. Toteuma oli sama kuin vuonna 2019.

Koulutuspäivien toteutuminen vuonna 2020 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



Kiteen kaupungin strateginen tavoite vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden ei toteutunut millään toimialalla vuoden 2020 osalta. Sivistyskeskuksessa toteutui 3,4 (ed. vuonna 3,5) koulutuspäivää henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Vastaavasti hallintokeskuksessa toteutui 2,1 (ed. vuonna 2,9) koulutuspäivää henkilöä kohden ja teknisessä keskuksessa 0,4 (ed. vuonna 0,7) päivää henkilöä kohden.

Työnantajan järjestämän sisäisen koulutuksen koulutuspäiviä toteutui 458 työpäivää opettajien veso- ja iltakoulutukset mukaan luettuna, joka on 45 % (207 pv.) edellisvuotta paremmin. Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta 199 työpäivää.

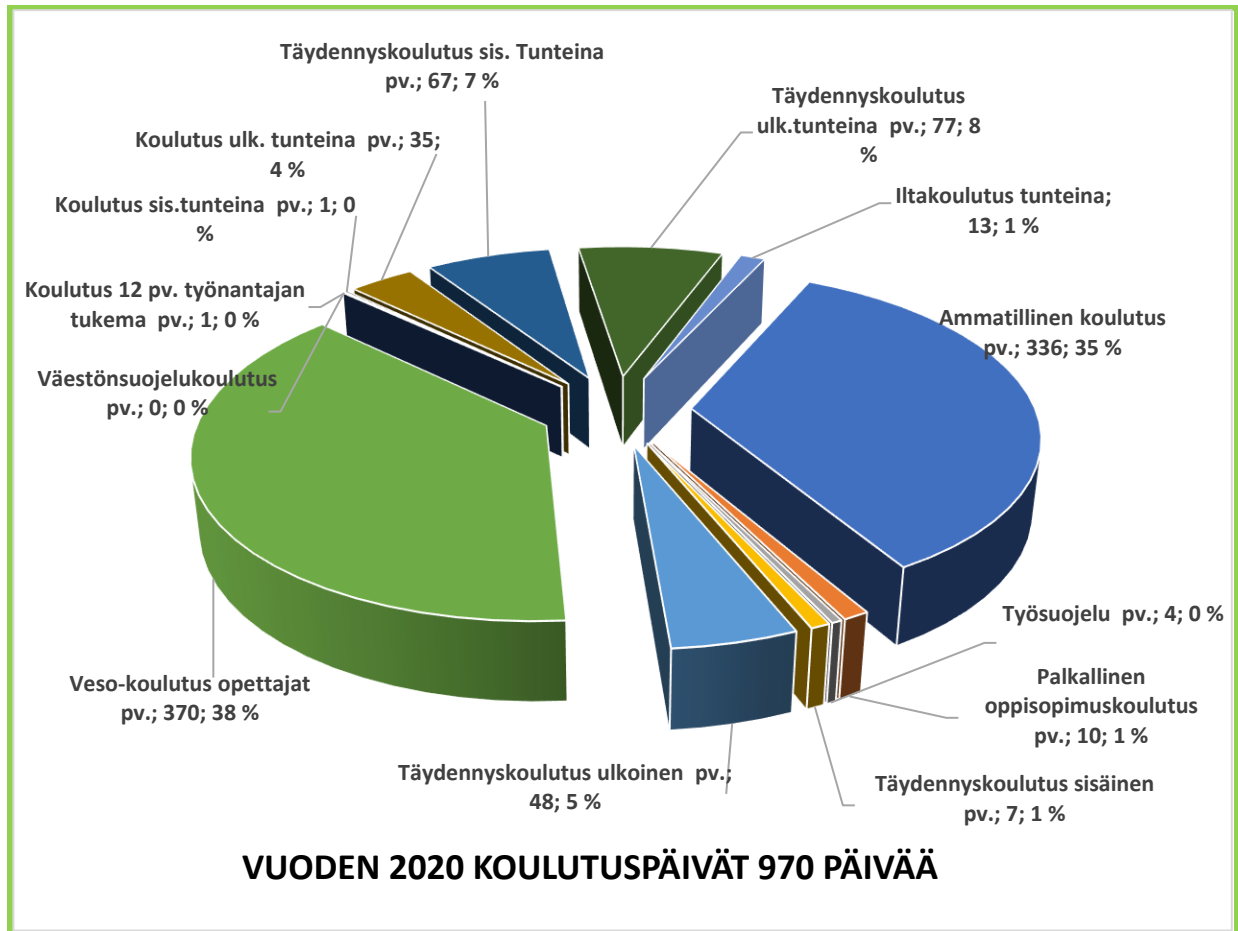
Henkilöstön ammatillisen osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytetään vuosittain eniten ja vuonna 2020 näitä koulutuksia toteutui merkittävästi, eli 234 päivää edellisvuotta vähemmän. Toteuma kaikista koulutuspäivistä oli 35 % kun vastaava luku vuonna 2019 oli 54 % kaikista koulutuspäivistä. Luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutuksia toteutui 24 työpäivää.

Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 1 koulutuspäivä ja koulutustukea käytti yksi (1) henkilö.

Tutkintoon johtavia uusia oppisopimuskoulutuksia Kiteen kaupungin ja Pohjois-Karjalan koulutus-
kuntayhtymä Riverian kanssa syntyi vuoden 2020 aikana neljä (4) kappaletta ja voimassa näistä oli vuoden 2020 lopussa kolme (3) kappaletta.

Koulutuspäivien lisäksi yksikkökohtaisia ja yksilökohtaisia perehdytyksiä toteutettiin. Esimiehille suunnattu psykososiaalinen kuormittuminen esimiestyössä koulutus toteutettiin joulukuussa 2020. Kesänuorille toteutettiin oma perehdyttämistilaisuus ja asiakaspalvelukoulutus.

Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kaavion mukaisesti v. 2020.



Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2020

1.1.2014 alkaen tuli voimaan laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä sekä lakimuutos työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (1138/2013). Lakien mukaan työnantajan tulee laatia koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma vuosittain ja käsitellä se yhteistoimintamenettelyssä.

Koulutuskorvausta saa vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta enintään kolme koulutuspäivää työntekijää kohti. Vuoden 2020 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin joulukuun 2019 yhteistoiminnassa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 503 päivää (513 pv/2019 ja 629 pv/2018). Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien laskua oli vain 10 päivää edelliseen vuoteen verrattuna koronavaikutuksista huolimatta.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 213 työntekijää/viranhaltijaa (edellisenä vuonna 220 ja 2018 vuonna 263 henkilöä), koulutuspäivien käyttäjämäärässä oli 3 % vähennystä vuodesta 2020.

Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 8 608,85 euroa, joka tuloutettiin v. 2020 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille.

Koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014-2020 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 63 893,01 euroa.

Täyttölupamenettely ja rekrytointi

Kiteen kaupungille rekrytoidaan uutta henkilökuntaa yli kaksi (2) kuukautta kestäviin palvelusuhteisiin täyttölupamenettelyn kautta talousarvion määrärahan puitteissa. Täyttölupia käsiteltiin kuukausittain johtoryhmässä ja päätökset täyttöluvista teki hallintosäännön mukaisesti kaupunginjohdaja. Henkilöstösuunnittelussa on hyödynnetty edelleenkin luonnollista poistumaa ja eläköitymistä. Kaupungilla on organisoitu palveluja uudelleen ja tehtäviä on pystytty hoitamaan sisäisin siirroin eri toimialojen kesken. Avoimien ja avainpaikkojen rekrytoinnissa kelpoisuusehdoilla ja koulutusvaatimuksilla pidetään henkilöstön ammattitaito ja osaaminen hyvällä tasolla. Uusi henkilöstö tuo aina uutta osaamista ja uusia toimintatapoja organisaatioon. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä Kunta-rekry-järjestelmää.

Henkilöstön tiedottaminen

Henkilöstön tiedottaminen ja viestintä korostui lukuisissa viestintäkanavissa erittäin vahvasti pandemian saapuessa jokaisen tietoisuuteen keväällä 2020. Teams-yhteydet ja etäohjeistus tulivat osaksi arkipäivää ja jäädäkseen.

Henkilöstöä on osallistettu erilaisilla toimilla vaikuttamaan työn ja toiminnan kehittämiseen. Henkilöstölle tiedottaminen on äärimmäisen tärkeää siksi, että henkilöstö tietää mitä ja miksi tehdään ja mitkä ovat kunkin toiminnan ja tehtävän tavoitteet. Henkilöstölle tiedotettiin ajankohtaisista asioista sähköpostilla, teams-palavereilla, intranetin kautta, työpaikkapalavereissa, sekä henkilöstöinfossa.

Koko henkilöstölle suunnatut henkilöstöinfot järjestettiin joulukuussa.

Ajankohta ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet mm.
15.12.2020 Kitee, teams-tilaisuus	Katsaus toimialoittain vuoteen 2020 Talousarvio 2021 ja suunnitelmavuodet 2021-2024 Keskeiset asiat vuonna 2021 toimialoittain
	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2021-2023 Kaari-malli 1.1.2021 Etätyöohjeistus ja etätyösopimus Tyhy-toiminta 2021 Yhteistoiminta- ja työsuojeluasioita Muita asioita arjessa muistettavaksi

Esimiehille tiedotettiin teamsin ja sähköpostin lisäksi esimiesinfoissa. Esimiesinfojen tavoitteena on ollut antaa kaikkiin työpisteisiin saman sisältöinen tieto sekä toimintatapa ajankohtaisista asioista. Esimiesten infotilaisuuksia pidettiin kolme kertaa vuoden 2020 aikana.

Käytössä olevat esimiesten säännölliset aamukahvitilaisuudet ovat osoittautuneet onnistuneeksi tavaksi tiedottaa ajankohtaisista asioista esimiehille sekä kuulla ja tukea heitä tehtävässään.

Perehdyttämiseen ja tiedonsiirtoon kiinnitettiin kaikilla toimialoilla huomiota, koska pitkään palveluksessa olleita henkilöitä eläköityi edelleenkin merkittävästi. Eri ammattiryhmille suunnattiin omia perehdytystilaisuuksia. Toimialoilla oli käytössä säännölliset palaverit. Eri työyksiköissä on pidetty kohdistettuja perehdytystilaisuuksia henkilöstölle.

Vastaavasti Kiteen kaupungin kesätyöntekijöille jaettiin perehdytysopas ja heille pidettiin perehdytystilaisuus sekä asiakaspalvelukoulutus keväällä 2020. Henkilöstön perehdytykseen käytettiin videotia mm. henkilöstöinfosta ja esimiehille koulutuspäivistä.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat keskeinen palautteen antamisen ja saamisen foorumi työntekijälle ja esimiehelle. Kehityskeskusteluissa tarkastellaan toimintaa systemaattisesti taaksepäin ja eteenpäin. Ne ovat keskeinen johtamisen väline, jolla tähdätään yksikön koko henkilöstön tavoitteelliseen ja tarkoituksenmukaiseen toimintaan. Kehityskeskustelujen merkitykseen ja vaikuttavuuteen on kiinnitetty entistä enemmän huomioita. Kehityskeskustelujen muotoja on toteutettu perinteisten keskustelujen lisäksi mm. ryhmäkeskusteluina sekä kävelykeskusteluina. Jokaisella työntekijällä on oikeus vuosittaiseen kehityskeskusteluun ja kehityskeskustelut suoritettiin kattavasti kaikilla toimialoilla.

