



Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2021

Yt-toimikunta 17.5.2022 § 43
Kaupunginhallitus 23.5.2022 §
Kaupunginvaltuusto 22.6.2022 §

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
2.	KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA	1
3.	KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	2
4.	TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2021	5
5.	TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ	7
	Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2017-2021.....	7
	Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2021 (HTV1*).....	9
	Henkilöstön koulutus	10
	Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2021	12
	Täyttölupamenettely ja rekrytointi	13
	Henkilöstön tiedottaminen	13
	Kehityskeskustelut	14
	Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2013-2021	14
	Palkkauskustannukset 2013-2021: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset	15
	Työajan jakautuminen	15
	Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2021	17
	Eläköityminen	18
	Eläköitymisennuste vuosille 2022-2027 toimialoittain.....	19
	Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013-2021	20
	Henkilöstön terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2021	20
	Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014-2021.....	22
	Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2013-2021	23
	Henkilöstön uudelleensijoitus.....	24
	Joustovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2021	25
	Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla	26
6.	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	26
	KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli	26
	Työterveyshuolto.....	27
	Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013-2021	28
	Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2021	30
	Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä	32
	Työsuojelu	32
	Sisäilmatyöryhmä	33
7.	TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA.....	34
	Yhteistyötoimikunta	34
	Paikallisneuvottelut	35
8.	HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2021	35

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 terveystalvelujen 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 2017-2021 osalta ja vuosien 2013-2021 osalta niissä raporteissa, jotka luontevasti ja selkeälukuisesti mahtuvat sivulle.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2021 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2021 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 2021 Kiteen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Kaupungilla työskenneltiin 92 erilaisella ammattinimikkeellä. Kaupunki tarjosi vakinaisen työpaikan 15 uudelle henkilölle vuonna 2021, kun vastaavasti uuden vakinaisen työpaikan sai 31 henkilöä vuonna 2020. Muutoksen taustalla on kaupungin ennakoiminen syntyvyyden, kouluverkon ja hyvinvointialueen muodostumisen varautumisiin. Lisäksi neljä vakinaista henkilöä siirtyi vuoden 2021 alusta liikkeenluovutuksella Liperin kunnalle. Vuoden alun 1.1. ja vuoden lopun 31.12 välinen keskimääräinen henkilöstön määrä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 415 työntekijää. Vähennystä vuodesta 2020 oli kahdeksan (8) työntekijää. Kiteen kaupungin organisaatio jakautuu hallinnollisesti kolmeen toimialaan: hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen.

Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastasi johtoryhmä, johon kuuluivat kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen, lisäksi toimialajohtajat, talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen 14.2.2021 saakka (virkavapaa) ja vs. talousjohtaja Juha Vuorela 15.2.2021 alkaen, sivistysjohtaja Matias Valoaho, tekninen johtaja Kari Siponen sekä hallintopäällikkö Teppo Koskinen 28.2.2021 asti ja hallintopäällikkö Pasi Lamminluoto 3.5.2021 alkaen ja viestintäpäällikkö Niina Mustonen 7.6.2021 asti.

Henkilöstöasioita käsiteltäessä johtoryhmätyöskentelyyn osallistui henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2021 oli JYTY ry:n pääluottamusmies Satu Juntunen.

3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Vuoden 2021 aikana Kiteen kaupungin henkilöstön toiminta ja tilanne kehittyivät hyvään suuntaan. Kehityssuunta oli positiivinen, vaikka korona lisäsi työn kuormittavuutta ja poissaoloja. Suurin osa henkilöstön tilaa kuvaavista tunnusluvuista parani ja myös kustannuskehitys oli maltillista.

Vuonna 2021 kaupungin henkilöstökulut olivat 16 703 271 euroa. Kasvua vuoteen 2020 oli 1,96 % ja euroina n. 0,3 miljoonaa. Kasvun selittää pääosin palkkojen yleiskorotukset ja järjestelyerät. Henkilötyövuosia kertyi 374,0, mikä on 5,6 henkilötyövuotta vähemmän kuin vuonna 2020. Hallintokunnittain muutokset olivat vähäisiä, hallinto -2,7 henkilötyövuotta, sivistys -4,9 henkilötyövuotta ja tekninen +2,0 henkilötyövuotta. Kaupungin henkilöstövahvuus 31.12.2021 oli 368 henkilöä, mikä on kahdeksan henkilöä vähemmän kuin 31.12.2020.

Hallintokeskuksessa viranhaltijoiden vaihtuvuus on jatkunut. Allekirjoittanut aloitti kaupunginjohtajan virassa 1.4.2021. Talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen jäi virkavapaalle 3.4.2021 ja tuli myöhemmin valituksi Kontiolahden talousjohtajaksi. Juha Vuorela valittiin vs talousjohtajaksi. Hallintopäällikkö Teppo Koskinen irtisanoutui ja hänen viimeinen viranhoitopäivänsä oli 28.2.2021. Hallintopäällikön virkaan valittiin Pasi Lamminluoto. Kokonaisuutena hallintokeskuksen henkilömäärä väheni kuudella henkilöllä, koska maaseutupalveluiden neljä henkilöä siirtyivät Liperin kunnalle ja viestintä- ja elinkeinopäällikön tehtävät jätettiin irtisanoutumisten jälkeen täyttämättä.

Teknisen ja sivistyskeskuksen johtavien viranhaltijoiden vaihtuvuus oli vuonna 2021 vähäistä. Sivistysjohtajaksi valittiin tehtävää määräaikaisena hoitanut Matias Valoaho ja teknisessä keskuksessa vakinaistettiin Risto Kortelainen rakennusinsinööriin toimeen 1.9.2021 alkaen. Vakinaisen henkilöstön osuus kasvoi vain teknisellä toimialalla ja laski muilla toimialoilla. Yleinen ammattitaitoisen työvoiman asteittain heikkenevä saatavuus näkyy myös Kiteen kaupungin rekrytoinneissa.

Henkilöstön koulutustautuminen vahvistaa koko kaupunkiorganisaatiota yksilöiden asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen vahvistuessa. Koulutuspäivien määrälliseksi tavoitteeksi on asetettu neljä koulutuspäivää työntekijää kohden. Vuonna 2020 tavoitteesta jäätettiin merkittävästi 2,6 koulutuspäivällä per henkilö. Vuoden 2021 aika päästiin lähemmäksi tavoitetta ja keskimäärin koulutuspäiviä toteutui 3,4 henkilöä kohden. Kaikkiaan koulutuspäiviä toteutui 1 317 vuonna 2021.

Osaamisen kehittymistä tapahtui myös koronan vaikutuksesta. Etäkokouksien ja etätöiden mahdollistavien ohjelmistojen ja työkalujen käyttö vakiinnutti asemansa. Seuraavassa vaiheessa haetaan optimaalista tasapainoa etätöiden ja lähityön välille. Tasapainoa haettaessa on arvioitava eri tekijöitä, jotka vaikuttavat mm. työyhteisön sisäiseen dynamiikkaan ja tiedonkulkuun. Lisäksi on varmistettava, että kuntalaiset saavat laadukasta monikanavaista palvelua. Toisaalta etätö mahdollistaa työmatkakilometrien vähentämisen ja tehokkaan ajankäytön.

Sisäisessä tiedottamisessa kaupunkiorganisaatio siirtyi vuonna 2021 uuteen aikakauteen Kinetin käyttöönnoton myötä. Kinetistä löytyy uutisia, henkilöstötiedotteita, tietoa henkilöstöeduista, palvelusuhdeasiat sekä pikalinkit keskeisiin hallinnon ja talouden järjestelmiin. Seuraava uudistus kohdistuu ulkoiseen tiedottamiseen ja vuorovaikutuskanavien rakentamiseen kaupungin ja ulkoisten sidosryhmien välille.

Koronasta huolimatta vuonna 2021 kaupungin henkilöstön sairaspöissaolat olivat matalla tasolla, 11,2 kalenteripäivää henkilöä kohden. Strategian mukainen tavoite 13 kalenteripäivää henkilöä kohden alitettiin ja parannus suhteessa vuoden 2020 tasoon oli merkittävä. Toimialoitain tarkasteltuna merkittävin lasku oli teknisen keskuksen sairaspöissaaloissa. Lääkärintodistuksella myönnettyistä sairaslomista 4/5 ohjautui työnantajalle muualta kuin työterveyshuollosta. Tämä kertoo työterveyspalveluiden huolestuttavasta tilasta. Kiteen työterveyshuollon toimipisteellä ei ole ollut vakiintunutta työterveyslääkärinä 1.9.2021 alkaen.

Kokonaisuutena merkille pantavaa on, että Kiteen kaupungin henkilöstö on jälkeen kerran toteuttanut toimialoille asetettuja tavoitteita erinomaista ammattitaitoa ja työmoraalia osoittaen. Tästä on hyvä jatkaa kohden vuoden 2023 ”uutta kuntaa”!

Kiteellä 5.5.2022

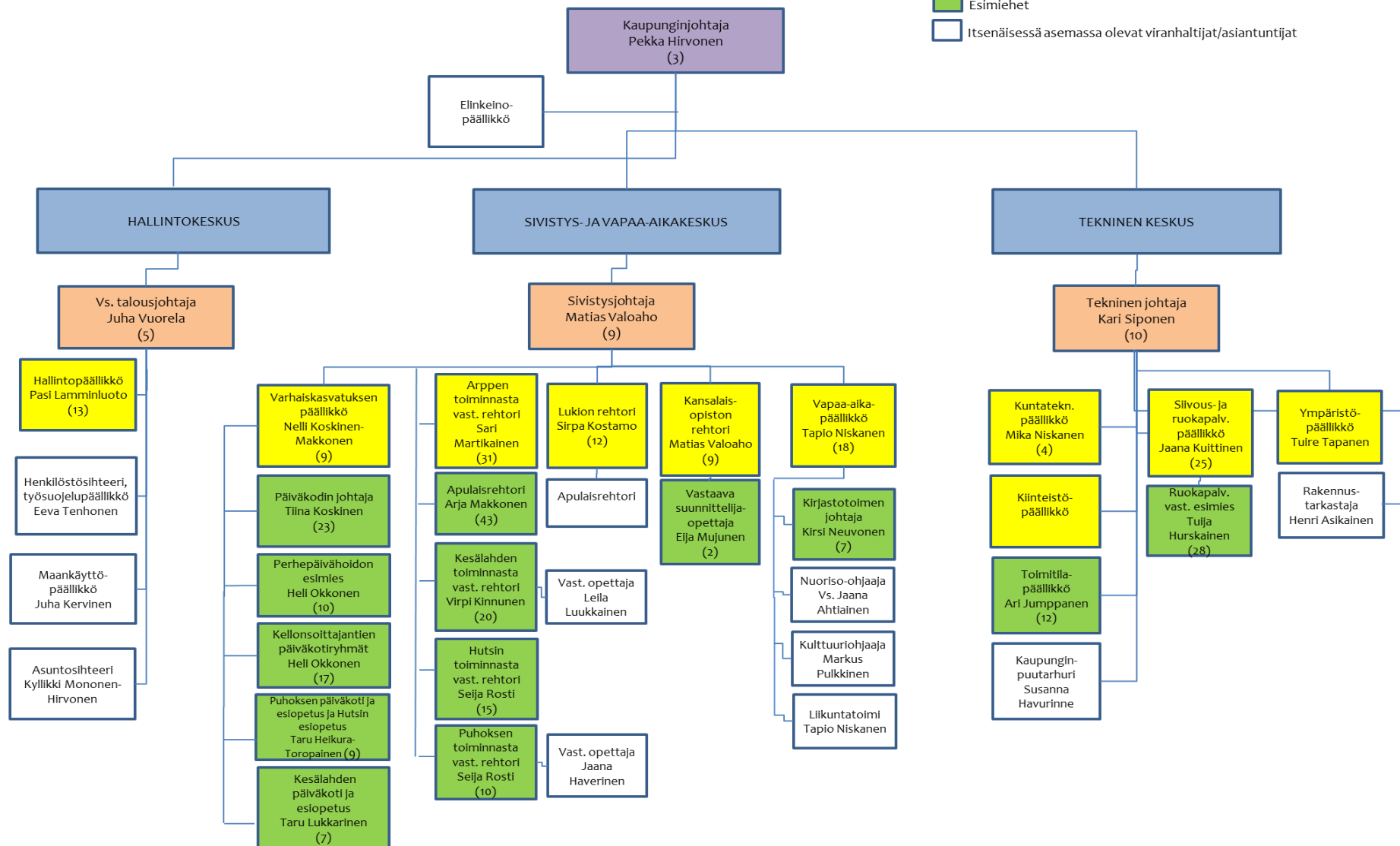
Pekka Hirvonen
kaupunginjohtaja

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021



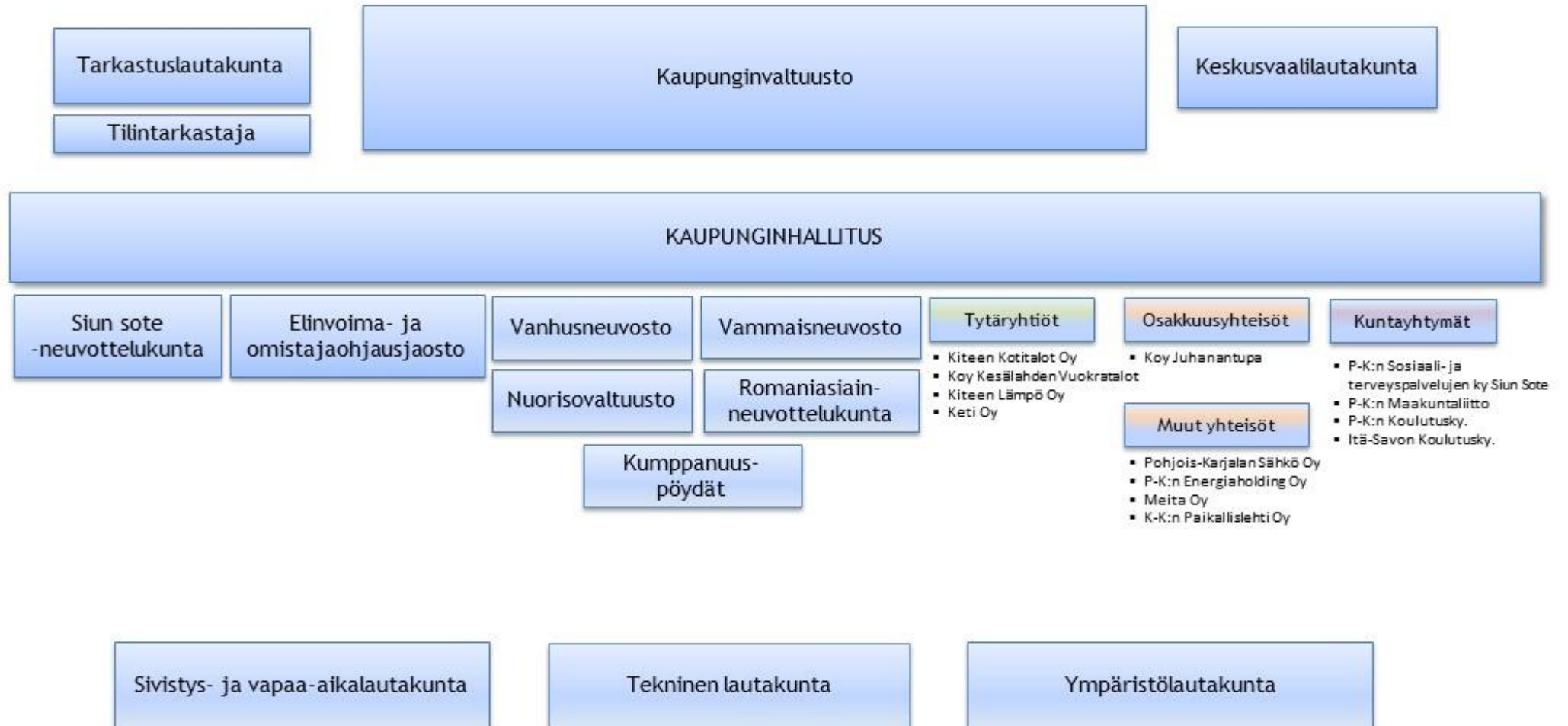
Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevat esimiehet ja asiantuntijat 31.12.2021

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





Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2021

HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (vs. talousjohtaja Juha Vuorela)

Hallintokeskuksen vuosi 2021 toteutui pääosin toiminnallisesti hyvin. Johtaviin viranhaltijoihin tuli joitain muutoksia vuoden 2021 aikana irtisanoutumisien ja uusien rekrytointien kautta.

Talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskaiselle myönnettiin virkavapaata ajalle 3.4.2021 - 14.2.2022. Kaupunginhallitus päätti valita vs. talousjohtajaksi Juha Vuorelan ajalle 8.3.2021 - 14.2.2022. Hallintopäällikkö Teppo Koskinen irtisanoutui virastaan siten, että viimeinen viran hoitopäivä oli 28.2.2021. Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti 12.4.2021 hallintopäällikön avoinna olevaan hallintopäällikön virkaan tuli valituksi Pasi Lamminluoto.

Kaupunginjohtaja Eeva-Liisa Auvinen irtisanoutui virastaan siten, että viran viimeinen hoitopäivä on 31.3.2021. Kaupunginvaltuusto valitsi 29.6.2020 § 42 yksimielisesti uudeksi kaupunginjohtajaksi Pekka Hirvosen. Pekka Hirvosen varsinainen viran hoitaminen alkoi 1.4.2021. Tätä ennen hän toimi kaupunginjohtajan viransijaisena.

Hallintokeskuksen sitovissa tavoitteissa oli hallinnon työprosessien kehittäminen ja tehostaminen. Prosessikuvauksien laatiminen aloitettiin vuoden 2021 aikana. Suunnitelmallisten sähköisten toimintatapojen lisäämiseksi otettiin käyttöön sähköinen kokous (CM) kaikissa toimielimissä.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 14, joka oli kuusi (6) henkilöä vuotta 2020 vähemmän. Vakinaisista tehtävistä viestintäpäällikön ja elinkeinopäällikön tehtäviä ei täytetty vuoden 2021 aikana heidän siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen. Maaseutupalveluiden hallinnollinen henkilöstö neljä (4) vakinaista henkilöä siirtyi 1.1.2021 liikkeenluovutuksella Liperin kunnalle. Määräaikaista henkilöstöä oli 5, lähinnä työllisyyden hankkeissa ja palkkatukityöllistettyjä 13. Hallintokeskuksen henkilöstömäärä 31.12.2021 oli yhteensä 35.

Henkilöstölle järjestettiin sisäisiä koulutuksia ja palaverieita, joihin osallistuttiin aktiivisesti. Osaamisen kehittämiseen toteutui 3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Matias Valoaho)

Kiteen kaupungin sivistystoimen henkilöstön vuotta 2021 rytmitti vahvasti Covid-19 pandemia. Erilaiset rajoitukset, testikäytännöt ja sairastumiset oli otettava huomioon kaikissa sivistyskeskuksen toiminnoissa. Henkilöstö asennoitui loistavasti koko ajan muuttuviin olosuhteisiin ja palveluita pystyttiin tarjoamaan entisessä laajuudessa - tinkimättömästi.

Rekrytointien osalta haasteet kasvoivat vuonna 2021. Kuten koko yhteiskunnassa, myös Kiteen sivistystoimessa tiettyjen tehtävien hoitajia oli vaikea saada. Myös sijaisten löytyminen eri mittaisiin tehtäviin ei onnistunut enää niin helposti kuin aiemmin. Syitä löytyy varmasti niin Covid-19 pandemiasta kuin työikäisen väestön määrän pienenemisestäkin. Rekrytointien sujuvuus muuttuvassa ympäristössä tulee olemaan sivistystoimen isoja haasteita tulevaisuudessa.

Sivistys- ja vapaa-aikakeskuksen henkilöstömäärä oli vuoden 2021 lopussa 247 henkilöä, muutos -3 henkilöä edellisen vuoden 31.12. tilanteesta. Tehtyjen henkilötyövuosien koko-

naismäärä laski edelleen 4,9 henkilötyövuodella ja oli vuonna 2020 yhteensä 251,8 henkilötyövuotta. Covid -19 pandemian lisäksi uusissa rekrytoinneissa ja virkojen täyttämässä arvioitiin huolellisesti alueen lapsimäärän supistumisesta aiheutuvaa palveluiden sopeuttamistarvetta. Toisaalta varhaiskasvatuksen kaikkia lastentarhaopettajien tehtäviä ei onnistuttu täyttämään kelpoisilla henkilöillä vakinaisesti.

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. Virallisten organisaatioiden lisäksi sivistystoimi ja sen henkilöstö tekivät runsaasti yhteistyötä erilaisten yhdistysten ja yksityishenkilöiden kanssa. Kiitos kaikille sivistystoimen vuodessa 2021 mukana olleille.

TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Ympäristötoimen ja rakennusvalvonnan vakinaisen henkilöstön määrä (3) pysyi ennallaan. Syksyllä 2020 aloitetun rakennusvalvonnan ja ympäristötoimen Keski-Karjalan yhteistoimintayksikön selvitystyön perusteella toimivin malli Keski-Karjalaan olisi vastuukunta-vetoinen, yhden lautakunnan alainen yhteistoimintayksikkö. Nyt alueen kunnissa käytössä olevat yhden viranhaltijan valvontayksiköt ovat haavoittuvaisia, joten tarvetta kuntien välisen yhteistyön kehittämiseksi on olemassa.

Vuoden lopussa päättyneessä teknisen keskuksen palvelutuotannon kolmevuotisessa kehittämishankkeessa kehitettiin asiakaslähtöisyyttä ja työhyvinvointia toimintatutkimuksen keinoin ja henkilöstöä osallistaen. Työ jatkuu edelleen todettujen kehittämistarpeiden mukaisesti.

Teknisen keskuksen hallinnossa joulukuussa 2020 aloittanut toimistosihteeri siirtyi perehtymisjakson jälkeen hallintosihteerin tehtävään edeltäjän eläköidyttyä elokuussa ja ympäristösuunnittelija oli palkattuna marras-joulukuun ajan.

Koronaviruspandemia vaikutti Siivous- ja ruokapalveluiden toimintaan merkittävästi. Eläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä ja ainoastaan kaksi tehtävistä täytettiin vakinaisesti. Syksyllä 2021 aloitettiin selvitystyö liittyen Siun soten hyvinvointialueen muodostumiseen ja sen tukipalvelujen tuottamiseen 1.1.2023. Vaikutukset koskevat siivous- ja ruokapalveluhenkilöstöä.

Toimitilat-tulosalueella rakennusinsinöörin toimi vakinaistettiin 1.9.2021 alkaen ja palkkakustannukset jakautuvat toimitilat- ja kuntatekniikka-tulosalueille. Toisiin tehtäviin siirryneen kiinteistöhoitajan työtehtävät hoidettiin tilapäisratkaisuin.

Konekeskuksessa vapautuneeseen kunnossapitäjän tehtävään rekrytoitiin työntekijä teknisen keskuksen sisältä. Palkkatuella työllistettiin henkilöitä kiinteistöhoito- ja puistotöihin sekä toimistotehtäviin. Muutama henkilö oli oppisopimuskoulutuksessa, harjoittelussa ja työkokeilussa.

Teknisen keskuksen työtehtävät ovat valtaosiltaan fyysisesti kuormittavia ja naisten keski-ikä on korkeampi kuin kaupungilla keskimäärin. Teknisessä keskuksessa olleiden useiden pitkien sairauslomien määrä väheni merkittävästi vuonna 2021.

5. TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2017-2021

	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2017	Henkilöstö vahvuus raportti 31.12.2018	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2019	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2020	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2021	Muutos 31.12.2020	Muutos % 31.12.2020
Kaupunginhallitus							
vakituiset	19	19	15	20	14	-6	
määräaikaiset	1	0	5	5	5	0	
sijaiset	1	1	2	0	1	1	
työllistetyt *)	12	16	13	12	14	2	
oppisopimussuhteinen	0	2	1	0	1	1	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	
Kaupunginhallitus yhteensä	33	38	36	37	35	-2	-5,41
Sivistyslautakunta							
vakituiset	182	176	177	180	176	-4	
määräaikaiset	22	39	48	50	42	-8	
sijaiset	10	15	13	12	16	4	
työllistetyt	17	11	18	6	13	7	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	2	0	-2	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	
Sivistyslautakunta yhteensä	231	242	257	250	247	-3	-1,20
Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta							
vakituiset	66+3	64+4	58 +3	62+3	60+3	-2	
määräaikaiset	2	3	2	5	3	-2	
sijaiset	5	11	8	9	13	4	
työllistetyt	9	6	11	9	6	-3	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	1	1	0	
oppilas, harjoittelija	0		0	0	0	0	
Tekninen lautakunta yhteensä	82+3	85+4	80+3	86+3	83+3	-3	-3,37
Kaikki toimielimet yhteensä							
vakituiset	270	263	253	265	253	-12	
määräaikaiset	25	42	55	60	50	-10	
sijaiset	16	27	23	21	30	9	
työllistetyt	38	33	42	27	33	6	
oppisopimussuhteinen	0	4	3	3	2	-1	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	
YHTEENSÄ	349	369	376	376	368	-8	-2,13

*) Sisältää kaupungin palveluksessa olevat Siun Sotelle työllistetyt (keskimäärin 10 hlö/kk) vuonna 2021.

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.

Vuoden 2021 alusta Kiteen kaupungin hallinnoimasta Keski-Karjalan maaseutupalveluista siirtyivät vakituisessa virkasuhteessa olevat maaseutu-elinkeino-viranomaistehtäviä hoitavat henkilöt (4) liikkeenluovutusperiaatteella vanhoina työntekijöinä 1.1.2021 alkaen Liperin kunnan palvelukseen.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 368 henkilöä, joka on kahdeksan (8) henkilöä vähemmän kuin vuoden 2020 lopussa. Vakinaisen henkilöstön määrä palautui vuoden 2019 tasolle ja oli 253 henkilöä. Vähennystä vakinaisessa henkilöstössä oli 4,5 %, eli 12 henkilöä vuodesta 2020.

Miesten osuus koko henkilöstöstä vuonna 2021 oli 18,2 %, jossa kasvua 0,7 % vuodesta 2020, vakinaisesta henkilöstöstä 16,6 % oli miehiä. Vuonna 2021 täytettiin vakinaisesti eläköitymisten ja irtisanoutumisten johdosta mm. kaupunginjohtajan, sivistysjohtajan ja hallintopäällikön virat, uutena teknisen keskuksen rakennusinsinöörin tehtävä, sekä eläköitymisten jälkeen määräaikaaisesti hoidettuja tehtäviä eri toimialoilla. Lähes kaikkiin avainpaikkoihin ja vakinaisiin vakansseihin oli hyvin hakijoita vuonna 2021. Ainoastaan kaikkia varhaiskasvatuksen opettajien toimia ei saatu täytettyä kelpoisilla henkilöillä vakinaisesti. Elinkeino- ja viestinnän toimia ei täytetty vuonna 2021.

Vakinaisen henkilökunnan osuus henkilöstöstä oli 68,8 %, joka on valtakunnallista lukua merkittävästi alhaisempi (77 % vuonna 2020). Määräaikaisten osuus henkilöstöstä 22,2 % ja palkkatukityöllistettyjen osuus 9 %. Prosentteina vähennystä koko henkilöstöstä 2,13 % edelliseen vuoteen 31.12 verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 211 (ed. vuodesta -10) ja miehiä 42 henkilöä (ed. vuodesta -2). Vuonna 2021 Kiteen kaupungin palveluksessa oli 17 monikulttuurisen väestön henkilöä.

Kiteen kaupungin määräaikaisen henkilöstön osuus pieneni määräaikaaisuudessa, mutta vastaavasti sijaisuuDET ja työllistäminen pitivät määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärän vuoden 2020 tasolla. Varhaiskasvatuksen lakimuutos kelpoisten varhaiskasvatuksenopettajien lisääntyneeseen tarpeeseen ja toiminnan muutokseen on tuonut määräaikaista ratkaisuja. Lasten syntyvyys vaikuttaa varhaiskasvatuksen toiminnan ja kouluverkko-tarkastelun vakiintumiseen. Koululuokkien määrä tulee merkittävästi alenemaan tulevina vuosina. Vakinaisia virkoja täytettiin eläköityneiden opettajien osalta vain tarpeen mukaisesti 1.8. alkavalle lukuvuodelle. Vuosina 2020-2021 päädyttiin useampaan 2-3 vuoden määräaikaiseen ratkaisuun. Samoin erilaisissa hankkeissa toimii kaikilla toimialoilla määräaikaista henkilöstöä kaupungin palveluksessa.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä oli 362,3 henkilötyövuotta ilman kansalaisopiston tuntiopettajia (11,7 htv), kun se vastaavasti vuonna 2020 oli 356,5 henkilötyövuotta ja vuonna 2019 henkilötyövuosia oli 358,6. Naisten osuus henkilötyövuosina oli 290,7 (ed. vuonna 289,6) ja miesten osuus 71,6 (ed. vuonna 66,8) henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 245,4 henkilötyövuotta, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 250,4 htv ja 2019 vuonna 240,3 henkilötyövuotta.

Määräaikainen henkilöstö teki vuoden 2021 aikana 116,9 henkilötyövuotta. Kasvua edelliseen vuoteen oli 13,4 henkilötyövuotta. Kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötyövuosia toteutui 128,6 (HTV1).

Työllisyysmäärärahoihin palkatun henkilöstön työllistyminen toteutui kaupungin organisaatiossa edellistä vuotta paremmin toipuen hiukan koronavuoden 2020 vaikutuksista. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista oli 28,2 HTV1 parantuen 2,2 henkilötyövuodella. Vastaavasti vuonna 2020 työllistettyjen muutos henkilötyövuosissa vuodesta 2019 oli -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.

Kunta-ala pitää hyvin kiinni vakinaisesta henkilöstöstään. Irtisanomisia on kunta-alalla hyvin vähän. Valtakunnallisesti määräaikaisten palvelusuhteiden osuus kunta-alalla on lisääntynyt. Vuonna 2020 kunta-alan henkilöstöstä 77 prosenttia työskenteli vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, 21,9 % määräaikaisissa palvelusuhteissa ja 1,1 % työllistettyinä.

Kaupungin henkilöstöä tarkasteltuna ilman kansalaisopiston tuntiopettajia koko vuoden kuukausittaisella keskiarvolla, oli keskimääräisen henkilöstön määrä 382 työntekijää. Vuonna 2020 vastaava luku oli 375 työntekijää.

Henkilötyövuodet toimialoittain vuosina 2013-2021 (HTV1*)

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

Henkilötyövuosi 1 = palveluksessa olopäivät / 365 * työssäoloprosentti

Toimiala	Vakinaiset								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto	32,1	28,8	25,7	24,1	20,3	19,0	17,1	22,0	16,1
Sivistys	180,9	176,8	172,6	168,0	166,8	162,9	163,8	167,7	166,9
Tekninen	71,7	68,5	68,5	67,1	63,2	64,0	59,4	60,7	62,3
Yhteensä	284,6	274,1	266,7	259,1	250,3	245,9	240,3	250,4	245,4
Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto	11,5	13,6	8,5	6,8	14,8	17,4	19,8	18,8	22,0
Sivistys	80,3	74,5	71,1	75,4	73,0	84,4	97,5	89,0	84,9
Tekninen	25,7	22,3	17,7	21,4	23,2	23,9	24,1	21,4	21,8
Yhteensä	117,6	110,4	97,2	103,6	111,1	125,7	141,4	129,2	128,6
Toimiala	Yhteensä								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto	43,6	42,4	34,2	30,9	35,1	36,4	36,9	40,8	38,1
Sivistys	261,2	251,3	243,7	243,3	239,9	247,3	261,3	256,7	251,8
Tekninen	97,4	90,7	86,2	88,5	86,4	87,9	83,5	82,1	84,1
Yhteensä	402,2	384,4	364,0	362,7	361,4	371,6	381,7	379,6	374,0

Henkilötyövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna. Henkilötyövuosia tarkasteltaessa toimialoitain vakinaisten osuus kasvoi teknisellä toimialalla ja laski muilla toimialoilla. Vastaavasti määräaikaisten osuus pieneni sivistystoimessa ja kasvoi muilla toimialoilla. Vakinaisia virkoja ja toimia täytettiin eläköityneiden osalta aina tarpeen mukaisesti ja uusia tehtäväjärjestelyjä tarkastellen.

Määräaikaisten ja sijaisten henkilötyövuosissa on laskettu kaikki kyseisen vuoden palvelusuhteet.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä yhtenä tiettyinä vuodelpäivinä (31.12.). Osa-aikatyössä 31.12.2021 tilanteen mukaisesti oli 18,2 % henkilöstöstä (67 henkilöä). Osa-aikatyötä on tehty enemmän edellistä vuotta pienemmillä työaikaprosenteilla johtuen koulujen aamu/iltapäivätoiminnasta, varhaiskasvatuksen avustajien yksikkökohtaisesta tarpeesta, sekä työllistettyjen räätälöidyistä tehtävistä.

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 koko organisaation tasolla ei täyttynyt, mutta parani merkittävästi vuodesta 2020. Vuonna 2021 toteutui 1317 koulutuspäivää, joka oli 347 koulutuspäivää (35,7 %) edellisvuotta enemmän.

Sivistyskeskuksessa, suurimpana toimialana, kaikista koulutuspäivistä toteutui 82 % (88 %). Teknisessä keskuksessa toteutui koulutuspäivistä 10 % (4 %) ja hallintokeskuksessa 8 % (8 %). Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Koulutukseen osallistui 289 eri henkilöä, joka oli 14 henkilöä vuotta 2020 vähemmän.

Henkilöstönkehittämisen osalta koko organisaatiota koskeva asiakaspalvelukoulutus käynnistettiin 15.11.2021 verkkokurssina Priima -verkkoympäristössä. Koulutus räätälöitiin Kiteen kaupungille ja se oli laatuaan valtakunnallisesti ensimmäinen kuntapuolen asiakaspalvelun verkkokoulutus. Kiteen jälkeen koulutusmuoto on myynnissä avoimilla markkinoilla. Asiakaspalvelukoulutuksen suoritti 91 prosenttia koko henkilöstöstä.

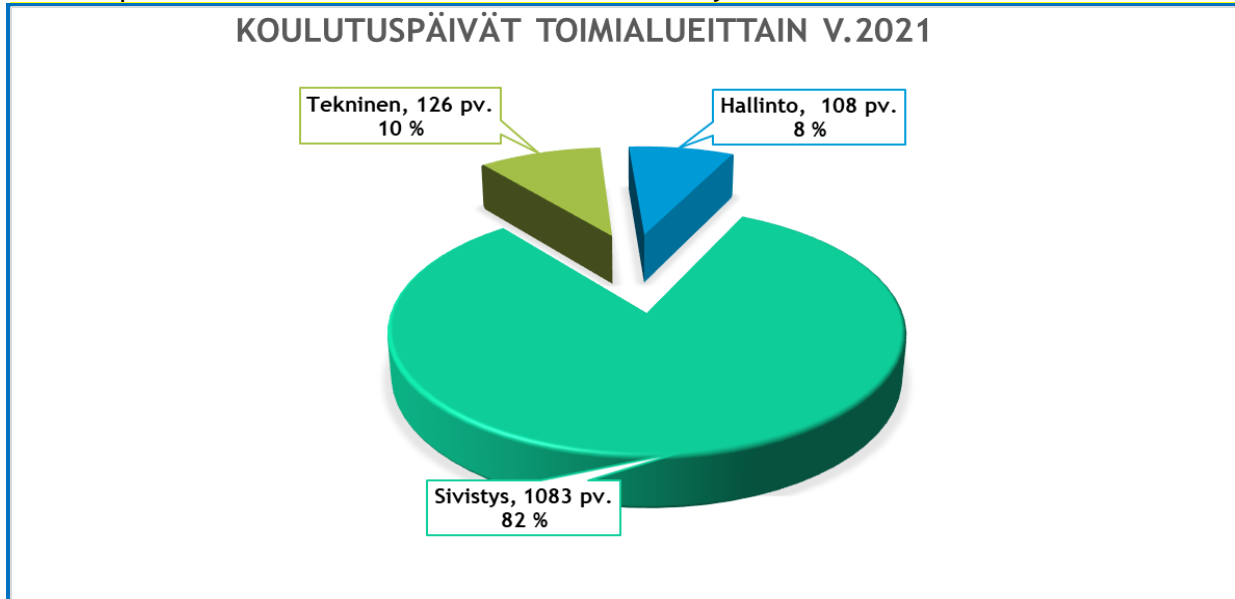
Asiakaspalvelussa ja kaupungin sisäisessä palvelutoiminnassa huomaavaisuudella, ystävällisyydellä, arvostuksella ja myötätunnolla lisätään työpaikan sosiaalista pääomaa ja selviytymiskykyä tulevaisakin haasteissa ja muutoksissa. Henkilöstöstä 25 % päivitti ensiaputaitonsa suorittamalla koulutuksen vuoden 2021 aikana.

Vuoden 2021 talousarvion mukaisesti esimiehille kohdennettiin työhyvinvoinnin johtamisen koulutuspaketti. Koulutuksesta vastasi Työterveyslaitos ja koulutus sisälsi 14 erilaista koulutusmoduuli-

lia. Koulutus toteutettiin konkreettisenä toimenpiteenä Kiteen kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Suunnitelluista koulutuksista jäi toteutumatta vain työsuojeluun kohdistettu koulutuksen määräraha.

Toimialoittain koulutuksiin vuonna 2021 osallistui hallintokeskuksesta 16 eri henkilöä, sivistyskeskuksesta 226 eri henkilöä ja teknisestä toimesta 47 eri henkilöä. Organisaation tasolla toteuma oli 3,4 koulutuspäivää henkilöä kohden koko henkilöstön keskiarvolla (382) laskettuna. Toteuma oli 0,8 päivää enemmän kuin vuonna 2020.

Koulutuspäivien toteutuminen vuonna 2021 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



Kiteen kaupungin strateginen tavoite vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden toteutui sivistyskeskuksessa koulutuspäivien ollessa 4,2 (ed. vuonna 3,4) koulutuspäivää henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna. Vastaavasti hallintokeskuksen ja teknisen keskuksen toimialoilla, 4 koulutuspäivän tavoitetta ei saavutettu. Hallintokeskuksessa toteutui 3,0 (ed. vuonna 2,1) koulutuspäivää henkilöä kohden ja teknisessä keskuksessa 1,4 (ed. vuonna 0,4) päivää henkilöä kohden.

Työnantajan järjestämän sisäisen koulutuksen koulutuspäiviä toteutui 528 (ed. vuonna 458) työpäivää opettajien veso- ja iltakoulutukset mukaan luettuna, joka on 40,1 % (70 pv.) edellisvuotta paremmin. Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta 486 työpäivää.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytetään vuosittain eniten. Vuonna 2021 näitä koulutuksia toteutui 400 päivää ja 64 päivää edellisvuotta enemmän. Toteuma kaikista koulutuspäivistä oli 31 % kun vastaava luku vuonna 2020 oli 34 % kaikista koulutuspäivistä. Luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutuksia toteutui 25 työpäivää.

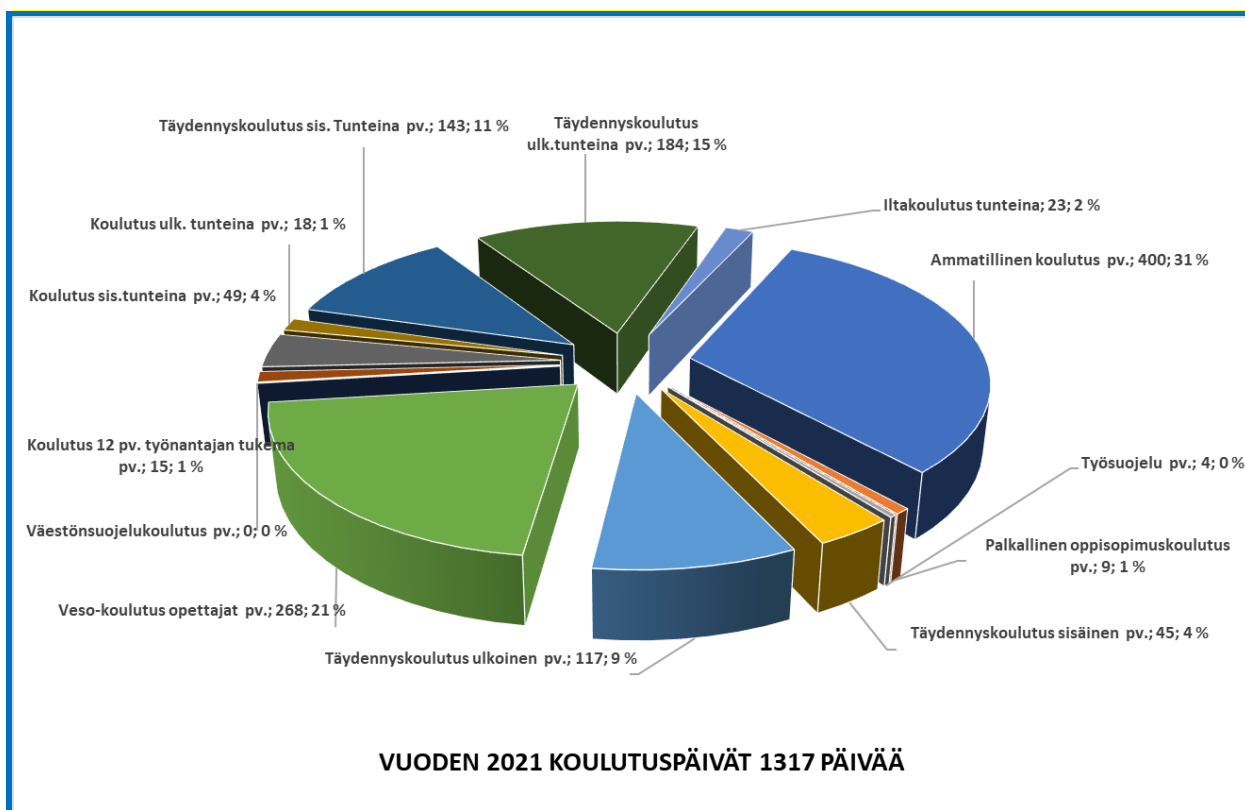
Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 15 koulutuspäivä ja koulutustukea käytti kolme (3) henkilöä.

Osaajapula on tullut näkyviin aiempaa laajemmin koko kunta-alalla. Osaavan henkilöstön saataavuus ja riittävyys on tulevien vuosien iso haaste rekrytointien onnistumisissa. Tämä on kaikkien työalojen valtakunnallinen pulma ja vaatii myös valtakunnallisia ratkaisuja.

Tutkintoon johtavia uusia oppisopimuskoulutuksia laadittiin niin vakinaisen kuin määräaikaisenkin henkilöstön kanssa turvaten tulevaa osaamista. Kiteen kaupungin ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riverian kanssa syntyi vuoden 2021 aikana oppisopimuksia neljä (4) kappaletta ja voimassa näistä oli vuoden 2021 lopussa kolme (3) kappaletta. Lisäksi vakinaisen henkilöstön kanssa solmittiin useita tutkintoon tai erikoistutkintoon johtavia oppisopimuksia oman työtekemisen rinnalle osaamisen kehittämiseksi. Vuonna 2021 suoritettiin myös kolme (3) lähiesiamestytön ammatitutkintoa.