Kehityskeskusteluissa otetaan puheeksi myös niitä vaikeilta tuntuvia asioita, jotka jokapäiväisissä keskusteluissa helposti sivuutetaan. Kehityskeskustelut ovat jokaisen Kiteen kaupungilla työskentelevän oikeus ja velvollisuus. Vuoden 2020 kehityskeskustelut esimiehen johdolla oli jäänyt joidenkin henkilöiden osalta käymättä.

Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2013-2020

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

Vakinaiset	Lukumäärä							
	v. 2013	v. 2014	v. 2015	v.2016	v.2017	v.2018	v.2019	v.2020
Alkaneet palvelussuhteet	32	28	74	28	18	16	20	31
Päättyneet palvelussuhteet	34	37	35	32	17	24	30	20

*) Kiteen hoivakodin vaikutus vuonna 2015

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön seurantavuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (esim. irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaiseen henkilöstöön.

Vuoden 2020 vaihtuvuus alkaneissa palvelussuhteissa oli 12,2 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 7,9 %. Vaihtuvuusluvut v. 2019 olivat alkaneissa palvelussuhteissa 7,6 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 11,4 %.

Vuoden 2020 henkilöstön tulovaihtuvuutta lisäsi Kesälahden vanhustentukiyhdistyksen hoivatoiminnan tukipalveluiden henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella Kiteen kaupungin palvelukseen 1.1.2020.

Vaihtuvuus päättyneissä palvelusuhteissa koostuu seuraavasti: eläköityminen 15 henkilöä ja irtisanoutumiset siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen, muu syy tai tehtävien sisäinen järjestely (hallintokeskuksessa neljä (1), sivistyskeskuksessa kolme (3) ja teknisessä keskuksessa yksi (1)). Alkaneissa palvelusuhteissa sivistyskeskukseen tuli neljätoista (14) uutta vakinaista henkilöä, tekniseen keskukseseen kahdeksan (8) ja hallintokeskukseen yhdeksän (9) henkilöä.

Palkkauskustannukset 2013-2020: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)								
Kitee	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vakinaiset	12 972 394	13 058 494	14 045 772	14 241 553	4 912 148	5 030 208	4 871 571	5 446 404
Sijaiset ja määräaikaiset	4 008 431	4 007 562	3 829 105	4 204 986	1 750 666	2 068 361	2 528 401	2 291 424
YHTEENSÄ	16 980 825	17 066 056	17 874 877	18 446 539	6 662 814	7 098 569	7 399 972	7 737 828
Sijaisten ja määräaikaisten %-osuus palkkauskustannuksista								
Kitee	23,6	23,5	21,4	22,8	26,3	29,1	34,2	29,6

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksista Siun sotelle osoitettujen työllistettyjen osuus oli sivukuluineen 216 412 euroa, nettokustannus 113 520 euroa (v.2019 toteumat 233 832, netto 144 595 euroa).

Vuonna 2020 kaupungin henkilöstökulut olivat 16 382 124 euroa, kasvoivat edellisestä vuodesta 0,33 miljoonaa euroa (2,1 %). Kasvua selittää suureksi osaksi palkkojen yleiskorotukset 1.8.2020 lukien, sivistyskeskuksen koronarahoituksen vaatimat määräaikaiset lisäresurssit, sekä kasvaneista sairauspoissaoloista johtuva ennakoitua suurempi sijaistarve. Toisaalta määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksia pienensi kevään 2020 yhteistoimintamenettely, jonka aikana ei palkattu uusia määräaikaissuusia päättyneiden tilalle.

Työajan jakautuminen

Vuonna 2020 henkilöstön vuosityöaika oli 95 659 työpäivää. Henkilöstön käytössä oli 148 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2019 johtuen henkilötyövuosien (-2,1 htv1) laskusta. Vaikutusta on myös juhla- ja arkipyhien sijoittumisella. Henkilöstö oli poissa töistä eri syistä yhteensä 17 191 työpäivää. Vastaava luku vuonna 2019 oli 17 472 työpäivää. Näistä saldovapaana annettuja työaikakorvauksia kertyi 612 työpäivää, kasvua 31 työpäivää. Rahana korvattuja lisä- ja ylitöitä kertyi 663 työpäivää, mikä oli edellisvuotta 265 työpäivää vähemmän. Kokonaisuutena ylitöiden määrä oli 234 (15,5 %) päivää vähemmän kuin vuonna 2019. Vuonna 2019 vastaavasti oli 55 työpäivää vähennystä vuodesta 2018.

Palkallisia poissaoloja kertyi 256 työpäivää (-65 pv). Palkallisten poissaolojen syynä olivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät. Palkallisissa poissaoloissa kasvua oli eniten palkallisissa virkavapaissa.

Palkattomat poissaolot pienenevät 990 työpäivää, 27,5 % vuodesta 2019 ja (toteuma 2 603 työpäi-

vää) koostuivat mm. joustovapaista, vuorotteluvapaista, opintovapaista, yksityisia palkattomista, kuntoutuksista, kuntoutustuesta sekä muista palkattomista vapaista. Yksityisia, palkatonta (tarvitaan sijainen) ja opintovapaata käytettiin eniten.

Erilaisia perhevapaita toteutui 1086 työpäivää kun vastaava luku vuonna 2019 oli 987 työpäivää. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50- ja 60- vuospäivät ja omaisen siunauspäivät. Perhevapaiden käyttö lisääntyi tilapäisten hoitovapaiden kohdalla. Uusia äitiys- ja vanhempainvapaita toteutui neljä ja isyysvapaita toteutui kolme vuonna 2020.

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2020. Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaika laskettaessa kalenterivuoden päivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Tämä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden aikana viikonpäivinä (24/7). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika saadaan kertomalla henkilötyövuosilla vuoden työpäivät.

Työajan jakautuminen 2019 - 2020								
	2020 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2020 1000 e	% palkka- kustan- nuksista	2019 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2019 1000 e	% palkka- kustan- nuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät								
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	95 659	100	12 994	100	95 807	100	12 577	100
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomat	7 771	8,12	867	6,67	7 851	8,19	826	6,57
- Terveysperusteiset poissaolot	3 893	4,07	313	2,41	3 083	3,22	251	2,00
- Perhevapaat	1 086	1,14	41	0,32	987	1,03	26	0,21
- Koulutus	970	1,01	132	1,02	1 056	1,10	125	0,99
- Muut palkalliset poissaolot	256	0,27	53	0,41	321	0,34	39	0,31
- Muut palkattomat poissaolot	2 603	2,72			3 593	3,75		
- Vapaana annetut työaika korvaukset	612	0,64	52	0,40	581	0,61	47	0,37
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	663	0,69	62	0,48	928	0,97	82	0,65
= Tehty vuosityöaika	79 387	82,72	11 598	89,26	79 263	82,73	11 345	90,20
Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.								

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2020

Henkilöstön ikärakenne asettaa työnantajalle haasteita henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisessä ja kokemustiedon siirtämisessä seuraajille. Kaupungilla on työhyvinvoinnin edistämiseen hyviä välineitä, joita käytetään tehokkaasti myös jatkossa, mm. Kaari-malli.

Koko henkilöstön keski-ikä kertomusvuoden lopussa oli 45 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 51 vuotta, naiset 52 ja miehet 48 vuotta. Vakinaisen henkilöstön ja miesten keski-ikä aleni vuodelta vuodesta 2019. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 40 vuotta. Suurin ikäryhmä vaki-

tuisesta henkilöstöstä oli 60-64-vuotiaat, kasvua edellisestä vuodesta 7 henkilöä. Ikäluokkaan kuului 66 henkilöä, 24,9 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 3 %. Kaupungin nuorin työntekijä löytyi teknisestä keskuksista.

Valtakunnallisesti vakinaisen kunnallisen henkilöstön keski-ikä pysyi vuoden 2018 tasolla ja oli 47,8 vuotta. Työurien pidentymisillä ja eläköitymisillä on vaikutusta henkilöstön keski-ikään.

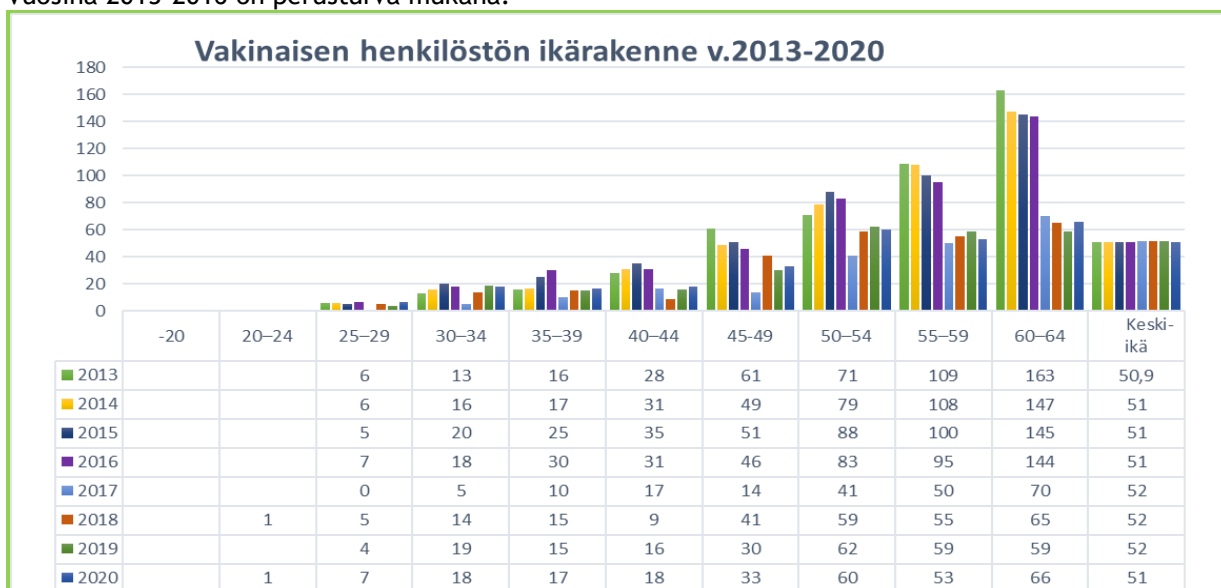
Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 50-64-vuotiaiden osuus aleni hieman edellisestä vuodesta ja oli 67,5 % kun se vuonna 2019 oli 68,2 % ja vuonna 2018 osuus oli 68,8 %. Valtakunnallisesti tämän ikäluokan osuus henkilöstöstä vuonna 2019 oli kunta-alalla 43,2 %, aleni 0,2 % vuodesta 2018.



Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä Kiteen kaupungilla oli 41,5 vuotta ja nousi 1,5 vuotta edellisestä vuodesta.

Valtakunnallisesti määräaikainen henkilöstö on selkeästi vakituista henkilöstöä nuorempaa. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä kunta-alalla kasvoi valtakunnallisestikin 0,7 vuotta vuodesta 2018 ja oli 39,1 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä valtakunnallisesti pysyi vuoden 2018 tasolla, naisten 45,8 ja miesten 45,6 vuotta.