Koulutuspäivien lisäksi yksikkökohtaisia ja yksilökohtaisia perehdytyksiä toteutettiin. Pitkän linjan asiantuntijoiden eläköitymisen yhteydessä rinnalla perehdyttämistä toteutettiin myös vuoden 2021 aikana useissa työyksiköissä. Kesänuorille toteutettiin oma perehdyttämistilaisuus ja asiakaspalvelukoulutus.

Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kaavion mukaisesti v. 2021.



Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2021

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 2021 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin joulukuun 2020 yhteistoiminnassa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 623 päivää (503 pv/2020 ja 513

pv/2019). Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien kasvua oli 120 päivää edelliseen vuoteen verrattuna ja pääosa koulutuksista toteutui verkkokoulutuksena.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 264 työntekijää/viranhaltijaa (edellisenä vuonna 213 ja 2019 vuonna 220 henkilöä), koulutuspäivien käyttäjämäärässä oli 24 % kasvu vuodesta 2020. Merkitystä voi olla myös koulutusten parantuneella kirjaustarkkuudella HR-järjestelmään.

Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 11 012,15 euroa, joka tuloutettiin v. 2021 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille. Koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014-2021 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 74 905,16 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 kaupunginjohtaja. Henkilöstösuunnittelussa on hyödynnetty edelleenkin luonnollista poistumaa ja eläköitymistä.

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 Kuntarekry-järjestelmää.

Henkilöstön tiedottaminen

Teams-yhteydet ja etätyö tulivat jäädäkseen osaksi työntekeksen muotoa. Henkilöstön uusi sisäinen tiedotus- ja uutiskanava Kinetti valmistui vuoden 2021 aikana. Kinetti on henkilöstön ensisijainen viestintä- ja uutiskanava. Kinetin valmistumisen myötä pyrittiin helpottamaan sähköpostiviestinnän ruuhkaa sisäisen viestinnän osalta.

Koko henkilöstölle suunnatut henkilöstöinfot järjestettiin joulukuussa ja infojen videotallenne oli käytettävissä henkilöstölle myöhempääkin katselua varten.

Ajankohta ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet mm.
14.12.2021 Kitee, teams-tilaisuus	Katsaus toimialoittain vuoteen 2021 Kaupunkistrategian valmistelu 2022-2025 Talousarvio 2022 ja suunnitelmavuodet 2023-2025 Keskeiset asiat vuonna 2022 toimialoittain
	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2022-2023 Etätyöohjeistus ja etätyösopimus ePassi - henkilöstöedut 2022 Kinetti - uusi henkilöstöintra Koulutussuunnitelma 2022 Yhteistoiminta- ja työsuojeluasioita Muita asioita arjessa muistettavaksi

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.

Esimiehille tiedotettiin teamsin ja sähköpostin lisäksi esimiesinfoissa. Esimiesinfojen tavoitteena on ollut antaa kaikkiin työpisteisiin samansisältöinen tieto sekä toimintatapa ajankohtaisista asioista. Esimiesten infotilaisuuksia pidettiin kolme kertaa vuoden 2021 aikana.

Käytössä olevat esimiesten 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.

Toteutumisasiaportteja käytiin läpi johtoryhmässä sekä esimiesten että yksiköiden palavereissa, henkilöstöinfoissa ja yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

Vastaavasti Kiteen kaupungin kesätyöntekijöille jaettiin perehdytysopas ja heille pidettiin perehdytystilaisuus sekä asiakaspalvelukoulutus keväällä 2021. Henkilöstön perehdytykseen käytettiin videointia 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.

Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2013-2021

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 2021 vaihtuvuus alkaneissa palvelusuhteissa oli 5,7 % ja päättyneissä palvelusuhteissa

10,2 %. Vaihtuvuusluvut v. 2020 olivat alkaneissa palvelusuhteissa 12,2 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 7,9 %.

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

Vakinaiset	Lukumäärä								
	v. 2013	v. 2014	v. 2015	v. 2016	v. 2017	v. 2018	v. 2019	v. 2020	v. 2021
Alkaneet palvelusuhteet	32	28	74 *)	28	18	16	20	31	15
Päättyneet palvelusuhteet	34	37	35	32	17	24	30	20	27

*) Kiteen hoivakodin vaikutus vuonna 2015

Kiteen kaupungin hallinnoimasta Keski-Karjalan maaseutupalveluista siirtyivät vakituksessa virkasuhteessa olevat maaseutu-elinkeino-viranomaistehäviä hoitavat henkilöt (4) siirtyvät ns. liikkeenluovutusperiaatteella 1.1.2021 alkaen Liperin kunnan palvelukseen vaikuttaen menovaihtuuteen.

Vaihtuvuus päättyneissä palvelusuhteissa koostuu seuraavasti: eläköityminen 13 henkilöä ja irtisanoutumiset siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen, muu syy tai tehtävien sisäinen järjestely hallintokeskuksessa seitsemän (7), sivistyskeskuksessa kuusi (6) ja teknisessä keskuksessa yksi (1).

Alkaneissa palvelusuhteissa sivistyskeskukseen tuli seitsemän (7) uutta vakinaista henkilöä, tekniseen keskukseen kuusi (6) ja hallintokeskukseen kaksi (2) henkilöä.

Palkkauskustannukset 2013-2021: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

(Vuosina 2013-2016 perusturva mukana)

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)									
Kitee	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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	5 291 528
Sijaiset ja määräaikais	4 008 431	4 007 562	3 829 105	4 204 986	1 750 666	2 068 361	2 528 401	2 291 424	2 632 569
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	7 924 097
Sijaisten ja määräaikaisten %-osuus palkkauskustannuksista									
Kitee	23,6	23,5	21,4	22,8	26,3	29,1	34,2	29,6	33,2

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannuksista Siun sotelle osoitettujen työllistettyjen osuus oli sivukuluineen 200 648 euroa, nettokustannus palkkatuen jälkeen 107 698 euroa. Vuonna 2021 kaupungin henkilöstökulut olivat 16 703, 271 euroa, kasvua edellisestä vuodesta 0,3 miljoonaa euroa (1,96 %). Kasvua selittää suureksi osaksi virka- ja työehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjan mukaiset palkkojen yleiskorotukset ja järjestelyerät 1.4.2021 lukien.

Työajan jakautuminen

Vuonna 2021 henkilöstön vuosityöaika oli 94 622 työpäivää. Henkilöstön käytössä oli 1037 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2020 johtuen henkilötövuosien (-5,6 htv1) laskusta. Vaikutusta on myös juhla- ja arkipyhien sijoittumisella. Henkilöstö oli poissa töistä eri syistä yhteensä 18 441 työpäivää. Vastaava luku vuonna 2020 oli 17 191 työpäivää ja vuonna 2019 oli 17 472 työpäivää.

Näistä saldovapaana annettuja työaikakorvauksia kertyi 636 työpäivää, kasvua 24 työpäivää. Rahana korvattuja lisä- ja ylityitä kertyi 713 työpäivää, mikä oli edellisvuotta 50 työpäivää enemmän. Kokonaisuutena ylityiden määrä vuonna 2021 oli 74 (5,8 %) päivää vuotta 2020 enemmän.

Palkallisten poissaolojen käyttö pieneni toisena vuonna peräkkäin ja poissaoloja kertyi 209 työpäivää kun vastaava luku vuonna 2020 oli 256 työpäivää. Palkallisiin poissaoloihin kuuluivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät.

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2021. 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.

	2021 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2021 1000 e	% palkka- kustan- nuksista	2020 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2020 1000 e	% palkka- kustan- nuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	94 622	100	13 264	100	95 659	100	12 994	100
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomat	7994	8,4	884	6,7	7 771	8,1	867	6,7
- Terveysperusteiset poissaolot	3397	3,6	315	2,4	3893	4,1	313	2,4
- Perhevapaat	1774	1,9	63	0,5	1086	1,1	41	0,3
- Koulutus	1317	1,4	226	1,7	970	1,0	132	1,0
- Muut palkalliset poissaolot	209	0,2	30	0,2	256	0,3	53	0,4
- Muut palkattomat poissaolot	3114	3,3			2603	2,7		
- Vapaana annetut työaikakorvaukset	636	0,7	52	0,4	612	0,6	52	0,4
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	713	0,8	67	0,5	663	0,7	62	0,5
= Tehty vuosityöaika	76 894	81,3	11 761	88,7	79 387	82,7	11 598	89,3
Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.								

Palkattomia poissaoloja pidettiin 511 työpäivää (19,6 %) vuotta 2020 enemmän. Toteuma 3 114 työpäivää koostuivat mm. joustovapaista, vuorotteluvapaista, opintovapaista, yksityisasiä palkattomista, kuntoutuksista, kuntoutustuesta sekä muista palkattomista vapaista. Yksityisasiä, palkattonta (tarvitaan sijainen) ja opintovapaata käytettiin eniten. Opintovapaata käytti viisi henkilöä, samoin vuorotteluvapaalla oli viisi henkilöä vuonna 2021. Lomarahaa vaihdettiin vastaavaksi vapaaksi 100 työpäivää ja lomarahavapaata käytti 10 henkilöä.

Erilaisia perhevapaata toteutui 1774 työpäivää kun vastaava luku vuonna 2020 oli 1086 työpäivää ja vuonna 2019 oli 987 työpäivää. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys-, isyys- ja vanhempainva-

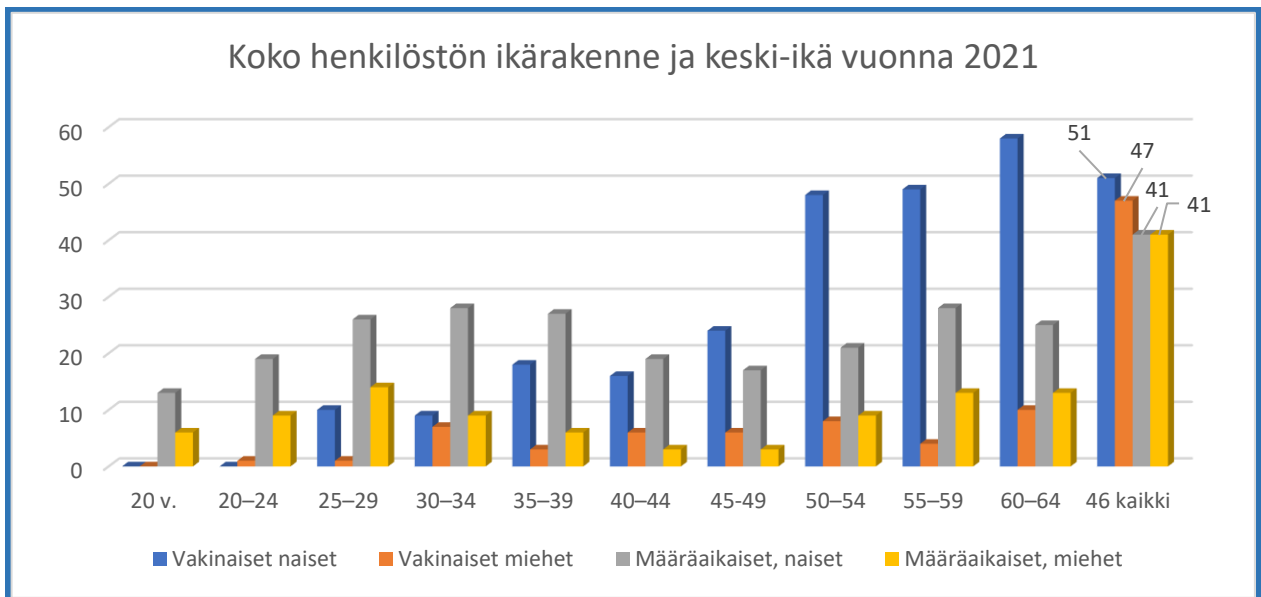
paat, hoitovapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50- ja 60-vuotispäivät ja omaisen siunauspäivät. Perhevapaista eniten käytettyjä ovat tilapäiset hoitovapaat äitiys- ja vanhempainvapaiden jälkeen. Äitiys- ja vanhempainvapaita toteutui kahdeksan ja isyysvapaita toteutui neljä vuonna 2021.

Kokonaisuutena tehtyä vuosityöaika tarkasteltaessa ja teoreettinen vuosityöaika huomioituna toteutui tehtyjä työpäiviä nettona 1,8 %, eli 1 456 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2020.

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2013 - 31.12.2021

Henkilöstön ikärakenne, ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja heikentyneet työterveyshuollon palvelut asettavat työnantajalle haasteita henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisessä sekä kokemustiedon siirtämisessä seuraajille. Kaupungilla on työhyvinvoinnin edistämiseen hyviä työkaluja, joita käytetään tehokkaasti myös jatkossa, mm. Kaari-malli.

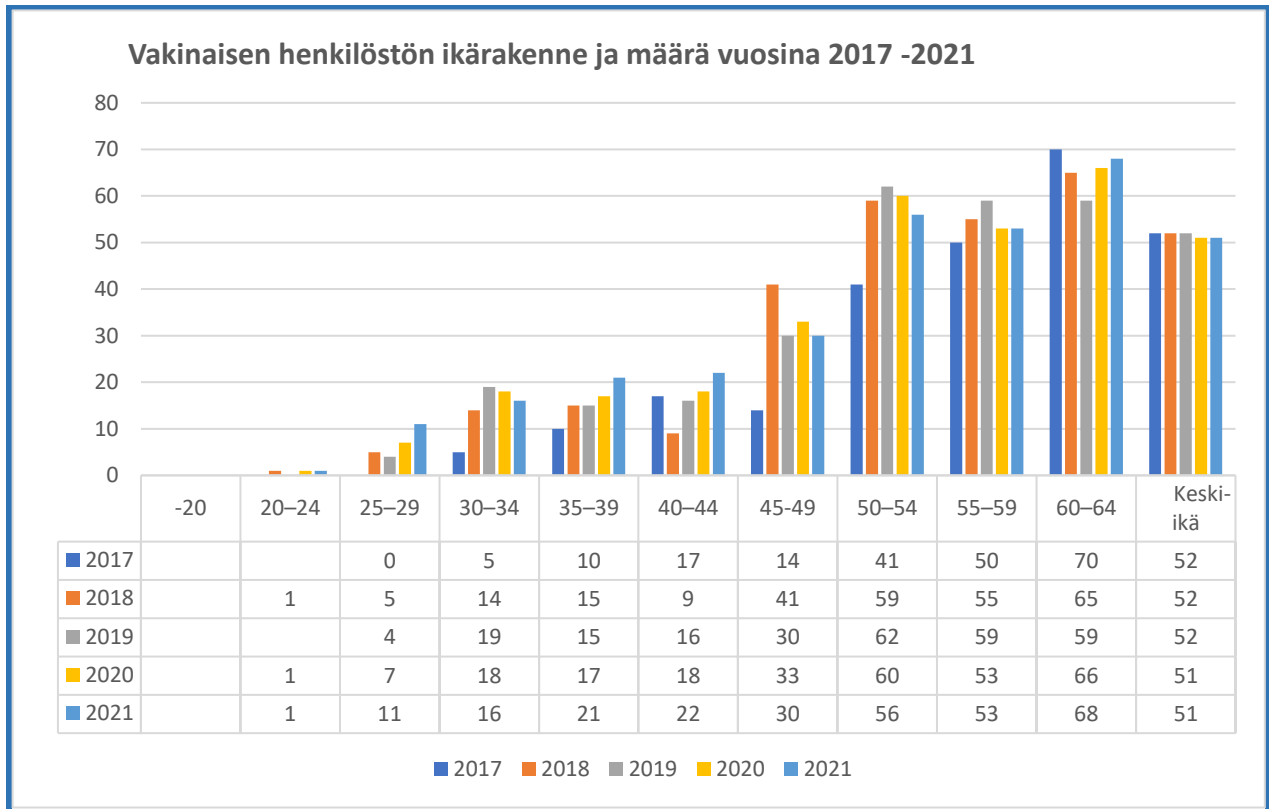
Koko henkilöstön keski-ikä kertomusvuoden lopussa oli 46 vuotta ja nousua vuodesta 2020 oli yksi vuosi. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli naisilla 51 ja miehet 47 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä aleni yhdellä vuodella vuodesta 2020 niin naisilla kuin miehilläkin. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä aleni 0,5 vuodella vuodesta 2020 ja oli 41 vuotta. Naisilla määräaikaisen henkilöstön keski-ikä laski vuodella edellisestä vuodesta ja miesten osalta keski-ikä pysyi 41 vuodessa.