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitystä vuosina 2013-2020. Vuosina 2013-2016 on perusturva mukana.



Eläköityminen

Pitkään palveluksessa ollutta henkilöstöä eläköityi edellisten vuosien tapaan useista merkittävistä tehtävistä kaikilta toimialoilta. Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta 13 henkilöä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kaksi (2) henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle yksi (1) henkilö.

Eläköitymisen keski-ikä jatkoi nousuaan myös vuonna 2020 ja oli 63,7 vuotta. Kasvua vuodesta 2019 oli 0,1 vuotta, eli 1,2 kuukautta. Opetushenkilöstön ammatillinen eläkeikä laskee kaupungin henkilöstön eläköitymisen keski-ikä. Valtakunnallisesti vuonna 2020 eläkkeelle siirryttiin viisi kuukautta edellisvuotta myöhemmin. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 61,9 vuotta, joka on neljä kymmenystä enemmän kuin vuonna 2019.

Osa-aikaeläkemahdollisuus päättyi eläkeuudistukseen ja sitä sai hakea viimeisen kerran 1.1.2017. Osa-aikaeläkkeen tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE). Tämä eläkeuoto ei ole saanut osa-aikaeläkkeen veroista suosiota kaupungin henkilöstön keskuudessa. Muutama OVE eläköityminen toteutui myös vuoden 2020 aikana. OVE eläköitymistä ei seurata henkilöstöraporteissa, koska osittain varhennetulle eläkkeelle jäämisestä ei tarvitse kertoa työnantajalle ja kyseistä eläkettä saava voi työskennellä joko täydellä työajalla, haluamallaan työaikaprosentilla tai halutessaan ei työskennellä lainkaan.

Eläkemenoperusteinen maksu jaetaan kunnille sen mukaan, kuinka paljon kunnan palvelun perusteella maksetaan vuonna 2004 loppuun mennessä karttuneita eläkkeitä. Vuoden 2004 jälkeen tehdystä työstä ei maksua enää aiheudu, joten eläkemenoperusteinen maksu pienenee, kun eläkkeensaajien määrä vähenee luontaisen poistuman kautta.

Eläkemenoperusteisen maksun taloudellinen kannustin huolehtia ikääntyvästä henkilöstöstä syntyy siitä, että maksu tulee kaupungille vasta siinä vaiheessa, kun henkilö jää eläkkeelle. Mitä pidempään henkilö on työssä, sitä myöhemmäksi siirtyy työnantajan maksettavaksi tuleva eläkemenoperusteinen maksu.

Kun eläköitymisen alaikäraja eläkeuudistuksessa nousi ja osa-aikaeläke poistui, yhä useampi päätyi eläköitymään ikäluokkansa alimmassa eläkeikässä, koska henkilökohtainen eläkeikä tuntui työkyvyn heiketessä kaukaisemmalta. Toisaalta henkilöstössä on pitkänlinjan ammattilaisia, jotka työskentelivät yli oman henkilökohtaisen eläkeiän. Eläköityneissä oli useita 65 vuotta täyttäneitä henkilöitä.

Eläköitymisennuste vuosille 2020-2027 toimialoittain

Eläköityminen 2017-2020 ja ennusteet 2021-2027 tulosalueittain

KITEE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	YHT.
Hallintopalvelut	1	2	2	3	1	0	1	0	3	0	0	13
Sivistyskeskus	9	11	11	9	8	11	6	6	7	7	5	90
Tekninen keskus	4	4	7	3	3	5	6	5	1	8	4	50
KAIKKI YHT.	14	17	20	15	12	16	13	11	11	15	9	153

Eläke-ennusteen mukaan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä on eläköitymässä 38,5 % vuosina 2020-2027, eli 102 henkilöä.

Keva arvioi, että seuraavan kymmenen vuoden aikana kunta-alalta jää eläkkeelle miltei kolmasosa nykyisistä kuntatyöntekijöistä.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013-2020

Vuosina 2013-2016 on perusturva mukana.

Eläköityminen	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä	2018	Keski-ikä	2019	Keski-ikä	2020	Keski-ikä
Vanhuseläkkeelle	18 hlö	63,1	23 hlö	63	20 hlö	63,4	22 hlö	63,3	15 hlö	63,21	17 hlö	63,4	18 hlö	63,6	13 hlö	63,7
Osa-aikaeläkkeen abittaneet	2 hlö	60,1	5 hlö	61,8	7 hlö	61,9	7 hlö	61,8	3 hlö	61,25	0	–	0	–	0	–
Osittain varhennettu (OVE)	–	–	–	–	–	–	–	–	1 hlö	61,16	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa	ei tietoa
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	2013	Keski-ikä	2014	Keski-ikä	2015	Keski-ikä	2016	Keski-ikä	2017	Keski-ikä	2018	Keski-ikä	2019	Keski-ikä	2019	Keski-ikä
Työkyvyttömyys-eläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	8 hlö	57,12	7 hlö	56	11 hlö	57	8 hlö	58,3	3 hlö	57,03	3 hlö	62,5	2 hlö	60,5	3 hlö	58,8
Osatyökyvyttömyys-eläkkeelle	1 hlö	58	2 hlö	55,6	7 hlö	58,7	5 hlö	60,3	2 hlö	61,1	3 hlö	62,5	1 hlö	59,3	1 hlö	60,3
Kuntoutustuelle siirtyneitä	5 hlö	56,2	2 hlö	53	1 hlö	54	1 hlö	58,3	1 hlö	53	ei uusia	–	ei uusia	–	ei uusia	–
Täydelle työkyvyttömyys-eläkkeelle	2 hlö	57,2	3 hlö	59,4	3 hlö	58,3	2 hlö	56,2	0	–	0	–	1 hlö	61,7	2 hlö	58

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. 1.1.2017 toteutuneen eläkelainsäädännön muutoksen ja eläkeuudistuksen myötä jokainen voi valita vanhuuseläkeikänsä alimman eläkeiän -68 ikävuoden välillä. Eläköitymisen tarkka ennustaminen ei näin ole mahdollista. Valtakunnallisesti kuntien nykyisestä henkilöstöstä 58 % arvioidaan jäävän eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

Opettajien eläköitymisikää arvioitaessa on käytetty 60–65 vuotta, muiden kohdalla ennusteeseen on otettu henkilökohtainen vanhuuseläkeikä tai ikäluokkansa alin eläkeikä. KEVA ei ole antanut työnantajille tietoja eläkkeelle jäävistä henkilöittäin v. 2011 jälkeen, joten luvut ovat arvioita.

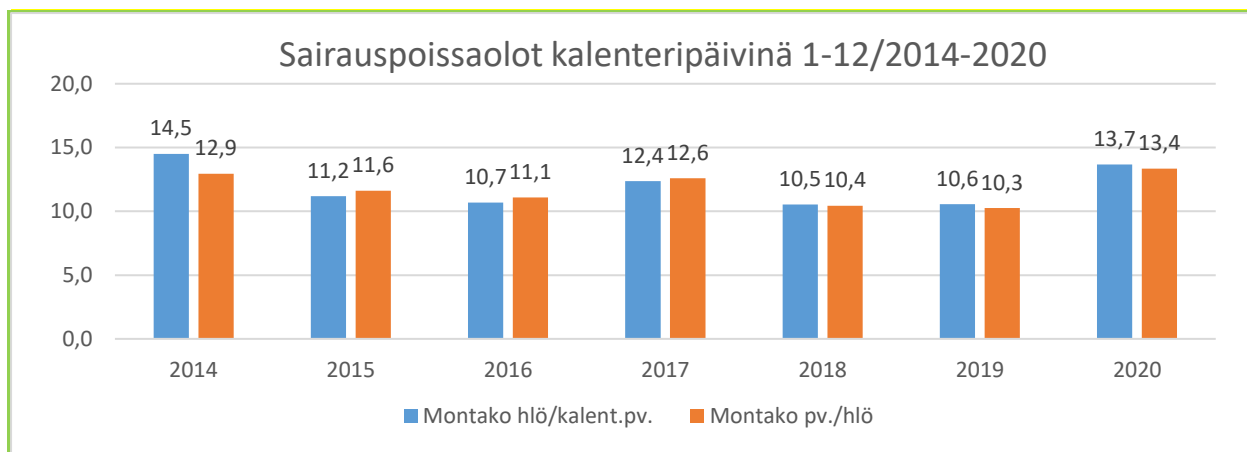
Henkilöstön terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2020

Kaupungin henkilöstön sairauslomapäivät kasvoivat merkittävästi vuodesta 2019. Vuonna 2020 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 13,4 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun luku vastaavasti vuonna 2019 oli 10,3 kalenteripäivää henkilöä kohden.

Sairauspoissaoloissa vuodesta 2019 oli 1 150 kalenteripäivän ja 29,8 % nousu. Sairauspoissaolojen kasvuun oli vaikutusta koronaan liittyvillä karanteeneilla ja testitulosten valmistumisilla, sekä pitkäkestoisilla sairauksilla. Covid-19 tilanteen takia esimiehillä oli poikkeuksellisesti mahdollisuus myöntää henkilöstölleen hengitystieinfektioissa 1-9 päivää sairauslomaa ilman lääkärintodistusta. Tällä toimenpiteellä pyrittiin ennakoivasti turvaamaan terveydenhoidon resursseja mahdollisiin koronapotilaiden hoitoon.

Sairauspoissaoloissa pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 32,8 %, kun vuonna 2019 vastaava osuus oli 26,6 %. Kalenteripäivinä tämä oli 1 641 päivää, vuonna 2019 vastaava luku oli 1 028 päivää. Yli 30 päivää kestäneitä sairauslomia käytti 24 henkilöä.

Kiteen kaupungin henkilöstöstä 140 henkilöä (37,2 %) ei sairastanut yhtään päivää vuoden 2020 aikana.



Talousarvion strategiseksi tavoitetasoksi valtuustokaudelle asetettiin enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloa työntekijää kohden ja tämä tavoite jäi hienoisesti saavuttamatta.

Haastetta henkilöstön työssäjaksamisen ja työkyvyn tukemiseen riittää tulevaisuudessakin henkilöstön korkean ikäjakauman vuoksi. Kaupungin sairauspoissaolojen määrä oli valtakunnallisesti vertailtuna hyvällä tasolla.

Kunta-alan sairauspoissaolot valtakunnallisesti vähenivät vuonna 2019. Sairauspoissaolojen määrä laski 16,5 päivään vuonna 2019. Tämä oli puoli päivää vähemmän kuin vuonna 2018, jolloin kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää.