Suurin ikäryhmä vakituisesta henkilöstöstä oli 60-64-vuotiaat, kasvua edellisestä vuodesta 2 henkilöä. Ikäluokkaan kuului 68 henkilöä, 26,9 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 4,7 % parantuen 1,7 % edellisestä vuodesta. Kaupungin nuorin työntekijä vuonna 2021 löytyi vapaa-aikapalveluiden tulosalueelta.

Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 50-64-vuotiaiden osuus kasvoi edellisestä vuodesta ja oli jo 70 prosenttia, kun se edellisenä vuonna oli 67,5 %, vuonna 2019 oli 68,2 % ja vuonna 2018 osuus oli 68,8 %. Valtakunnallisesti tämän ikäluokan osuus henkilöstöstä vuonna 2020 oli kunta-alalla 42,6 %, aleni 0,6 % vuodesta 2019.

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitystä vuosina 2017-2021.



Kunta-alalla työskentelevän koko henkilöstön keski-ikä on noin 45,6 vuotta vuonna 2020, naisten 45,7 ja miesten 45,5 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Valtakunnallisesti vakinaisen kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 laski 0,2 vuotta vuodesta 2019 ja oli 47,6 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 39,0 laskien 0,1 vuotta. Työurien pidentymisellä ja vuoden 2017 eläkeuudistuksella on myös vaikutusta henkilöstön keski-ikään. Vuonna 1962 syntyneillä vanhuuseläkkeen alaikäraja tulee olemaan 65 vuotta ja yläikäraja 70 vuotta.

Eläköityminen

Eläköityminen jatkuu voimakkaana. Pitkään palveluksessa ollutta henkilöstöä eläköityi edellisten vuosien tapaan useista merkittävistä tehtävistä kaikilta toimialoilta. Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupungin palveluksesta 12 henkilöä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yksi (1) henkilö ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt ketään.

Vanhuuseläkkeelle eläköitymisen keski-ikä jatkoi nousuaan myös vuonna 2021 ja oli huikeat 64,1 vuotta. Kasvua vuodesta 2020 oli 0,4 vuotta, eli 4,8 kuukautta. Opetushenkilöstön ammatillinen eläkeikä laskee kaupungin henkilöstön eläköitymisen keski-ikää.

Valtakunnallisesti tavoitteena on, että viimeistään vuonna 2025 työeläkkeelle siirryttäisiin keskimäärin 62,4 vuoden iässä. Tavoitteen saavuttamiseksi eläkkeellesiirtymisiän olisi nouseva reilun kymmenyksen joka vuosi. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeitä on kyettävä vähentämään merkittävästi.

Eläkeuudistuksen mukaisesti vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee vuosittain kolme kuukautta vuoteen 2027 saakka, jolloin alhaisin vanhuuseläkeikä on 65 vuotta. Sen jälkeen ikäraja kytketään elinajan keskimääräiseen kehitykseen.

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 2021 aikana. OVE eläköitymistä ei seurata henkilöstöraportteissa, 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 ja näin tämä on nostanut eläköitymisen keski-ikää.

Eläköitymisennuste vuosille 2022-2027 toimialoittain

Eläköityminen 2017-2021 ja ennusteet 2022-2027 tulosalueittain

ELÄKE-ENNUSTEET 2017-2026 TULOSALUEITTAIN												
KITEE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	YHT.
Hallintopalvelut kp 2200-2950	1	2	2	3	1	0	1	0	3	0	0	13
Sivistyskeskus kp 3000- 3800	9	11	11	9	5	12	8	6	7	7	5	90
Tekninen keskus kp 7000 - 9060	4	4	7	3	7	5	3	5	1	8	4	51
KAIKKI YHT.	14	17	20	15	13	17	12	11	11	15	9	154

Nykyisen eläke-ennusteen mukaan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä on eläköitymässä 29,6 % vuosina 2022-2027, eli 75 henkilöä. Opettajien eläköitymisikää arvioitaessa on käytetty 60–65

vuotta, muiden kohdalla ennusteeseen on otettu henkilökohtainen vanhuuseläkeikä tai ikäluokansa alin eläkeikä. KEVA ei ole antanut työnantajille tietoja eläkkeelle jäävistä henkilöittäin v. 2011 jälkeen, joten luvut ovat arvioita.

Julkisen sektorin eläköityminen jatkuu voimakkaana. Valtakunnallisesti kuntien nykyisestä henkilöstöstä 33 % arvioidaan jäävän eläkkeelle vuoteen 2029 mennessä ja 58,6 % vuoteen 2039 mennessä huomioiden kaikki eläkelajit.

KEVA arvioi, että Pohjois-Karjalasta vuoteen 2029 mennessä kunta-alalta jää eläkkeelle 37 % nykyisistä kuntatyöntekijöistä.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013-2021

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	2021	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 hö	63,6	13 hö	63,7	12 hö	64,1
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	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	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	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	1 hlö	62,9
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1 hlö	58	2 hlö	55,6	7 hlö	58,7	5 hlö	60,3	2hlö	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 työkyvyttömyyseläkkeelle	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	1 hlö	62,9

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. Vuodesta 2022 alkaen voi työskennellä 69 ikävuoteen saakka kerryttäen eläkettä. Eläköitymisen tarkka ennustaminen ei näin ole mahdollista.

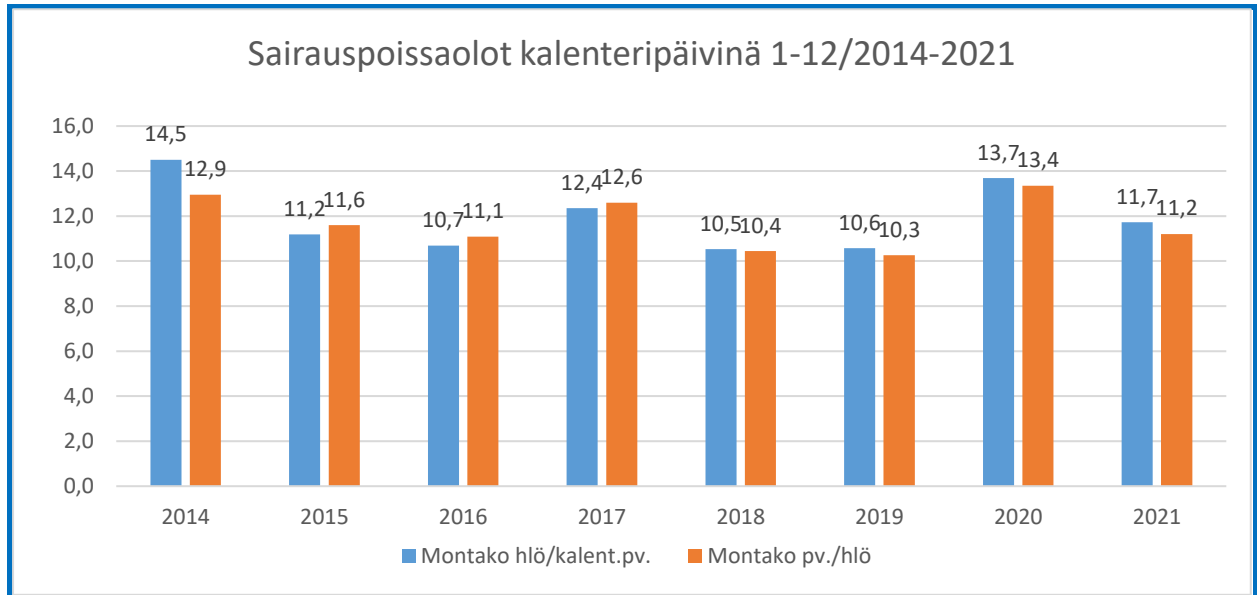
Henkilöstön terveystilasta poissaoloista vuonna 2021

Vuonna 2021 henkilöstön sairauspoissaolot olivat valtakunnallisesti ja kaupunkistrategian tavoitteiden mukaisesti erittäin hyvällä tasolla, vaikka koronan vaikutukset näkyivät edelleen henkilöstön sairauspoissaoloissa. Henkilöstön sairauslomapäivissä saavutettiin strateginen tavoite sairauspoissaolojen ollessa alle 13 kalenteripäivää koronavaikutuksista huolimatta. Vuonna 2021 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 11,2 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun luku vastaavasti vuonna 2020 oli 13,4 kalenteripäivää henkilöä kohden. Toteuma on edellisen vuoden toteumaan 2,2 kalenteripäivää pienempi, eli parempi /hlö.

Sairauspoissaoloissa vuodesta 2020 muutos oli 726 kalenteripäivän ja 14,5 % pieneneminen eli parantuminen koronavaikutuksista huolimatta. Covid-19 -tilanteen takia esimiehillä oli poikkeuksellisesti mahdollisuus myöntää henkilöstölleen hengitystieinfektioissa 1-7 päivää sairauslomaa ilman

lääkärintodistusta. Tällä toimenpiteellä pyrittiin ennakoivasti turvaamaan terveydenhoidon resursseja mahdollisiin koronapotilaiden hoitoon.

Sairauspoissaoloissa pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 37,5 %, kun vuonna 2020 vastaava osuus oli 32,8 % ja vuonna 2019 vaikutus oli 26,6 %. Kalenteripäivinä tämä oli 1 604 päivää, vuonna 2020 vastaava luku oli 1 641 päivää. Yli 30 päivää kestäneitä sairauslomia käytti 38 (+14) henkilöä.



Talousarvion strategiseksi tavoitetasoksi valtuustokaudelle asetettiin enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloa työntekijää kohden ja tämä tavoite saavutettiin.

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

Kiteen kaupungin henkilöstöstä 147 (+7) henkilöä (39,9 %) ei sairastanut yhtään päivää vuoden 2021 aikana.

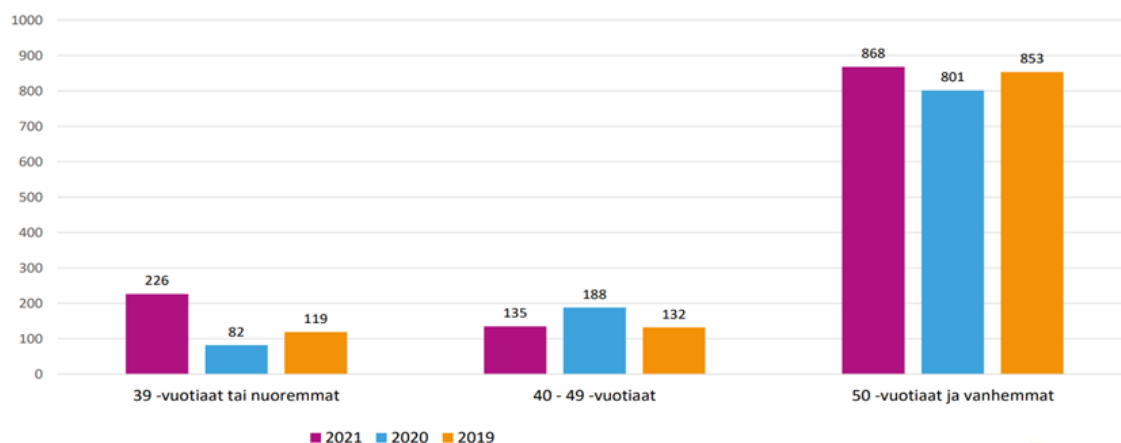
Kunta-alan sairauspoissaolot valtakunnallisesti vuonna 2020 sairauspoissaolopäiviä olivat keskimäärin 16,7 kalenteripäivää. Kasvua 0,2 kalenteripäivää vuodesta 2019. Työterveyslaitoksen tutkimuksen kunnissa 28,3 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2020. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi 4,3 % vuodesta 2019 ja oli koko 2000- luvun suurin.

Valtakunnallisesti kunta-alan sairauspoissaolot olivat korkeimmillaan vuonna 2008, jolloin kunta-työntekijät 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.

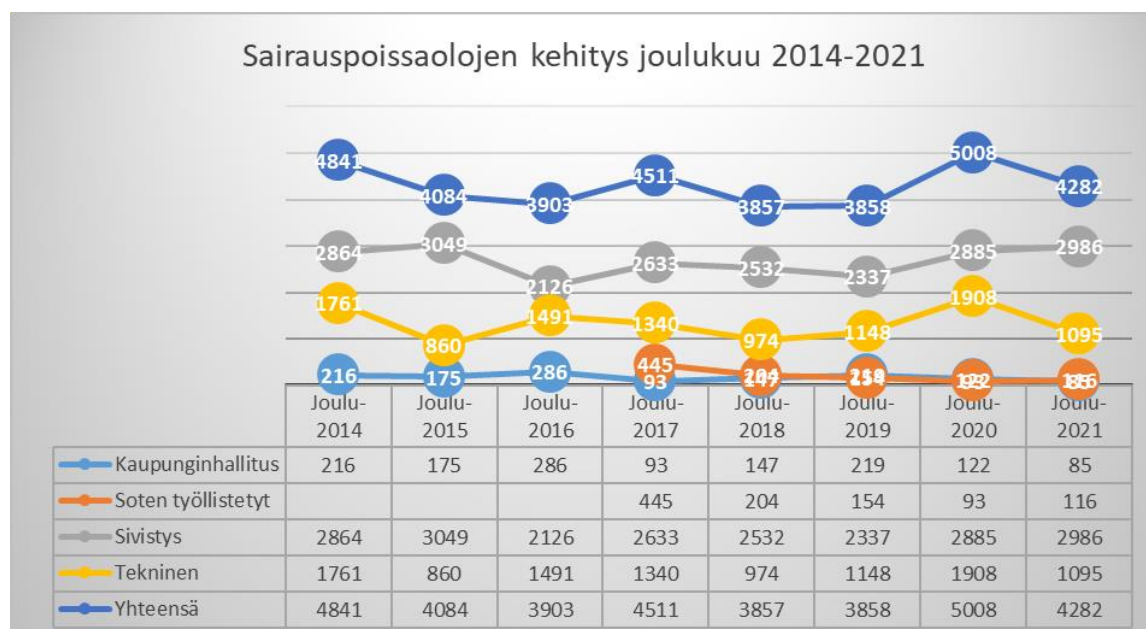
Oheisessa taulukossa Siun Työterveyden vuosien 2019-2021 myöntämien sairauspoissaolojen ikä jakauma.