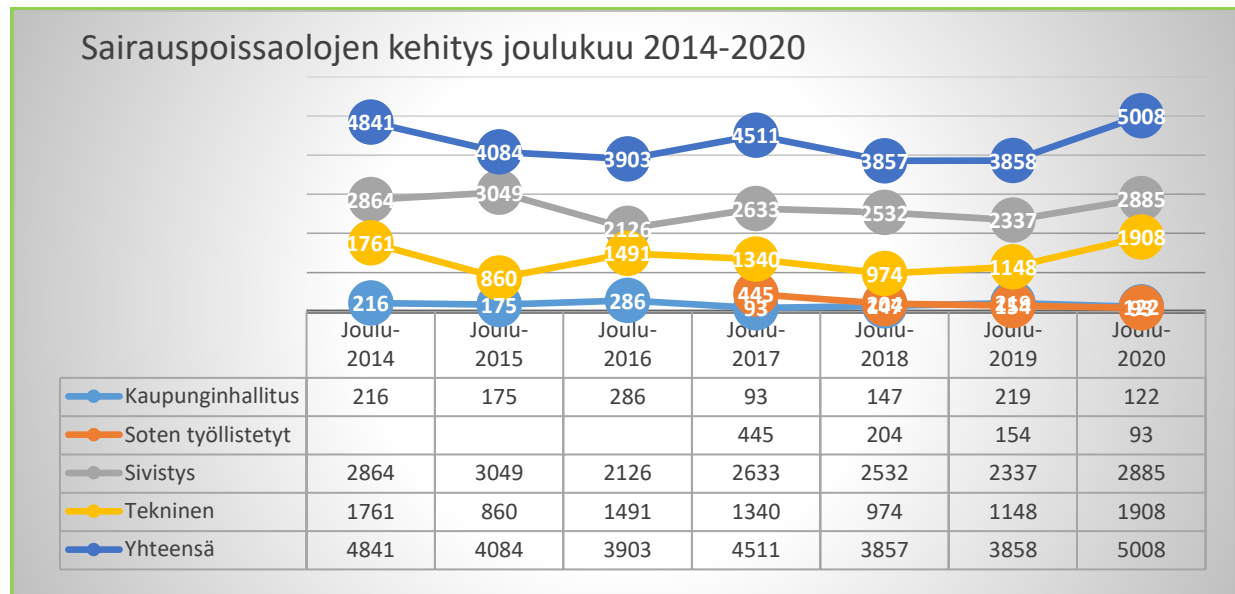
Lähes joka neljäs työntekijä (24 %) ei ollut poissa töistä päivääkään oman sairauden takia. Määrä on pysynyt suhteellisen tasaisena koko seurannan eli parinkymmenen vuoden ajan.

Sairauspoissaolot olivat korkeimmillaan vuonna 2008, jolloin kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 19,4 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Vaikka vuoden 2019 kehitys sairauspoissaoloissa näyttää myönteiseltä, ammattiryhmien väliset terveyserot ovat sairauspoissaolotilastojen perusteella pysyneet ennallaan. Ammattiryhmien välillä on edelleen moninkertaisia eroja vuotuisissa sairauspäivissä.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten myönteistä kehitystä on tapahtunut yli 50-vuotiaiden ikäryhmissä, jossa sairauspoissaolot ovat vähentyneet puolen päivän verran vuodesta 2018 vuoteen 2019. Rohkaisevat tulokset ikääntyvien työntekijöiden tilastoissa antavat aihetta olettaa, että työkyvyn tukeminen tuottaa tuloksia ja toimenpiteitä on kohdistettu oikein kuntatyöpaikoilla.

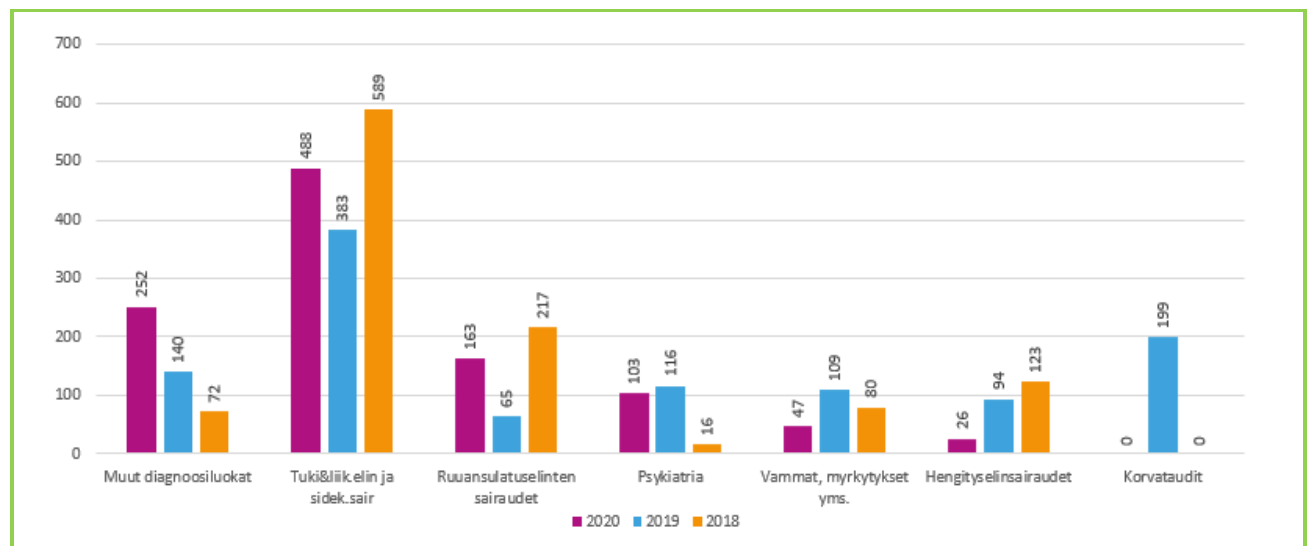
Huolestuttavaa sen sijaan on, että alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä on keskimääri saman verran sairauspoissaolopäiviä kuin 30-50-vuotiailla. Valtakunnallisesti nuoret olivat poissa oman sairauden vuoksi 15,5-15,8 päivää vuonna 2019.

Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014-2020



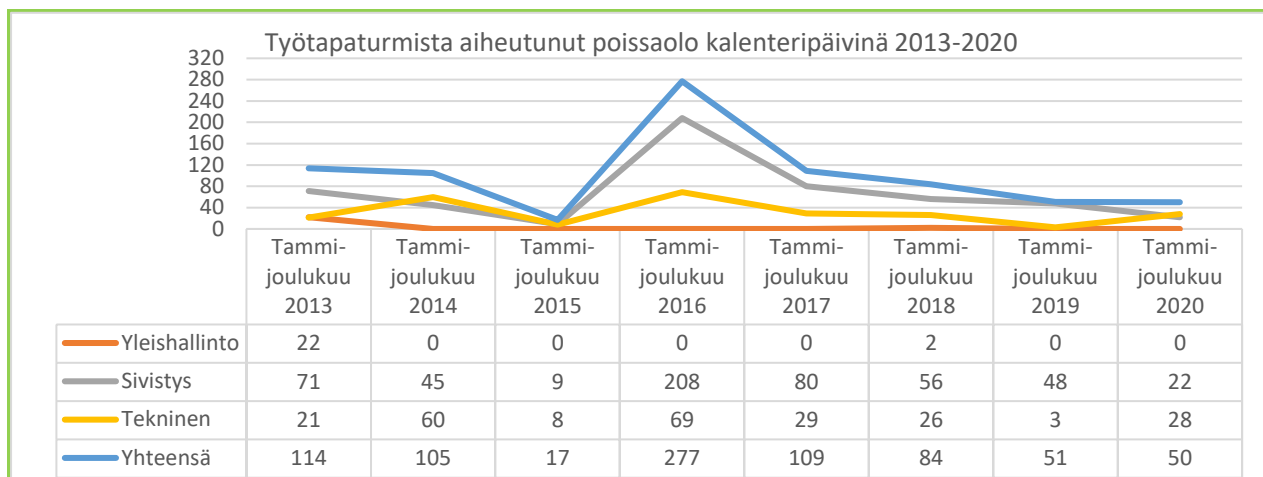
Toimialoittain tarkasteltuna sairaspöissaolojen määrä laski kalenteripäivinä vain kaupunginhallituksen alaisuudessa, yhteensä 42,4 % edelliseen vuoteen verrattuna. Vastaavasti sivistyskeskuksessa kasvua oli 23,4 % ja teknisessä keskuksessa 66,2 %. Sivistyskeskuksen sairaspöissaolojen kasvu oli merkittävä ja ilmiö näkyi kevät- että syyslukukaudella. Teknisen keskuksen sairaspöissaoloja selittyy useilla pitkillä työkykyprosesseilla, joita saatiin eteenpäin vuoden loppuun mennessä. Vakinaisen henkilöstön sairaspöissaolojen osuus oli 73,4 % vuonna 2020 ja vuonna 2019 vastaava osuus oli 75,3 % sairaspöissaaloista.

Oheisessa taulukossa merkittävimmät sairaspöivien aiheuttajat vuosien 2018-2020 ajalta.



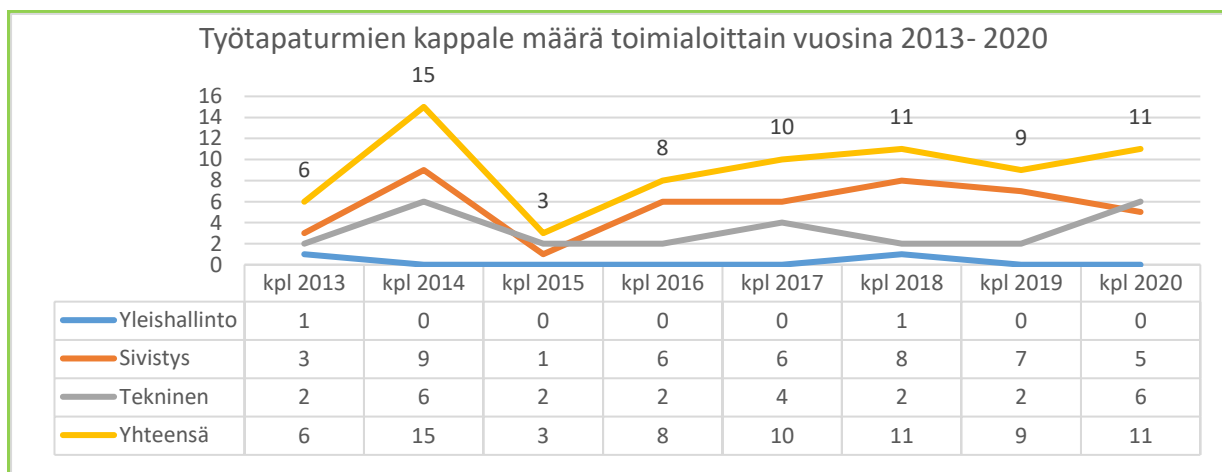
Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtaturmat toimialoittain vuosina 2013-2020

Työtaturmien vuoksi poissaoloja kertyi vuoden 2019 tasoisesti kalenteripäivinä 50 päivää. Kaupunginhallituksen alaisuudessa ei ollut yhtään sairauslomaan johtavaa työtaturmaa. Sivistyskeskuksessa työtaturmia kertyi 22 kalenteripäivää ja teknisen keskuksen työntekijöille 28 kalenteripäivää. Kalenteripäivinä vähennystä edelliseen vuoteen oli yksi päivä. Eniten työtaturmapäiviä ja vakuutusyhtiön korvauspäiviä vuonna 2020 aiheutui liikkumiseen liittyvistä tärähdyksistä.