Sairauspäivät ikäryhmittäin



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. Kiteen kaupungilla alle 39-vuotiaiden sairauspoissaolojen määrä lähes kolminkertaistui vuodesta 2020.

Sairauspoissaolojen seuranta toimialoittain kalenteripäivinä v.2014-2021

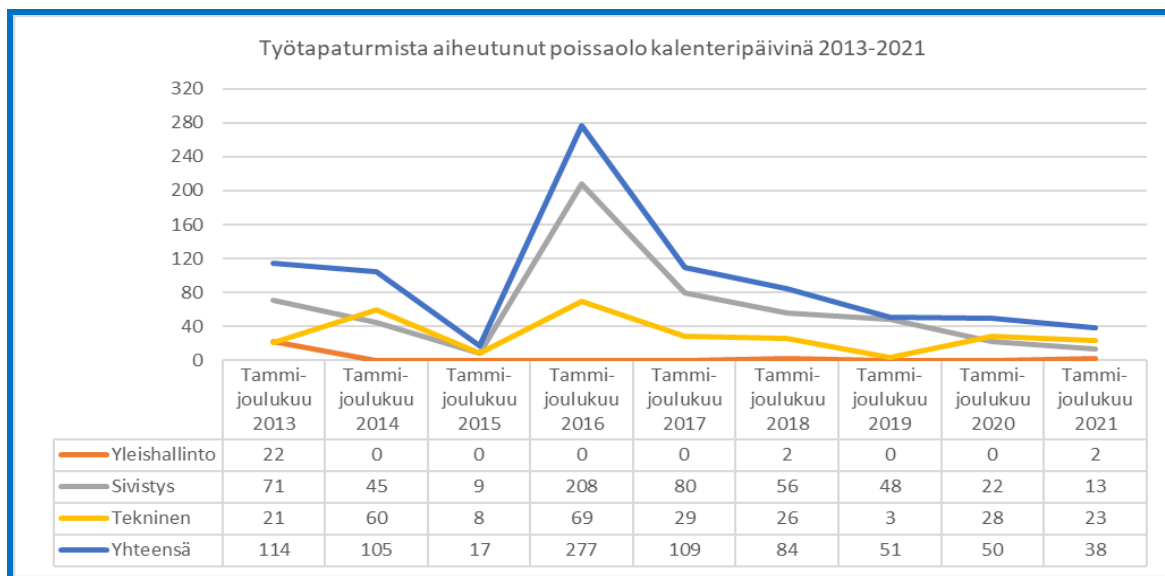


Toimialoittain tarkasteltuna sairaspöissaolojen määrä laski kalenteripäivinä kaupunginhallituksen ja teknisen keskuksen alaisuudessa, yhteensä 850 kalenteripäivää edelliseen vuoteen verrattuna. Teknisen keskuksen sairauspoissaoloista useita pitkiä työkykyprosesseja eteni vuoden loppuun mennessä. Vastaavasti sivistyskeskuksessa kasvua oli 3 % ja sotetyöllistetyissä hienoista kasvua. Sivistyskeskuksen sairauspoissaolojen kasvu kohdistui loppuvuoteen, kun yhteiskuntaa avattiin ja koronan varotoimia purettiin, sairauspoissaolojen kertymä oli suurin syyskuussa ja joulukuussa.

Vakinaisen henkilöstön sairaspöissaolojen osuus oli 72,1 % kaikista sairauspöissaoloista, 2020 vuonna 73,4 % ja vuonna 2019 vastaava osuus oli 75,3 % sairauspöissaoloista.

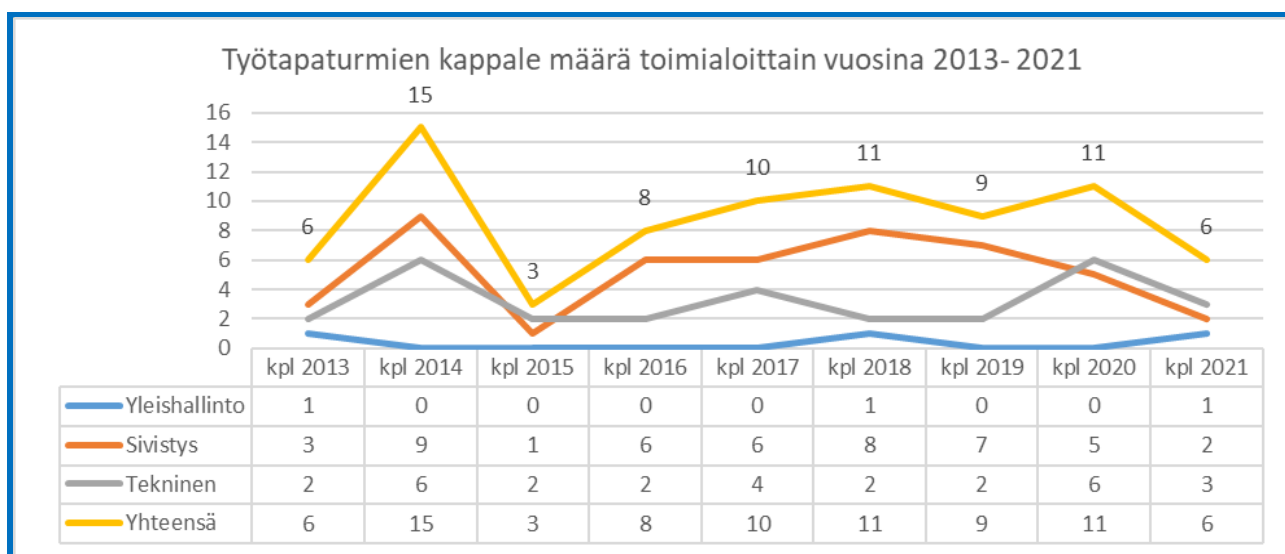
Työstä pöissaoloa aiheuttaneet työtaturmat toimialoittain vuosina 2013-2021

Työtaturmien vuoksi pöissaoloja työstä kertyi kalenteripöivinä 38 päivää ja kuudesta eri tapahtumasta. Kaupunginhallituksen alaisuudessa sairauslomaan johtavia työtaturmia 1 kappaletta ja 2 päivää. Sivistyskeskuksessa työtaturmia kertyi 2 kappaletta ja 13 kalenteripöivää ja teknisen keskuksen työntekijöille 3 kappaletta ja 23 kalenteripöivää.



Kalenteripöivinä vähennystä koko organisaation osalta edelliseen vuoteen oli 12 kalenteripöivää, eli 24 %. Eniten työtaturmapöiviä ja vakuutusyhtiön korvauspöiviä vuonna 2021 aiheutui kuumasta vedestä johtuneesta palovammasta.

Vakuutusyhtiön tilastoyhteenveton mukaan vuonna 2021 vakuutusyhtiöön tehtiin 22 ilmoitusta työssä sattuneesta työtaturmasta, kolme (3) ilmoitusta työmatkalla sattuneesta tapaturmasta ja yksi ilmoitus (1) ammattitautiepöilystä. Tehdyistä ilmoituksista 10 kappaletta liittyi kaatumiseen. Työtaturmien takia kuusi (6) työntekijää joutui olemaan pöissa työstä 2-15 päivää ja 20 ilmoitusta ei johtanut työkyvyttömyyteen.



Vuonna 2021 vakuutusyhtiö maksoi aikaväliltä 1.1.2021 - 31.12.2021 korvausta työpaikalla sattuneen työtapaturman vuoksi 37 korvauspäivältä (+1) ja yhteensä 22 eri tapauksessa. Työtapaturmista korvausta maksettiin yhteensä 6 117 euroa (-13,6 %) ja tästä kaupungille tuleva osuus oli 1 008 euroa, (-66,8 %) vuodesta 2021.

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 alenivat, eli parantuivat 16 421 euroa, n. 5,3 % vuodesta 2020.

Terveysperusteiset kustannukset 2021

Kaikki yhteensä	Kalenteripvt.	Työpäivät	€UROT	Sivukulut 20,29 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	2 520	1 866	218 194	44 272	262 466
Sairausloma esimiehen/th-luvalla	1 158	1 074	95 671	19 412	115 083
Sairausloma 2/3 palkalla	577	410	27 792	5 639	33 431
Sairausloma palkaton	27	19	-	-	-
Työtapaturma/Ammattitauti	38	29	1 373	279	1 652
Työtapaturma/Ammattitauti 2/3	-	-	-	-	-
SAIRAUSSLOMA YHTEENSÄ	4 282	3 369	341 657	69 322	410 979
Saatu Kelan sairauspäiväraha	-	-	-	-	130 875
Nettokustannus sairauslomasta	-	-	-	-	280 104
TAPATURMA YHTEENSÄ	38	29	1 373	279	1 652
Saatu tapaturmakorvaus	-	-	-	-	1 008
Nettokustannus tapaturmista	-	-	-	-	644
Yht	4 320	3 398	343 030	69 601	280 748

Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset alenivat myös henkilöä kohden koko organisaation keskiarvolla (415 henkilöä) laskettuna vuonna 2021 ja oli 675 euroa, kun kustannus vastaavasti vuonna 2020 oli 726 euroa (423 henkilöä) ja 720 euroa vuonna 2019 (414 henkilöä).

Lääkärintodistuksella myönnettyt sairauslomamat vähenivät 17,2, % ja lähes 29 % sairauslomista ohjautui työnantajalle muualta kuin työterveyshuollosta. Esimiehen luvalla myönnettyissä sairauslomissa oli pienennystä prosentteina 5,9 %.

Henkilöstön uudelleensijoitus

Henkilöstön uudelleensijoituksen tavoitteena on sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy. Uudelleensijoittamisella voidaan jatkaa työtä 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, yksikön vaihtoa ja korvaavan työn tarjontaa tehtiin erilaisin toimenpitein vuoden 2021 aikana useilla toimenpiteillä. Työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei ole vuosien 2017-2021 aikana toteutunut. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä KEVA:n tukemana työkokeiluna tai kaupungin omana toimintana, johon on tehty vuosittainen talousarviovaraus. 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 uudelleen järjestelyjen vuoksi.

Joustovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2021

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

Joustovapaita ja yksityisasia palkatonta, ei sijaista käytti v. 2021 yhteensä 94 (-27) eri henkilöä, jakauma joustovapaita 83 eri henkilöä ja yksityisasia palkaton 11 eri henkilöä.

Joustovapaata/säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2013-2021.

	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2021	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2020	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2019	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2018	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2017	Yhteensä henkilöstön säästö- päivät 2016	Yhteensä henkilöstön n säästö- päivät 2015	Säästö- talkoo Työpäivät 2014	Säästö- talkoo Työpäivät 2013
HALLINTO	45	67	93	33	49	56	173	71	37
SIVISTYS	599	601	726	546	604	596	598	414	259
PERUSTURVA		-	-	-	-	325	462	294	147
TEKNINEN	62	96	75	70	91	174	267	59	29
YHTEENSÄ	706	764	894	649	744	1151	1500	838	472
	Säästö € yht.2021	Säästö € yht.2020	Säästö € yht.2019	Säästö € yht.2018	Säästö € yht.2017	Säästö € yht.2016	Säästö yht.2015	Säästö € 2014	Säästö € 2013
HALLINTO	7941	9 223	8 953	5 741	8 266	9 196	22 179	10 619	3 868
SIVISTYS	52 890	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	6234	9 198	7 227	6 400	8 486	15 826	27 338	5 774	2 707
YHTEENSÄ	67 065	71 228	76 523	58 486	70 279	121 276	161 056	89 126	44 417

Joustovapaita ja yksityisasia palkatonta, ei sijaista käytti v. 2020 yhteensä 121 eri henkilöä, jakauma joustovapaita 92 eri henkilöä ja yksityisasia 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 käänntynyt jopa henkilöstöeduksi.

Joustovapaiden toteutumisista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa. Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2018 henkilöstökustannusten säästöä joustovapaalla ja ”yksityisasiapalkaton, ei sijaista” toteutui yhteensä 500 223 euroa. Vuoden 2021 loppuun toteutuma oli 715 039 euroa.

Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla

Kiteen työttömyysaste oli vuoden 2021 lopussa 14,9 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 18,5 prosenttia. Vuonna 2019 työttömyysaste oli 14,2 ja vuonna 2018 lukema oli 13,5 prosenttia.

Avoimien työpaikkojen määrä kasvoi ja työttömien työnhakijoiden määrä laski. Vuoden 2021 lopussa työvoiman kokonaismäärä oli Kiteellä 3 936 henkilöä, laskua työvoiman määrässä oli 84 henkilöä vuoden 2020 loppuun verrattuna. Kiteellä työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 585 henkilöä, 160 henkilöä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Kiteellä oli avoimia työpaikkoja 31.12.2021 yhteensä 98 kpl, 65 kpl enemmän kuin 31.12.2020. Pitkäaikaistyöttömien määrän kasvu hidastui vuoden 2021 aikana. Kiteen kaupungissa on rakenteellista työttömyyttä. Palkkatuella työllistettynä kaupungin palveluksessa oli keskimäärin 36 (muutos+-0) henkilöä kuukaudessa. Yhteensä kaupungilla työskenteli 75 eri palkkatukihenkilöä vuoden 2021 aikana. Palkkatukityöllistettyjen keski-ikä oli 47 vuotta ja keski-ikä aleni kahdella vuodella edellisestä vuodesta, työllistetyistä kolme (3) oli alle 20-vuotiaita.