Vakuutusyhtiön tilastoyhteenvedon mukaan vuonna 2020 vakuutusyhtiöön tehtiin 20 ilmoitusta työssä sattuneesta työtapaturmasta ja kolme (3) ilmoitusta työmatkalla sattuneesta tapaturmasta. Työtapaturmien takia 11 työntekijää joutui olemaan poissa työstä 1-9 päivää ja 12 ilmoitusta ei johtanut työkyvyttömyyteen.

Vakuutusyhtiö maksoi korvausta työtapaturman vuoksi 36 korvauspäivältä ja yhteensä 20 eri tapauksessa. Työtapaturmista korvausta maksettiin yhteensä 7 078 euroa (-50,3 %) ja tästä kaupungin osuus oli 3 040 euroa.



Terveysperusteisia poissaoloja seurattiin ja niistä raportoitii säännöllisesti johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle, sekä kaupunginhallitukselle. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Terveysperusteisten poissaolojen nettokustannukset kasvoivat 13 384 euroa, n. 4,5 % vuodesta 2019. Vuoden 2019 kasvu oli 53 463 euroa, n. 22,4 %. Kustannusten kasvua hillitsi sairauspoissaolojen kasvusta huolimatta kelakorvauksen osalta lähes 50 %, eli 73 781 euron nousu vuodesta 2019.

Sairauspoissaolojen kokonaiskustannus kasvoi edelleen vuonna 2020 henkilöä kohden ja oli 726 euroa, kun kustannus vastaavasti vuonna 2019 oli 720 euroa ja 628 euroa vuonna 2018. Lääkärin todistuksella myönnettyt sairauslommat kasvoivat 13,3, % ja 4/5 sairauslomista ohjautui työnantajalle muualta kuin työterveyshuollosta. Esimiehen luvalla myönnettyissä sairauslomissa oli kasvua 435 kalenteripäivää ja prosentteina 54,7 %.

Terveysperusteisten kustannusten kasvuun vaikuttavia tekijöitä oli henkilöstömäärän ja sairauspoissaolojen lisääntymisen lisäksi mm. vuoden 2020 palkkakustannusten nousu.

Terveysperusteiset kustannukset 2020

Kaikki yhteensä	Kalenteripvt.	Työpäivät	€UROT	Sivukulut 20,14 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	2 742	2 019	223 772	45 068	268 840
Sairausloma esimiehen/th-luvalla	1 230	1 110	101 006	20 343	121 349
Sairausloma 2/3 palkalla	822	574	39 016	7 858	46 874
Sairausloma palkaton	209	148	-	-	-
Työtapaturma/Ammattitauti	50	39	5 242	1 056	6 298
Työtapaturma/Ammattitauti 2/3	-	-	-	-	-
SAIRAUSSLOMA YHTEENSÄ	5 003	3 851	363 794	73 268	437 062
Saatu Kelan sairauspäiväraha	-	-	-	-	129 767
Nettokustannus sairauslomasta	-	-	-	-	307 295
TAPATURMA YHTEENSÄ	50	39			
Saatu tapaturmakorvaus	-	-	-	-	3 040
Nettokustannus tapaturmista	-	-	-	-	3 258
Yht	5053	3 890	363 794	73 268	310 553

Henkilöstön uudelleensijoitus

Henkilöstön uudelleensijoituksen tavoitteena on sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy. Uudelleensijoittamisella voidaan jatkaa työuraa ja välttää varhaiseläkemenoperusteisia kustannuksia.

Uuden työn etsimiseen kaupungin työntekijälle ryhdytään silloin, kun henkilön työkyky on heikentynyt terveydellisistä syistä eikä sitä saada palautumaan siinä määrin, että henkilö selviäisi entisessä työssään. Tehtävien uudelleenjärjestelyjä, työn keventämistä ja korvaavan työn tarjontaa tehtiin erilaisin toimenpitein vuoden 2020 aikana useilla toimenpiteillä. Työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei ole vuosien 2017-2020 aikana toteutunut. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä Kevan tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana, johon on vuosittainen talousarviovaraus tehty. Toiminta näkyy eläkekustannusten alentumisena, sekä vaikutuksena Kiteen kaupungin sivukuluprosenttiin 1.1.2020 alkaen. Aiemmin työkyvyn tukemisella on vaikutettu varhaiseläkemenoperusteisten maksujen pysymiseen alhaisella tasolla.

Uudelleensijoitusta on myös uuteen työhön siirtyminen organisaatiomuutosten ja töiden uudelleenjärjestelyjen vuoksi.

Joustovapaat ja yksityisasiat palkaton, ei sijaista 2020

Kiteen kaupungilla käyttöön otettua palkatonta joustovapaata, (entinen säästötalkoovapaa) voi henkilöstö edelleen käyttää enintään viisitoista (15) päivää kalenterivuodessa. Joustovapaiden ja ”yksityisasiat palkaton ei sijaista” vapaiden pitämisen ehtona on se, että sijaiskustannuksia ei saa syntyä. Lomavuoden lomaa ei saa jäädä pitämättä joustovapaiden vuoksi.

Joustovapaata/säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2013-2020.

	Yhteensä henkilöstön joustovapaapäivät 2020	Yhteensä henkilöstön joustovapaapäivät 2019	Yhteensä henkilöstön joustovapaapäivät 2018	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2017	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2016	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2015	Säästötalkoo Työpäivät 2014	Säästötalkoo Työpäivät 2013
HALLINTO	67	93	33	49	56	173	71	37
SIVISTYS	601	726	546	604	596	598	414	259
PERUSTURVA	-	-	-	-	325	462	294	147
TEKNINEN	96	75	70	91	174	267	59	29
YHTEENSÄ	764	894	649	744	1151	1500	838	472
	Säästö € yht.2020	Säästö € yht.2019	Säästö € yht.2018	Säästö € yht.2017	Säästö € yht.2016	Säästö € yht.2015	Säästö € 2014	Säästö € 2013
HALLINTO	9 223	8 953	5 741	8 266	9 196	22 179	10 619	3 868
SIVISTYS	52 808	60 342	46 345	53 528	55 294	54 640	36 319	22 503
PERUSTURVA	-	-	-	-	40 960	56 899	36 414	15 339
TEKNINEN	9 198	7 227	6 400	8 486	15 826	27 338	5 774	2 707
YHTEENSÄ	71 228	76 523	58 486	70 279	121 276	161 056	89 126	44 417

Joustovapaita ja yksityisasiä palkatonta, ei sijaista käytti v. 2020 yhteensä 121 (-6) eri henkilöä, jakauma joustovapaita 92 eri henkilöä ja yksityisasiä palkaton 29 eri henkilöä. Vuonna 2019 käyttäjiä oli 127 henkilöä ja vuonna 2018 vapaita käytti 117 henkilöä. Joustovapaata saivat käyttää kaikki kuukausipalkkaiset ja pitkäaikaiset määräaikaiset työntekijät, jos ehdot täyttyivät. Joustovapaa on hyvä mahdollisuus saada vapaata uusille työntekijöille ja viranhaltijoille, joille ei ole vielä kertynyt vuosilomaoikeutta ja joustovapaa onkin kääntynyt jopa henkilöstöeduksi.

Joustovapaiden toteutumisista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötöimikunnassa. Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2018 henkilöstökustannusten säästöä joustovapaalla ja ”yksityisasiä palkaton, ei sijaista” toteutui yhteensä 500 223 euroa. Vuoden 2020 loppuun toteutuma oli 647 974 euroa.

Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla

Työllisyystilanne heikkeni Kiteellä vuoden 2019 aikana. Työttömyysaste oli vuoden 2020 lopussa 18,5 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 14,2 prosenttia ja vuonna 2018 työttömyysaste oli 13,5 prosenttia.

Kiteen kaupungissa on rakenteellista työttömyyttä. Työvoiman kokonaismäärä oli 4 020 henkilöä. Vähennystä työvoiman määrässä oli 156 henkilöä vuoden 2019 loppuun verrattuna. Kiteellä työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 745 henkilöä, 154 henkilö enemmän kuin vuonna 2019. Palkkatuella työllistettynä kaupungin palveluksessa oli aiempia vuosia heikommin, keskimäärin 36 (-4) henkilöä kuukaudessa. Palkkatukityöllistettyjen keski-ikä oli edelleen 49 vuotta, työllistetyistä viisi (5) oli alle 20-vuotiaita.

Vuonna 2020 Kiteen kaupunki pystyi tukemaan koronasta huolimatta myös merkittävästi nuorten työllistymistä, kun yhteistoimintamenettely oli saatettu loppuun. Nuorille järjestettiin perehdyttämistilaisuus ja pidettiin asiakaspalvelukoulutus. 26 nuorta (-6 vuodesta 2019) sai kuukauden kesätyön ja heistä neljä (4) nuorta työllistyi matkailuun 2,5 kuukaudeksi. Kesätyöseteleitä vuonna 2020 käytettiin 148 kappaletta, 187 kesätyöseteliä vuonna 2019 ja 205 kappaletta vuonna 2018.

6. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Henkilöstön työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvointiin liittyvät kehittämissuunnitelmat ja kehittämistoimet valmistuivat vuoden 2020 loppuun mennessä. Kehittämissuunnitelmiin ja tuleviin tavoitteisiin huomioitiin työyksiköittäin etätyön vaikutukset, koronariskit sekä ulkopuolisen asiantuntijan tekemät toimenpideesitykset. Palautetta työnantajalle voi jättää sisäisessä intrassa luotuun kyselyyn tai www.kitee.fi sivuilla.

Etätyö ja kokemuskysely

Koronaviruksen myötä etätyö yleistyi muuttaen tietotyötä ja etätyötä tekevien arkea merkittävästi. Työn tekemisen muutos oli uusi ja merkittävä tuoden mukanaan sekä hyviä että huonoja puolia, onnistumisia ja ei onnistumisia. Enimmillään keväällä 2020 etätyötä teki n.140 kaupungin työntekijää ja viranhaltijaa.

Kartoitimme Kiteen kaupungin henkilöstön kokemuksia etätyön tekemisestä, sen vaikutuksista työntelemiseen ja työhyvinvointiin niin myönteisessä kuin kielteisessä mielessä. Kysyimme etätyötä tehneeltä, etätyötä tekevän esimieheltä sekä etätyötä tekevän työkaverilta, mitkä asiat osoittautuivat hyviksi ja mitkä huonoiksi puoliksi etätyöskentelyssä.

Positiivisena kokemuksena etätyössä koettiin työmatkan poisjäännin työhyvinvointia ja jaksamista lisäävänä tekijänä, korona-aikana henkilöstön terveyden turvaaminen ja keskittyminen työtehtäviin sujui paremmin ilman keskeytyksiä.