Vuonna 2021 Kiteen kaupunki pystyi tukemaan koronasta huolimatta myös nuorten työllistymistä, paikkoja oli enemmän kuin hakijoita. Nuorille järjestettiin perehdyttämistilaisuus ja pidettiin asiakaspalvelukoulutus. 36 nuorta (+10 vuodesta 2020) sai kuukauden kesätyön ja heistä neljä (4) nuorta työllistyi matkailuun 2,5 kuukaudeksi. Nuorten työseteleitä vuonna 2021 käytettiin 161 kappaletta ja vuonna 2020 työseteleitä 148 kappaletta. Käyttö on alentunut vuosien saatossa, kun vuonna 2018 seteleitä käytti 205 kiteeläistä nuorta.

6. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

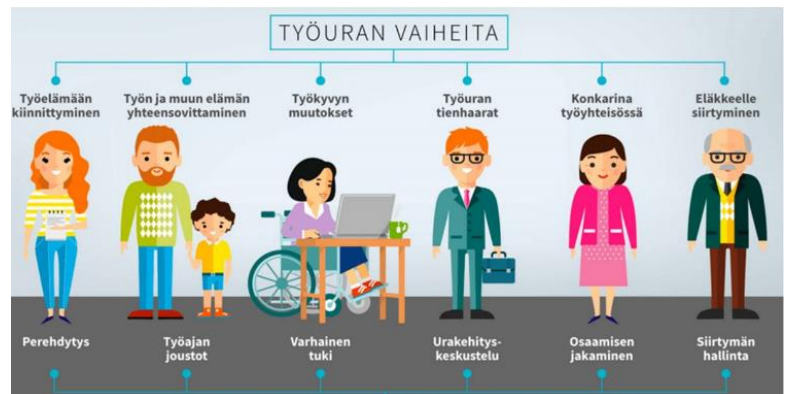
KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli

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 työkyvyttömyyseläkemaksu korvaa varhe-maksun. Varhemaksun tapaan työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajakohtainen työkyvyttömyysriskierroin.

Työterveyshuollon keskeinen alue oli työ- ja toimintakykyä tukeva ja edistävä toiminta sekä ennaltaehkäisevät palvelut. Henkilöstöpalveluista osallistuttiin esimiesten ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin vuoden 2021 aikana kymmenen (10) eri henkilön osalta.

Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai lyhennettyä työviikkoa, osasairauslomaa ja määräaikaista osatyökyvyttömyyseläkettä. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esimiesten ja työntekijöiden yhdessä sovit-
tuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2021 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa, yksi (1) palvelusuhde päättyi täyteen työkyvyttömyyteen. Korvaavia työtehtäviä ei käytetty vuoden 2021 aikana. Vastaavasti osasairauslomaa käytettiin eniten työkyvyn palautumisen tukimuotona.



Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut kaupungin koko henkilökunnalle tuotti Siun työterveys Oy.

Työterveyshuollon palveluihin kuuluivat lakisääteinen työterveyshuolto painopistealueena ennaltaehkäisevä toiminta ja yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Toimintasuunnitelman sisältö ja työterveyshuollon palvelusisältö säilyivät pääosin entisellään.

Työterveyshuollon henkilöstövaje jatkui edelleen ja työterveyslääkäri- työpsykologi- ja -terveyshoitajapula vaikuttivat merkittävästi palvelujen saatavuuteen sekä niiden toteutumiseen. Työterveyshuollon palveluja ei ollut kaikkina aikoina saatavilla ja henkilöstö joutui hakeutumaan joko yksityisen tai julkisen terveyspalvelun piiriin.

Työterveyshuollon Kesälahden toimipiste suljettiin pysyvästi 4.5.2020.

Kesäkuussa 2021 työterveyslääkärin palveluja tarjottiin satunnaisesti vain etäpalveluina ja heinäkuussa 2021 Kiteen toimipiste oli kokonaan suljettu.

Edelleen Kiteen toimipisteellä toimineista työterveyshuollon ammattilaisista kesään 2021 mennessä irtisanoutuivat kaikki, lukuun ottamatta ajanvarauksessa toimivaa lähihoitajaa ja pitkäaikaisen työterveyshoitajan eläköitymistä.

Kiteen työterveyshuollon toimipisteellä ei ole ollut vakiintunutta työterveyslääkärinä 1.9.2021 alkaen.

Työterveyshuolto lisäsi etäpalvelua ja työterveyslääkäripalvelut sekä kaaripalaverit toteutettiin syyskuun 2021 alusta lukien poikkeuksetta vain etäpalveluna. Työterveyslääkäri oli vaihtuva myös etäpalveluissa.



Kiteen kaupungin henkilöstölle vuosikymmenien aikana tutuksi tullut työterveyshoitaja Seija Teppana kaupungintalon henkilöstöä tervehtimässä hetki ennen pitkän työuran sulkeutumista ja eläköitymistä.

Etäpalvelujen osuus nousikin vuoden 2020 vastaanottokäyntien 12,2 prosentista 41,9 prosenttiin.

Työterveyshuollon palvelujen saatavuus näkyi myös siinä, että vuonna 2021 henkilöstön sairauspoissaoloista vain 28,7 % myönnettiin työterveyshuollosta. Näistä lähes puolet oli tules-pulmia.

Muutokset ja työterveyshuollon resurssipula haastoivat suuresti työterveysyhteistyötä.

Kaaripalaverieihin tarvitaan vakiintunutta ja sitoutunutta henkilöstöä kaikilla tasoilla, jotta yhteistyö rakentuu tuottavaksi ja heikko työterveyshuollon tilanne ei heikentäisi edelleen esim. Kiteen kaupungin henkilöstön rekrytointia. Työterveyshuollon merkitys henkilöstölle ja organisaatiolle on erittäin suuri myös työsuojelun, henkilöstön työkyvyn ja ennakoivan toiminnan kannalta.

Työpsykologinpalvelut olivat Kiteen toimipisteessä heikot ja palveluja saatiin etäyhteydellä muilta paikkakunnilta tai hakeutumalla julkisen terveystalouden piiriin.

Työterveyshuollon tavoitteiden painopistealueita muutettiin vuoden 2021 työterveyshuollontointasuunnitelmaan. Painopistealueita ja keskeisiä tavoitteita vähennettiin ja tehostettiin kahdeksasta kolmeen. Tavoitteet 2021 olivat mm.:

- Esimiestyön tukeminen työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työhyvinvoinnin hallinta.
- KAARI-mallin käytön tehostaminen ja henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen.
- Työhyvinvoinnin hallinta ja ennaltaehkäisevä toiminta. Ikääntyvän henkilöstön työkyvyn tukeminen.

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

Kaari-mallin mukainen Työhyvinvointifoorumi pidettiin 23.11.2021. Työhyvinvointifoorumissa käsiteltiin puhutuimpia aiheita henkilöstön työhyvinvoinnin saralla, joita ovat kasvavat mielenterveysongelmat, sekä vuorovaikutus ja hyvä työkäyttäytyminen. Samalla esitettiin myös Siun työterveys Oy:n laatima työterveysasioiden osavuosisikatsaus 1.1. - 30.9.2021.

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen toimenpiteenä tuettiin henkilöstön ohjautumista Tykes-työkunta Keski-Karjalaan-elintapavalmennushankkeeseen myös vuonna 2021. Henkilöstö sai käydä hankkeen kaksi ensimmäistä valmennuskertaa työajalla. Hanke päättyi 31.12.2021 ja hankkeeseen pääsi mukaan 35 kaupungin palveluksessa olevaa henkilöä.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013-2021

Työterveyshuollon kustannusten kelakorvausten korvausluokkiin tuli laskennallisia muutoksia 1.1.2020 alkaen. Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuollotoiminnalle 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, 133 872,71 euroa, painottuivat toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin ja olivat I korvausluokassa 80,5 % kustannuksista ja 16,2 % korvausluokassa II. Ei korvattavat kustannukset kasvoivat. Korvausluokkien välinen toteuma vahvistuu vuosittain ennaltaehkäisevään toimintaan, kuten pitääkin. Huolestuttavaa on kuitenkin työterveyspalveluiden saatavuuden heikkeneminen, jolla on merkittävä vaikutus sairauslomien ennaltaehkäisyyn, sovitusta asioista kiinni pitämiseen ja erityisesti varhaiseen puuttamiseen. Kustannus voi tulla moninkertaisena julkiselta puolelta ja sairauslomien pitkittymisenä.

Työterveyshuollon palveluiden saatavuudessa henkilöstölle oli heikennystä Siun Työterveyden terveydenhoitajien ja lääkärripulan vuoksi. Tämän vuoksi talousarvio hieman alittui työterveyshuollon kustannusten osalta ja alenivat noin 10 000 euroa yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta 20 000 euron talousarviomuutoksesta huolimatta.

Työterveyshuollon kustannukset sisältävät korvausluokassa I vuoden 2021 työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteiden mukaisesti lakisääteistä ensiapukoulutusta yhteensä 16 616 euroa (alviton), joka on merkittävä satsaus henkilöstön ensiaputaitojen päivittämiseen.

Oheisessa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset vuosilta 2013-2021, perusturvan henkilöstö on kustannuksissa mukana vuosina 2013-2016.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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 €	107 866,65 €
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 €	21 688,06 €
Ei korvattava	16 013,01	9 028,53	3 377,64	2 373,50	817,57	140,00 €	186,00 €	58,00 €	4 318,00 €
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 €	133 872,71 €
Kelakorvaus €	167 481,20	169 049,16	166 503,42	160 131,76	70 674,02	66 309,07 €	68 135,51 €	77 193,08 €	72 156,03 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 1	184,93	180,5	183,15	166,09	139,87	193,73 €	136,36 €	110,90 €	110,87 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö KL 2	249,05	195,89	115,4	105,46	83,31	73,26 €	62,88 €	39,22 €	27,44 €
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	66,32	62,73	58,51	57	55 %	60 %	55 %	45 %	44 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	32,6	36,52	41,49	43	45 %	40 %	45 %	55 %	56 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista €/hlö	455,05	388,34	303,39	273,91	225,32	267,36	199,69 €	150,26 €	148,71 €
Kelakorvauksen henkilömäärä	760 hlö	756 hlö	774 hlö	776 hlö	382 hlö	379 hlö	414 hlö	423 hlö	415 hlö

Korvauksia haetaan KELAlta vuodelta 2021 seuraavasti:

Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto

Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä 415 työntekijää * 436,00 € (KL I + KL II) ja on 180 940,00 euroa. Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito.

Korvausluokka I kustannukset 107 866,65 euroa (korvaus 60 %) ja laskennallinen Kelan korvattava kustannus on 61 854,20 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi nettona 46 012,45 euroa.

Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Kustannukset 31 688,06 euroa (korvaus 50 %) ja Kelan korvattava kustannus on 10 301,83 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 11 386,23 euroa.

Korvausluokassa II voi käyttää enintään 40 % enimmäismäärästä. Kustannukset olivat korvausluokka II pienemmät kuin korvausluokka 1 jälkeen jäänyt enimmäismäärä, joten voimme hakea kustannuksista 50 % korvausta.

Ei korvattavia kustannuksia syntyi 4 318,00 (alviton) euroa sisältäen mm. ensiapukoulutuksen kurssitodistukset, Mediatriin kirjausten kantamaksuista, sairaustietojen siirtomaksuista, perusmaksuihin tulleista palvelumaksuista, matkakuluista ja erilaisista toimistomaksuista. Ei Kela -korvattavien kustannusten osuus kasvoi merkittävästi vuodesta 2020.

Tilikauden keskiarvolukua henkilöstön lukumääränä 415 (- 8) käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle. Henkilöstön keskiarvoluvussa oli vähennystä 1,9 % vuodesta 2020. KELAn laskennallinen korvaus v. 2021 Kiteen kaupungille on yhteensä 72 156,03 euroa ja tähän on huomioitu työnantajan 5 % laskennallinen alv. korvausluokkien kaikista alvittomista summista.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2021

Työpaikkaruokailu

Kiteen kaupungilla tuettiin henkilöstöruokailua lähtökohtaisesti entiseen tapaan sekä omissa ruokapaikoissa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä. Tuki oli sekä laitosuokailussa että yksityisissä ravitsemusliikkeissä sama, eli enintään 1,40 euroa/ateria lisättynä voimassa olevalla arvonnalisäverolla. Työntekijät maksoivat yksityisissä ravitsemusliikkeissä vähintään verotusarvon 6,90 euroa. Kipakassa, Terveyskeskuksen kahviossa, Kesälahden koulukeskuksella ja Kesälahtitalolla henkilöstöaterian hinta oli 5,80 euroa, mutta omat ruokailutilat olivat pääasiassa ulkopuolelle suljettuja koronatilanteen vuoksi.

Henkilöstöetujen talousarviovaraus oli edellisen vuoden tasoisena ja talousarviosta toteutui 82,4 %. Merkittävin talousarvion alitus oli koronarajoitteista johtuen liikuntaan ja lounasetuun varatussa määrärahasa, sekä kuntosali- ja Vespelin uimahallitoimintaa ei käytetty entisessä laajuudessa.

Vapaa-ajan toiminnan ja muun tyhy-toiminnan tukeminen

Henkilöstöeduista tyhy-tukea pystyttiin tarjoamaan henkilöstölle uusilla keinoilla koronarajoitteista huolimatta. Kaupungin henkilöstöä osallistui johtoryhmästä alkaen City Mahaton tapahtumaan 22.-28.8.2021 välisenä aikana 52 henkilöä. Kaikenlaisella liikunnalla voi osallistua ja mihin vuorokauden aikaan tahansa. Tapahtumaan osallistuttiin niin paikan päällä viestiä vieden kuin etänä erilaisilla liikkumisen muodoilla pyöräilystä luontopolkuihin, kanootteihin, ratsastaen, kuntosaleihin, kuin marjastaen ja sienestäen, joten jokaiselle löytyi jotakin.

Yhteiskuntaa avattiin koronarajoitteista syksyllä 2021, joten kävimme tuumasta toimeen ja järjestimme 4.11.2021 Sivistys- ja kulttuurikeskus Ilmarisessa koko henkilökunnan sadonkorjuuaterian ja Kiteesalissa henkilöstölle konsertoi Johanna Iivanainen yhtyeineen! Tapahtuma sai suuren suosion ja paljon hyvää palautetta. Osallistujia oli konserttiin n.150 henkilöä ja ruokailuun n.200 henkilöä.

Kiteen kaupunki halusi kannustaa henkilöstöään liikunnallisiin aktiviteetteihin ja hyvinvointitekoihin. Kiteen kaupungin Hutsin Urheilukeskuksen kuntoportaat valmistuivat sopivasti 1.-7.11.2021 valtakunnallisille porrasviikoille ja Kesälahden Sortolammen kuntoportaatkin valmistuivat 2.11.2021.