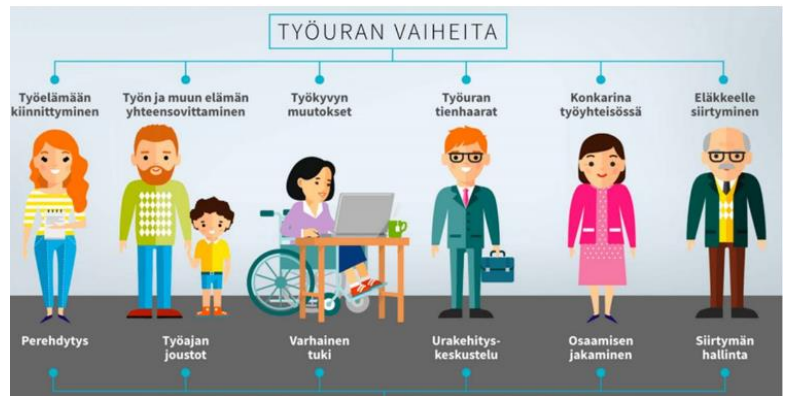
Ei niin onnistuneita kokemuksia syntyi heikoista etäyhteyksistä ja toimimattomista digilaitteista, sekä huonosta työergonomiasta. Opetuspuolella koettiin työmäärän kasvaneen ja oppilaiden tasa-vertainen oppiminen ei mahdollistunut.

KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli

Kaarimalli otettiin Kiteen kaupungilla käyttöön vuoden 2012 alusta lukien. Malli on ollut hyvä työkalu esimiesten ja henkilöstön välillä henkilöstön työkyvyn tukemisessa.

Vuodesta 2019 alkaen uusi työkyvyttömyyseläkemaksukorvaa varhemaksun. Varhemaksun tapaan työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Jatkossa työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajakohtainen työkyvyttömyysriskikerroin.

Työterveyshuollon keskeinen alue oli työ- ja toimintakykyä tukeva ja edistävää toimintaa sekä ennaltaehkäisevät palvelut. Henkilöstöpalveluista osallistuttiin esimiesten ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin vuoden 2020 aikana yhdeksän (9) eri henkilön osalta.



Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai lyhennettyä työviikkoa, osasairauslomaa, määräaikaista osatyökyvyttömyyseläkettä, uutena korvaavaa työtä, jne. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esimiesten ja työntekijöiden yhdessä sovittuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2020 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa, yksi (1) palvelusuhde ja yksi (1) määräaikainen kuntoutustuki päättyi täyteen työkyvyttömyyteen.

Vuosittainen Kaari-mallin mukainen työhyvinvointifoorumi pidettiin 4.11.2020.

Kevan kuntaorganisaatioille toteutetuista työhyvinvointikyselyiden tuloksista on käynyt esille, että Kiteen kaupungilla Kaari-malli ja työkyvyn tukemisen toimintatavat ovat valtakunnallisesti muita kuntia huomattavasti yleisemmin henkilöstön käytössä (72,8 % / muut kunnat 49,8 %) ja selkeästi kuvattuna. Tässä parannusta edelliseen kyselyyn oli 0,8 % ja verrokeilla heikennystä 4,2 %. Työkyvyn tukemisen toimintatapoihin luotetaan hyvin.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut kaupungin koko henkilökunnalle tuotti Siun Työterveys Oy.

Työterveyshuollon palveluihin kuuluivat lakisääteinen työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Toimintasuunnitelman sisältö ja työterveyshuollon palvelusisältö säilyivät pääosin entisellään. Koronavirustilanteen ja Siun työterveys Oy -yhtiössä toteutettujen tuotannollisten ja taloudellisten yhteistoimintamenettelyjen vuoksi työterveyshuollon palveluyksiköissä tapahtui sekä tilapäisiä että pysyviä muutoksia.

Työterveyshuollon Kesälahden toimipiste suljettiin pysyvästi 4.5.2020 alkaen. Työterveyshuollon palvelut Kesälahden toimipisteessä asioineille siirtyivät Kiteen toimipisteelle. Työterveyshuollon palveluja tuotettiin supistetusti touko-kesäkuun ajan lomautusten vuoksi ja työterveyslääkärin palveluja ei ollut kaikkina aikoina saatavilla.

Työterveyshuolto lisäsi etäpalvelua, terveystarkastuksia, sekä kaaripalavereita toteutettiin etäpalveluna. Työterveyslääkärin ja työfysioterapeutin palvelut olivat Kiteen toimipisteessä heikot ja palveluja saatiin etäyhteydellä muilta paikkakunnilta tai hakeutumalla julkisen terveyspalvelun piiriin. Työterveyshuolto myönsikin vain reilu tuhat sairauspäivää henkilöstön yli 5 000 sairauspäivästä.

Työterveyshuollon painopistealueita vuonna 2020 olivat edelleen mm.:

- Esimiestyön tukeminen työhyvinvoinnin edistämisessä ja työhyvinvoinnin hallinta.
- Työsuojelutoimijoiden tukeminen.

- Sisäilmaongelmien selvittely ja toimenpide-ehdotukset.
- Työhyvinvoinnin hallinta erilaisissa muutostilanteissa.
- Pitkäaikaisen henkilöstön eläköityminen ja työkyvyn ylläpitäminen
- Työterveyshuollon asiantuntijuuden käyttö uudisrakentamisessa ja kalustamisen suunnittelussa.
- Ensiapukoulutus
- Huomion kiinnittäminen työpaikkojen turvallisuusasioihin.



Työterveyshuollon edustajat osallistuivat työsuojelujaoston ja sisäilmatyöryhmän kokouksiin, työhyvinvointifoorumiin sekä olivat asiantuntijoina henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen liittyvissä Kaari-mallin mukaisissa moniammatillisissa neuvotteluissa.

Kaari-mallin mukainen Työhyvinvointifoorumi pidettiin 4.11.2020. Samalla esitettiin myös Siun Työterveys Oy:n laatima työterveysasioiden osavuosikatsaus 1.1. - 31.8.2020.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013-2020

Työterveyshuollon kustannusten kelakorvausten korvausluokkiin tuli laskennallisia muutoksia vuonna 1.1.2020.

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Korvausluokan I Kela korvaus on jatkossa aina 60 %. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Muutoksen tavoitteena on painottaa työterveyshuollon kustannusten korvaamista nykyistä enemmän ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn tukemiseen. Kiteen kaupungille muutos on myönteinen, koska työterveyshuollon osalta työnantaja on panostanut työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisevään toimintaan.

Työterveyshuollon kustannukset, 140 751,52 euroa, painottuivat toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin ja olivat I korvausluokassa 77,5 % kustannuksista ja 22,5 % korvausluokassa II. Korvausluokkien välinen toteuma vahvistui merkittävästi ennaltaehkäisevään toimintaan, vastaavat luvut vuonna 2019 olivat I korvausluokassa 65,4 % ja 34,6 % korvausluokassa II.

Työterveyshuollon palveluiden saatavuudessa henkilöstölle oli heikennystä Siun Työterveyden lomautusten ja lääkäripulan vuoksi. Tämän vuoksi talousarvio hieman alittui työterveyshuollon kustannusten osalta. Työterveyshuollon kustannukset alenivat noin 10 000 euroa vuodesta 2019.

Työterveyshuollon kustannukset sisältävät korvausluokassa I vuoden 2020 työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaisesti lakisääteistä ensiapukoulutusta yhteensä 4 431 euroa.

Oheisessa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset vuosilta 2013-2020, perusturvan henkilöstö on kustannuksissa mukana vuosina 2013-2016.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
KL 1	214 965,64	211 576,63	219 914,16	207 573,91	92 277,95	111 968,26 €	98 558,34 €	109 091,13 €
KL2	282 338,48	242 028,91	178 036,24	163 281,74	63 649,22	55 529,54 €	52 063,42 €	31 602,39 €
Ei korvattava	16 013,01	9 028,53	3 377,64	2 373,50	817,57	140,00 €	186,00 €	58,00 €
Kustannukset yhteensä	513 317,13	462 634,07	401 328,04	372 686,50	156 744,74	167 637,80 €	150 807,76 €	140 751,52 €
Kelakorvaus €	167 481,20	169 049,16	166 503,42	160 131,76	70 674,02	66 309,07 €	68 135,51 €	81 255,88 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 1	184,93	180,5	183,15	166,09	139,87	193,73 €	136,36 €	103,16 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 2	249,05	195,89	115,4	105,46	83,31	73,26 €	62,88 €	37,36 €
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	66,32	62,73	58,51	57	55 %	60 %	55 %	42 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	32,6	36,52	41,49	43	45 %	40 %	45 %	58 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista €/hlö	455,05	388,34	303,39	273,91	225,32	267,36	199,69 €	140,65 €
Kelakorvauksen henkilömäärä	760 hlö	756 hlö	774 hlö	776 hlö	382 hlö	379 hlö	414 hlö	423 hlö

Korvauksia haetaan KELAlta vuodelta 2020 seuraavasti:

Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto

Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä 423 työntekijää * 423,60 € (KL I + KL II) ja on 179 182,80 euroa. Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito.

Korvausluokka I kustannukset 109 091 euroa (korvaus 60 %) ja laskennallinen Kelan korvattava kustannus on 65 454,68 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi 43 636,45 euroa.

Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Kustannukset 31 602 euroa (korvaus 50 %) ja Kelan korvattava kustannus on 15 801,20 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 15 801,20 euroa.

Korvausluokassa II voi käyttää enintään 40 % enimmäismäärästä. Kustannukset olivat korvausluokka II pienemmät kuin korvausluokka 1 jälkeen jäänyt enimmäismäärä.

Ei korvattavia kustannuksia syntyi 58 euroa sisältäen mm. matkakulut ja erilaiset toimistomaksut. Ei Kela korvattavien kustannusten osuus on pudonnut vuosien saatossa merkittävästi.

Tilikauden keskiarvolukua henkilöstön lukumääränä 423 (+9) käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle. Henkilöstön keskiarvoluvussa oli kasvua 2,2 % vuodesta 2019. KELAn laskennallinen korvaus v. 2020 Kiteen kaupungille on yhteensä 81 255,88 euroa.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2020

Työpaikkaruokailu

Kiteen kaupungilla tuettiin henkilöstöruokailua lähtökohtaisesti entiseen tapaan sekä omissa ruokapaikoissa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä. Tuki oli sekä laitospaikalla että yksityisissä

ravitsemusliikkeissä sama, eli enintään 1,40 euroa/ateria lisättynä voimassa olevalla arvonlisäverolla. Työntekijät maksoivat yksityisissä ravitsemusliikkeissä vähintään 6,80 euroa. Kipakassa, Terveyskeskuksen kahviossa, Kesälahden koulukeskuksella ja Kesälahtitalolla henkilöstöateria maksoi 5,40 euroa

Terveellinen lounas on yksi työhyvinvoinnin peruskivistä: päivittäin toistuvana rutiinina se tarjoaa vuoden aikana yli 200 mahdollisuutta edistää henkilöstön terveyttä. Monelle työpäivän aikana nautittu lounas on päivän ainoa lämmin ruoka

Koronaviruksen aiheuttamasta poikkeustilanteesta johtuen työpaikkaruokailu kaupungin omilla ruokailupaikoissa päättyi kuitenkin keväällä 2020. Tartuntariskin vähentämiseksi koulut ja oppilaitokset suljettiin koulun ulkopuolisilta asiakkailta. Myös eri viranomaiset ovat omalta osin antaneet kunnille ja koulutuksen järjestäjille ohjeistuksia, linjauksia ja suosituksia, joita nopeassa aikataulussa sovellettiin kaikissa koulutusmuodoissa ja -asteilla paikalliset olosuhteet huomioiden. Edun käyttäjien määrä luonnollisesti väheni edellisestä vuodesta.

Vapaa-ajan toiminnan ja muun tyhy-toiminnan tukeminen

Henkilöstöeduista tyhy-tukea pystyttiin tarjoamaan henkilöstölle uusilla keinoilla koronasta huolimatta. Koko organisaatiolle kohdistettuja tyhy-tapahtumia ei voitu järjestää, joten jokaiseen työyksikköön kohdistettiin 30 euroa osallistujaa kohden ja yksikkö voi järjestää yhteistä työhyvinvointia tukevaa toimintaa laatimalla toimintaohjelman. Kaikista työyksiköistä palautui laadittu ohjelma ja osallistujia oli runsaasti erilaisiin toimintoihin, mm. ruokailuun, hierontaan, elokuvaan, ohjattuun liikuntaan jne.

Lounasedun talousarvio antoi mahdollisuuden tarjota jokaiselle kaupungin täyttöluvan mukaisessa palvelusuhteessa olevalle työntekijälle /viranhaltijalle 10 euron arvoisen kahvi/lounaslipun /hlökau-pungin henkilöstöruokailun tuki-paikkoihin oman valinnan mukaisesti. Lipuke sai suuren suosion ja lipukkeita käytettiin 223 kappaletta.



**Kiitämme tästä vuodesta.
Toivomme Hyvää Joulua ja Onnea Vuodelle 2021!**

Tämä kertalippu oikeuttaa max. 10 euron arvoiseen ruokailuun/kahviin/kahvileipään niissä lounaspaikoissa, joissa Kiteen kaupungin henkilöstön lounastuki on käytössä. Ruokailija varmistaa edun käytön omalla allekirjoituksellaan lipukkeeseen. Käytä lipuke viimeistään 17.1.2021. Ei voi vaihtaa rahan.

Nimi tekstaten		
Allekirjoitus ja pvm		
Työpiste		Käytetyn edun arvo
Ravintolan/Kahvilan nimi		_____ €

Kiteen kaupunki

Kiteen kaupunki halusi tuoda jouluiloa eriskummallisen vuoden päätteeksi tarjoamalla pikkupikku-jouluna ilmaisen standup-keikan henkilöstölle. Keikka järjestettiin jokaisen kotiin Teams-etäyh-teydellä 17.12.2020. Esiintyjänä oli standup-koomikko Mikko Vaismaa. Esitys kesto oli reilut ½ tuntia ja osallistujia kaupungin henkilöstöstä oli lähes 80 henkilöä

Henkilökunnan VesPelin uinti- ja kuntosalilippujen hankintaa Kiteellä, sekä kuntosalilippujen hankintaa Kesälahdella tuettiin edelleen 50 %:lla, sikäli kun etua voi koronasta johtuen käyttää.

Henkilökunnan osallistumista Keski-Karjalan kansalaisopiston yhteen syksyllä alkavaan ryhmään toimintakaudella 2020-2021 tuettiin edelleen 15 €:lla. Mahdollisuutta käytti hyväkseen 28 kaupungin työntekijää. Kurssivalinnoista 20 liittyi liikuntaan, 2 halusi parantaa kielitaitoaan 5 käyttivät edun erilaisiin ”kädentaitoryhmiin” ja 1 musiikkiin.

Työmerkkipäivä

Kaupungin oman palvelun työmerkkipäivää viettäneitä työntekijöitä muistettiin 19.11.2020 koronarajoitukset huomioiden, lämminhenkisesti ja merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat 10 v., 20 v., 30 v. ja 40 vuotta Kiteen kaupungin palveluksessa työskennelleet. Vuonna 2020 henkilöstön työmerkkipäiväjuhlassa muistettiin 26 työntekijää ja viranhaltijaa.



Vuoden 2020 työmerkkipäiväjuhlassa oli kaksi (2) henkilöä saavuttanut kunnioitettavat 40 vuotta kaupungin omaa palvelua ja kahdeksan (8) henkilöä 30 vuoden palvelun.

Kiteen kaupungin oma kalevalakoru luovutettiin työmerkkipäiväjuhlassa seitsemälle henkilölle. Kiteen kaupungin kalevalakoru on suunniteltu 1600-1700 luvulla Kiteeltä löytyneestä korvorumallista, jossa on kolttalappalaisten koruperinnettä. Korun voi saada aikaisintaan 20 vuoden oman työnantajan palvelusta.

Työmerkkipäivän järjestelyissä ja muistamisissa huomioitiin paikallisuus niin lahjoissa, esiintyjissä kuin juhlaruokailussakin. Vuosittain on mukaan kehitelty jotain uutta ja niin oli myös vuonna 2020, hyvää läheltä.

Työmerkkipäivän juhlapuheen piti vs. kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen ja työntekijöiden muiste-

loita matkanvarrelta hauskan kuplivasti kertoili 40 vuotta kaupungin palveluksessa, sivistyskeskuksen varhaiskasvatuksessa työskennellyt lastenhoitaja Sisko Huhtilainen. Musiikillisesta annista vastasi vuorostaan paikallinen nuori ja lahjakas pianisti Siiri Sivonen.

Kunnioitettavat 40 vuoden työmerkkipäivän saavuttanut ruokapalveluvastaava Eija Putkonen vasemmalla ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja Sisko Huhtilainen oikealla.

Onnea molemmille upeasta työurasta.



Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä

Työsuojelu

Kiteen kaupungin työsuojelutoimintaan liittyvät asiat ja ohjeistukset käsiteltiin ja valmisteltiin työsuojelujajaostossa. Virallisena työsuojelutoimikuntana toimi yhteistoiminnan pelisääntöjen mukaisesti yhteistyötoimikunta.

Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä on voimassa 1.1.2018 - 31.12.2021.

Työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutetun toimialueena oli koko kaupungin toiminta opettajia lukuun ottamatta.

Varsinainen työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. työsuojeluvaravaltuutettu | Jyrki Kostamo |
| 2. työsuojeluvaravaltuutettu | Jorma Palo |

1. ja 2. varavaltuutettu olivat myös opetushenkilöstön työsuojeluasiamiehiä.

Jyrki Kostamon vastuualueena olivat Kiteen koulujen opettajat, Jorma Palon vastuualueena Kesälahden opettajat.

Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu oli vapaa-aikapäällikkö Tapio Niskanen. Työsuojelujajaoston kokouksiin osallistuivat säännönmukaisesti varsinaiset työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja/edustajat.

Työsuojelujajaosto on kutsunut vuodesta 2018 alkaen toimialajohtajia ja kaupunginjohtajaa vuorolleen työsuojelujajaoston kokoukseen. Näin toimien työsuojelujajaoston edustajat voivat keskustella kunkin toimialan keskeisistä työsuojeluun liittyvistä asioista suoraan toimialajohtajan tai kaupunginjohtajan kanssa. Toimintatapa koettiin hyväksi, joten toimialajohtajat ja kaupunginjohtaja oli tavoitteena kutsua työsuojelujajaoston kokouksiin myös vuonna 2020. Koronasta ja erilaisista henkilövaihdoksista johtuen tavoite ei toteutunut.

Työsuojelujajaosto piti v. 2020 neljä (4) kokousta.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen (syksyllä työsuojelupäällikön vaihtuminen Eeva Tenhonen), työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen ja työsuojeluasiamies Jorma Palo.

Vuoden 2020 työsuojelutoiminnan painopistealueina olivat mm.

Sisäilma-asioiden seuraaminen

Työpaikkojen turvallisuusasiat

Henkilöstön jaksaminen ja kuuleminen muutostilanteissa sekä esimiesten tukeminen

Työhyvinvoinnin edistäminen Kiteen kaupungissa

Työsuojeluhenkilöstön asiantuntemuksen käyttäminen uudisrakentamisessa peruskorjauksissa

Riskien ja vaarojen arvioinnin jatkuva seuranta

Työsuojelutoimijoiden tietämyksen hyödyntäminen esim. esimiehen työparina

Tietoisuus siitä, että työsuojelutoiminta on työhyvinvointia edistävä tekijä työyhteisössä

Työsuojeluvaltuutetun osallistuminen työpaikkalavereihin

Työsuojelutoimijoiden roolia, vastuita ja tehtäviä käytiin läpi mm. esimieskahveilla.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö olivat mukana työterveyshuollon työpaikkakäynneillä. Työsuojelun työpaikkakäynnit ja varatut ensiapukoulutukset toteutettiin koronan takia syksyllä 2020.

Työpaikkakäynnit tehtiin seuraaviin työpisteisiin:

Kiteen asiointipiste ja arkisto, Kansalaisopisto, lukio, kulttuuritoimi, Puhoksen kirjasto, terveyskeskuksen keittiö, Kesätaival.

Työsuojelutarkastuksia tehtiin yksi (1), Tekninen keskus kokonaisuudessaan

Ilmoituksia väkivalta- ja uhkatilanteista tuli työsuojelijaostolle tiedoksi 19 kappaletta, vähältä piti tilanteita kaksi (2). Ilmoitukset liittyivät valtaosaltaan oppilaiden uhkaavaan käytökseen. Tapaukset oli käsitelty työpisteissä. Myös joitakin työkäytänteitä työkohteissa ja asiakastyössä muutettiin. Vaara- ja uhkatilanteiden kirjaamisesta tiedotettiin henkilöstöä ja esimiehiä vuoden 2020 aikana, ilmoituksia ja kirjauksia tehtiin edellisiä vuosia paremmin.

Sisäilmatyöryhmä

Kiteen kaupungin sisäilma-asioita käsiteltiin kaupungin organisaatiossa v. 2014 hyväksytyn sisäilmaohjeistuksen mukaisesti.

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja

Rakennuttajainsinööri Ari Jumppanen

Työterveyslääkäri Timo Pitkäjärvi, Siun Työterveys Oy

Työterveyshoitaja/t, Siun Työterveys Oy

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

Työsuojeluasiamies Jorma Palo

Työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen, sihteeri ja koollekutsuja, kevät 2020, Eeva Tenhonen syksy 2020

Sisäilmatyöryhmä kokoontui kaksi kertaa (2) v. 2020.

Sisäilmatyöryhmälle esiteltiin Kiteen kaupungin kiinteistöjen ajankohtainen sisäilmakatsaus kiinteistöistä, joissa työskentelee kaupungin henkilöstöä. Tilannekatsauksessa käytiin läpi eri kohteissa tehtyjä sisäilmatutkimustulosten perusteella tehtyjä korjauksia ja korjaussuunnitelmia. Sisäilmatyöryhmän 1. kokoukseen osallistui hallintopäällikkö Teppo Koskinen, koska kokouksessa käsiteltiin kaupungintalon sisäilma-asioita. Kaupungintalon rakennuksen kunnosta on tehty vuonna 2019 ulkopuolinen kuntoarvio ja selvitys. Sisäilmaongelmat ovat pääsääntöisesti vähentyneet uudisrakentamisen myötä.

Toisessa sisäilmatyöryhmässä käytiin läpi Kiteen kaupungin kiinteistöjä ja niiden sisäilmatilanteisiin liittyviä toimenpiteitä, sekä sovittujen toimenpiteiden toteutumista kohteiden osalta. Sisäilmatyöryhmä vastasi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos yhteistyössä Kuntaliiton ja FCG Konsultointi Oy:n kanssa toteuttamaan varsin laajaan kyselyyn kuntien sisäilmaryhmille sisäilmaan liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi.

Sisäilma-asiat ovat pääsääntöisesti esillä kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarkastuksilla.

Radonmittaukset Kastehelmikodissa ja uudella paloasemalla. Tulokset mittauksista kunnossa.

7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia vuonna 2020 olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet Osmo Pirhonen, Tarja Timonen, Paula Tolvanen ja Ari Asikainen.
- Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen 3.8.2020 saakka ja vs. kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen 4.8.2020 lukien.

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Niilo Hirvonen/JUKO ry, (31.7.2020 saakka) ja Antti Simonen 1.8.2020 alkaen, Erja Törönen/JHL ry sekä Katja Turtiainen/JYTY ry.

Koska yhteistyötoimikunta toimii varsinaisena työsuojelutoimikuntana, yhteistyötoimikunnan jäseniä toimivat myös varsinaiset työsuojeluvaltuutetut:

- Erja Törönen ja Tapio Niskanen

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi työnantajan edustaja Ari Asikainen ja varapuheenjohtajana Niilo Hirvonen 31.7.2020 saakka. Henkilöstösihteerinä toimi Eeva Tenhonen yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä. Työsuojelupäällikkö Tuija Vaittinen toimi valmistelijana ja asiantuntijana työsuojelua koskevissa asioissa ja yhteistyötoimikunnan sihteerinä huhtikuun yhteistyötoimikuntaan saakka ja toimistosihteerinä Asta Rouvinen aloitti yhteistyötoimikunnan sihteerinä kesäkuussa 2020.

Yhteistyötoimikunnan kaikissa kokouksissa käytiin läpi Kiteen kaupungin toimintaa ja taloutta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä ja joustovapaita koskevia raportteja.

Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. seuraavia henkilöstöasioita:

- Maaseutuhallinnon liikkeenluovutus Liperin kunnalle
- Hallintokeskuksen tehtäväjärjestelyjä irtisanoutuneen ja eläköityvän henkilöstön osalta
- Kesälahden vanhustentukiyhdistys ry:n liikkeenluovutus 2. vaihe
- Henkilöstökertomus
- Koulutuskorvaus
- Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksiin liittyvät toimenpiteet
- Varhaiskasvatuksen nimikemuutokset 1.8.2020 lukien
- Toimintamalli puuttumisesta epäasialliseen kohteluun -ohjeistuksen päivittäminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vv. 2021-2023
- Työterveyshuollon KELA-korvaus v. 2019
- Koronavirusinfektio ja varautuminen, sekä ohjeistuksia
- Valmiuslain vaikutukset Kiteen kaupungin työnantajatoimintaan ja yhteistoimintamenetely
- Harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät

- Etätyökokemuskysely henkilöstöltä
- Koronariskikartoitus työyksiköittäin
- Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen 1.7.2020
- Kaari-mallin päivittäminen 1.1.2020
- Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja henkilöstöetujen talousarvioesitykset vuodelle 2021

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2020 yhteensä 10 kertaa.

Paikallisneuvottelut

V. 2020 pidettiin kaksi (2) paikallisneuvottelua. Neuvottelut koskivat OVTES:n järjestelyerän käytön tarkentamista sekä JUKO:n jäsentä koskevan palkkaerimielisyyden jatkoneuvottelua.

Yhteistoimintamenettelyt

Keväällä käytiin yhteistoimintaneuvottelut, kun osa kaupungin toiminnoista oli suljettu tai rajoitettu epidemian vuoksi. Poikkeustilasta ja koronasta johtuen työnantaja totesi työn ja työnantajan edellytykset tarjota työtä vähentyneen tilapäisesti niin, ettei työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta sopivaa työtä tai osa-aikatyötä kaikille henkilöstövaikutuksen alaisille työntekijöille.

Välitön yhteistoimintamenettely työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä aloitettiin 23.3.2020 ja viralliset varsinaiset neuvottelut aloitettiin 15.4.2020. Todettiin 28.4.2020 yksimielisesti yhteistoimintaneuvotteluiden päättyneen ja työnantajan neuvotteluvuorituksen täytyneen.

Lopulliset vaikutukset jäivät suhteellisen vähäisiksi. Työnantaja pystyi välittömän yhteistoimintamenettelyn alkutilanteesta lähtien järjestämään korvaavia työtehtäviä ja turvaamaan palkanmaksun merkittävälle määrälle henkilöstöä. Etätyö ja erilaiset työskentelymenetelmät kehittivät henkilöstön digiosaamista isoin harppauksin.

8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2020

Esimiehenä henkilöstöpalveluissa toimi va. talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen 1.1. - 23.2.2020 ja vakinaisesti 24.2.2020 alkaen.

Toimistosihteerin Tuija Vaittisen työtehtävistä noin puolet oli työsuojeluun, työhyvinvointiin ja henkilöstöhallintoon liittyviä tehtäviä (mm. työsuojelupäällikön tehtävät). Toisen puolikkaan kattoivat kansalaisopiston toimistosihteerin työtehtävät.

Työsuojelupäällikön tehtävät järjestettiin uudelleen Tuija Vaittisen jäädessä vuosilomalle ja eläköityessä siten, että henkilöstösihteerin Eeva Tenhonen hoiti työsuojelupäällikön tehtäviä toukuusta 2020 alkaen. Samassa yhteydessä perustettiin uusi toimistosihteerin toimi avustaviin henkilöstöpalveluiden tehtäviin ja tehtävässä päästiin aloittamaan syksyllä 2020.

Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalvelut ostettiin vuonna 2020 Meita Oy:ltä. Palkkasihteereiden ja kirjanpidon työpiste muutti Kiteen kaupungintalolla uusiin tiloihin, joka on ollut Kiteen kaupungin ja henkilöstöhallinnon palveluiden yhteistyön näkökulmasta haastavampaa.

*) Vuosi 2016 on perusturva mukana.

HENKILÖSTÖKULUT	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Palkat ja palkkiot	-12 998 847	-12 699 955	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550
Eläkekulut	-2 906 543	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 932	-6 752 833
Muut henkilösivukulut	-476 734	-423 091	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408
Henkilöstökulut yhteensä	-16 382 124	-16 052 002	-15 372 435	-14 949 481	-33 234 545	-32 438 792	-31 377 791
Palkat ja palkkiot							
Vakinaisten palkat	-5 446 404	-4 871 571	-5 030 208	-4 912 149	-14 241 553	-14 045 772	-13 058 494
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-295 211	-491 954	-287 243	-279 580	-1 405 073	-1 430 822	-1 235 391
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-131 736	-273 936	-235 519	-179 363	-1 135 360	-783 554	-959 939
Erilliskorvaukset	-199 606	-228 687	-232 887	-203 722	-1 675 329	-1 512 533	-1 386 279
Opettajien palkat Vael	-2 856 600	-2 905 507	-2 996 164	-3 273 845	-3 457 400	-3 684 801	-3 848 679
Opettajien palkat Kuel	-2 108 002	-1 912 248	-1 794 286	-1 605 665	-1 568 490	-1 386 288	-1 368 134
Asiantuntijapalkkiot	-21 614	-30 131	-25 358	-24 562	-17 927	-18 197	-17 337
Määräaikaisten palkat	-1 263 486	-1 017 434	-820 004	-627 623	-939 505	-948 752	-968 776
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-600 991	-745 077	-725 595	-664 100	-725 048	-665 977	-843 456
Kesätyöntekijöiden palkat	-40 569	-38 156	-34 364	-29 356	-37 479	-18 223	-13 834
Kokouspalkkiot (ansionmenetyskorv.)	-11 943	-13 378	-13 317	-10 430	-14 458	-13 445	-14 039
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-106 176	-107 570	-70 470	-67 290	-80 940	-84 044	-98 740
Tukihenkilöiden palkkio	0	0	0	-95	-10 850	-7 940	-9 481
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	0	0	-1 783	-775	0	0
Laskutettujen palkkojen tuloutus	0	0	14 194	37 134	8 092	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-65 931	-146 538	-18 533	51 876	99 461	51 495	104 819
Sairasvakuutuskorvaukset	129 767	73 911	90 488	127 577	324 918	332 266	326 036
Tapaturmakorvaukset	3 040	4 116	5 725	6 696	28 010	12 026	12 774
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	0	0	0	8 756	17 460	7 178	10 400
Muut henkilöstömenojen korjauserä	9 115						
Muut KELA:n korvaukset	7 500	4 206	5 000	0	0	0	0
Yhteensä	-12 998 847	-12 699 954	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550
Henkilöstösivukulut							
Eläkekulut							
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 701 535	-1 662 936	-1 546 502	-1 459 838	-3 809 879	-3 679 381	-3 455 745
KuEL-maksut, eläkemenoperusteinen	-739 030	-742 714	-665 557	-672 609	-2 071 277	-2 192 469	-2 322 596
KuEL-maksut, varhaiseläkemenoperust.	0	-375	-81 498	-74 981	-243 223	-184 587	-119 025
VaEL-maksut	-466 558	-491 104	-515 684	-585 393	-676 748	-815 790	-859 784
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut	0	0	2 378	6 331	1 384	0	0
Jaksotetut eläkekulut	580	-31 826	60	11 729	17 649	6 294	4 317
Yhteensä	-2 906 543	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 933	-6 752 833
Muut henkilösivukulut							
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-172 635	-96 291	-104 499	-123 630	-527 469	-504 030	-501 719
Työttömyysvakuutusmaksut	-208 445	-243 156	-229 021	-381 139	-933 808	-713 500	-614 320
Tapaturmavakuutusmaksut	-78 193	-75 548	-71 547	-63 513	-133 861	-144 427	-147 919
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-7 818	-7 556	-3 868	-1 130	-10 551	-13 679	-7 260
Laskutett.palkk.henk.siv.kulut	0	0	542	1 872	524	0	0
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-9 643	-540	11 303	40 344	-15 040	159	14 810
Yhteensä	-476 734	-423 091	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408

Näin nostamme Kiteen KIRKKAASTI KÄRKEEN

Yhdessä Kiteelle tekemämme strategian tavoitteet toteutuvat,
kun otat nämä asiat huomioon jokapäiväisessä työssäsi

- 1 **Kuuntele** kaupunkilaisia ja huomioi heidän toiveensa ja tarpeensa.
Tee päätöksiä, joilla on **vaikutusta**.
Löydä **auttamisen** ilo.
- 2 Tue **paikallista**.
Kannusta **yrittäjyyteen** ja työllistämiseen.
Pidä huoli **taloudesta**.
- 3 **Suojele** ympäristöä.
Löydä **tasapaino** maaseudun ja taajaman
sekä **kaupungin** ja luonnon välillä.
- 4 Ole askel edellä, kouluttaudu ja **opi** uutta.
Etsi hyviä käytäntöjä Kiteellä sovellettavaksi.
Tee **yhdessä** ja auta työtoveria.
- 5 **Viesti** työkavereillesi ja kerro palveluista kaupunkilaisille.
Tee työsi **täysillä**, mutta muista liikkua ja levätä.
Pidä kiinni iloisesta **Kitee-hengestä** ja vie sitä muknasi.