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 2021 tuettiin edelleen 15 €:lla. Mahdollisuutta käytti hyväkseen 29 kaupungin työntekijää. Kurssivalinnoista suosituimmaksi nousivat erilaiset liikuntamuodot ja kädentaidot.

Työmerkkipäivä

Kiteen kaupungin henkilöstön työmerkkipäivää vietettiin 18.11.2021. Työmerkkipäivä on arjen juhla oman työnantajan palveluksesta kaupungin merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat 10 v., 20 v., 30 v. ja 40 vuotta Kiteen kaupungin palveluksessa työskennelleet. Vuonna 2021 henkilöstön työmerkkipäiväjuhlassa muistettiin 22 työntekijää ja viranhaltijaa.



Vuoden 2021 työmerkkipäiväjuhlassa oli ennätysellisesti kahdeksan (8) henkilöä saavuttanut pitkän ja kunnioitettavan 40 vuoden työuran Kiteen kaupungin palveluksessa.

Kiteen kaupungin oma kalevalakoru luovutettiin työmerkkipäiväjuhlassa kahdeksalle henkilölle. Kiteen kaupungin

kalevalakoru on suunniteltu 1600-1700 luvulla Kiteeltä löytyneistä korvakorummallista, jossa on kolttalappalaisten korupe-rinnettä. Korun voi saada aikaisintaan 20 vuoden oman työnantajan palvelusta.

Työmerkkipäivän järjestelyissä ja muistamisissa huomioitiin perinteiseen tapaan paikallisuus niin lahjoissa, esiintyjissä kuin juhlaruokailussakin.

Työmerkkipäivän juhlapuheen piti kaupunginjohtaja Pekka Hir-



Riitta Koffertin juhlapuheessa kuultiin monenlaisia muistoja ja kokemuksia pitkän työuran varrelta.

vonen ja työntekijöiden muisteloita matkanvarrelta kertoili 40 vuotta kaupungin palveluksessa ja sivistyskeskuksen varhaiskasvatuksessa työskennellyt varhaiskasvatuksen opettaja Riitta Koffert.

Musiikillisesta ohjelmistosta vastasivat paikallinen Duo SevAnssi, jossa soittivat kiteeläiset nuoret Severi Koivuniemi ja Anssi Halttunen. Esityksissä kuultiin laulua, marimbaa, kitaraa ja Duo SevAnssin poikien omaa sovitustakin.



Kesälahtelainen työhön osallistuva työnjohtaja Juha Repo on yksi kahdeksasta 40 vuoden kaupungin työuran saavuttaneista henkilöistä.

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 oli 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 2021. Hallintopäällikkö osallistui yhteen työsuojelujajaoston kokoukseen, muilta osin tavoite ei toteutunut eri henkilövaihdoksista johtuen.

Työsuojelujajaosto piti v. 2021 neljä (4) kokousta.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Eeva Tenhonen, työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen ja työsuojeluasiamies Jorma Palo.

Vuoden 2021 työsuojelutoiminnan aihealueina olivat mm.:

Sisäilma-asioiden seuraaminen

Työpaikkaselvitykset asetettujen tavoitteiden ja tarpeiden mukaan

Riskien ja vaarojen arvioinnin jatkuva seuranta

Henkilöstön työkyvyn tukeminen ja ylläpitäminen

Työsuojelutoimijoiden tietämyksen hyödyntäminen esim. esimiehen työparina

Ensiapukoulutuksen suoritti 35 % henkilöstöstä vuoden 2021 aikana

Työsuojeluvaalien käynnistäminen ja vaalit

Työpaikkojen turvallisuusasiat

Asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden käsittely ja toimenpiteet vuoden 2021 aikana

Työsuojeluvaltuutetun osallistuminen työpaikkapalaveriin ja esimieskahveille.

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

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitystarpeet

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö olivat mukana kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä. Työsuojelun työpaikkakäynnit toteutettiin asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Työpaikkakäynnit tehtiin seuraaviin työpisteisiin:

Kiteen kaupungin hallintokeskus, esimiesten työpaikkakäynti ja selvitys, Kesälahden keittiöt, Kesälahden kirjasto ja Kesälahden asiointipiste.

Työsuojelutarkastuksia ei tehty vuoden 2021 aikana.

Ilmoituksia väkivalta- ja uhkatilanteista tuli työsuojelijaostolle tiedoksi 20 kappaletta. Ilmoitukset liittyivät valtaosaltaan oppilaiden ja varhaiskasvatuksen lasten uhkaavaan käytökseen. Tapaukset oli käsitelty työpisteissä. Myös joitakin työkäytänteitä työkohteissa ja asiakastyössä muutettiin. Vaara- ja uhkatilanteiden kirjaamisesta tiedotettiin esimiehiä ja henkilöstöä työpaikkakäyntien yhteydessä. Ilmoitukset tulee saattaa aina työsuojeluhenkilöstön tietoisuuteen.

Kiteen kaupungintalon turvallisuuskävely toteutettiin yhteistyössä palo- ja pelastuslaitoksen sekä työsuojelutoimijoiden kanssa 30.11.2021.

Sisäilmatyöryhmä

Kiteen kaupungin sisäilma-asioita käsiteltiin kaupungin organisaatiossa 30.3.2015 tarkennetun sisäilmaohjeistuksen mukaisesti.

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja

Rakennuttajainsinööri Ari Jumppanen

Työterveyslääkäri Timo Pitkjärvi, Siun Työterveys Oy

Työterveyshoitaja/t, Siun Työterveys Oy

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Erja Törönen

Työsuojeluasiamies Jorma Palo

Työsuojelupäällikkö, sihteeri ja koollekutsuja, Eeva Tenhonen

Sisäilmatyöryhmä kokoontui yhden kerran (1) v. 2021.

Sisäilmatyöryhmälle esiteltiin Kiteen kaupungin kiinteistöjen ajankohtainen sisäilmakatsaus kiinteistöistä, joissa työskentelee kaupungin henkilöstöä. Sisäilmatyöryhmässä käytiin läpi Kiteen kaupungin kiinteistöjä ja niiden sisäilmatilanteisiin liittyviä toimenpiteitä sekä sovittujen toimenpiteiden toteutumista em. kohteiden osalta. Kaupungintalon sisäilmaselvityksen tuloksia esiteltiin virastotalon henkilöstölle 30.11.2021 pidetyssä virastopalaverissa.

Kiinteistöstrategian laadinta Kiteen kaupungille on teknisen keskuksen tulevana tavoitteena. Kehittämistoimena keskusteltiin sisäilmahaittailmoitusten tekemistä buildercom- järjestelmän kautta. Sisäilma-asiat ovat pääsääntöisesti keskusteluissa kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarkastuksilla.

Radonmittauksia ei toteutettu vuoden 2021 aikana. Radonmittaukset käynnistyivät tammikuussa 2022 ja kohteina on useita uusintamittauksia määrävuosin sekä uusina kohteina Kesätaival ja Linkki.

7. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta

Uusi valtuustokausi aloitti toimintansa 1.8.2021 ja kaupunginhallitus valitsi Yhteistyötoimikunnan työnantajan edustajat 1.8.2021 alkaen.

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia vuonna 2021 olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet 31.7.2021 saakka Ari Asikainen, Osmo Pirhonen, Tarja Timonen ja Paula Tolvanen. Kaupunginhallituksen jäsenet 1.8.2021 alkaen Kari Pennanen, Osmo Pirhonen, Paula Tolvanen ja Unto Väkeväinen.
- Kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen.

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Antti Simonen/JUKO ry, Erja Törönen/JHL ry sekä Satu Juntunen/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 Antti Simonen 31.7.2021 saakka. 1.8.2021 alkaen Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi työntekijöiden edustaja Antti Simonen ja varapuheenjohtajana Unto Väkeväinen. Henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä ja toimistos sihteeri Asta Rouvinen toimi yhteistyötoimikunnan sihteerinä.

Yhteistyötoimikunnan kaikissa kokouksissa käytiin läpi Kiteen kaupungin toimintaa ja taloutta, henkilöstön määrää, sairauspoissaolojen kehitystä ja joustovapaita koskevia raportteja sekä työterveyshuollon ajankohtaista tilannetta ja kuulumisia.

Lisäksi yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. seuraavia henkilöstöasioita:

- Henkilöstökertomus 2020
- Koulutuskorvaus
- Kiteen kaupungin koulutussuunnitelma vuodelle 2022
- Henkilöstön työhyvinvointikyselyn jatkotoimet
- Järjestelyerät 1.4.2021
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus lomarahavaihtamisesta lomarahavapaaksi
- Asiakaspalvelun saavutettavuuden kehittäminen ja asiakaspalvelukoulutus
- Varhaiskasvatuksen virka- ja työehtosopimuksen OVTES-muutos 1.9.2021 alkaen
- Työterveyshuollon KELA-korvaus v. 2020
- Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2020-2021 muutokset 1.9.2021 alkaen
- Koronavirusinfektio ja varautuminen, sekä ohjeistuksia
- Harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät maksatuskaudelle 2021-2022
- Työsuojeluvuorien valmistelu työsuojeluhenkilöstön valinnasta toimintakaudelle 1.1.2022-31.12.2025
- Työsuojeluhenkilöstön valinta ja ajankäyttö toimikaudeksi 2022-2025
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus luottamusmiesten määrästä ja ajankäytöstä vuodelle 2022
- Kuntastrategiaprosessin eteneminen

- Hyvinvointialueen 1.1.2023 tulemiseen liittyvät tietoyhteistoimintamenettelyt ja vaikutukset Kiteen kaupungin henkilöstöön ja työnantajatoimintaan
- Yhteistoiminnan pelisääntöjen päivittäminen 1.9.2021 lukien
- Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja henkilöstön hyvinvoinnin talousarvioesitykset vuodelle 2022
- Henkilöstötietojen siirtyminen ePassiin
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen vuosille 2022-2023
- Riskien ja vaarojen arvioinnin ajan tasalle saattaminen vuoden 2022 aikana

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2021 yhteensä 9 kertaa.

Paikallisneuvottelut

Juko ry jätti paikallisneuvottelupyynnön keväällä 2021 liittyen koronapandemian vuoksi haasteellisessa toimintaympäristössä toimintaan paineen alla. Toiveena oli, että työnantaja huomioisi henkilöstölle tehtävien vaativuuden ja määrän kasvun korona-aikana. Neuvottelupyynnö ei kuitenkaan edellyttänyt pääsopimuksen mukaista paikallisneuvottelua. Hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen käytiin aiheeseen liittyen keskustelutilaisuus kaikkien pääsopijajärjestöjen kanssa.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2020-2021 allekirjoituspöytäkirjaan sisältyi paikallinen järjestelyerä 1.4.2021 lukien. Paikallisneuvottelun perusteena oli Kiteen kaupunkia koskevien kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisten järjestelyerien kohdentamisesta sopiminen sopimuksittain 1.4.2021 lukien.

Edellisten lisäksi käytiin koulunkäyntiohjaajien kesäkeskeytyksen korvaavien töiden neuvottelut ja varhaiskasvatuksen opettajien siirtyminen 1.9.2021 virka- ja työehtosopimus OVTES:iin.

8. HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2021

Toiminta-ajatuksena henkilöstöpalvelut tarjoavat toimialoille sisäisiä palveluja, jotka tukevat Kiteen kaupungin henkilöstöä ja esimiehiä tuloksellisessa ja yhdenvertaisessa toiminnassa. Henkilöstöpalvelut vastaavat virka- ja työehtosopimusasioista.

Esimiehenä henkilöstöpalveluissa toimi talousjohtaja Minna Kuusela-Hurskainen 1.1. - 7.3.2021 ja sijaisena vs. Juha Vuorela 8.3.2021 alkaen. Talousjohtaja vastaa henkilöstöpalveluiden toiminnan kokonaisuudesta.

Henkilöstösihteerin työtehtävistä noin puolet oli työsuojeluun liittyviä tehtäviä (mm. työsuojelupäällikön tehtävät). Toisen puolikkaan kattoivat henkilöstöpalveluiden hallinnolliset tehtävät.

Toimistosihteerinä Asta Rouvinen toimi yhteistoiminnan sihteerinä ja henkilöstöpalveluihin liittyvissä tehtävissä esimiehenään hallintopäällikkö.

Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalvelut ostettiin vuonna 2021 Meita Oy:ltä. Palkkasihteereiden ja kirjanpidon palvelut ovat toteutuneet paljolti etäpalveluiden ja sähköisten palveluiden muodossa Meitan ottaessa käyttöön palvelupyynnöjärjestelmän.

*) Vuosina 2014-2016 on perusturva mukana.

HENKILÖSTÖKULUT	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Palkat ja palkkiot	-13 290 757	-12 998 847	-12 699 955	-12 168 542	-11 647 525	-24 832 246	-24 197 383	-23 368 550
Eläkekulut	-2 981 852	-2 906 543	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760	-6 782 094	-6 865 932	-6 752 833
Muut henkilösivukulut	-430 662	-476 734	-423 091	-397 090	-527 196	-1 620 205	-1 375 477	-1 256 408
Henkilöstökulut yhteensä	-16 703 271	-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	-5 291 528	-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.)	-376 810	-295 211	-491 954	-287 243	-279 580	-1 405 073	-1 430 822	-1 235 391
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-251 446	-131 736	-273 936	-235 519	-179 363	-1 135 360	-783 554	-959 939
Erilliskorvaukset	-215 250	-199 606	-228 687	-232 887	-203 722	-1 675 329	-1 512 533	-1 386 279
Opettajien palkat Vael	-2 758 946	-2 856 600	-2 905 507	-2 996 164	-3 273 845	-3 457 400	-3 684 801	-3 848 679
Opettajien palkat Kuel	-2 309 397	-2 108 002	-1 912 248	-1 794 286	-1 605 665	-1 568 490	-1 386 288	-1 368 134
Asiantuntijapalkkiot	-3 110	-21 614	-30 131	-25 358	-24 562	-17 927	-18 197	-17 337
Määräaikaisten palkat	-1 335 713	-1 263 486	-1 017 434	-820 004	-627 623	-939 505	-948 752	-968 776
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-668 600	-600 991	-745 077	-725 595	-664 100	-725 048	-665 977	-843 456
Kesätyöntekijöiden palkat	-42 205	-40 569	-38 156	-34 364	-29 356	-37 479	-18 223	-13 834
Kokouspalkkiot (ansionmenetykskorv.)	-34 195	-11 943	-13 378	-13 317	-10 430	-14 458	-13 445	-14 039
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-119 224	-106 176	-107 570	-70 470	-67 290	-80 940	-84 044	-98 740
Tukihenkilöiden palkkio	0	0	0	0	-95	-10 850	-7 940	-9 481
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	0	0	0	-1 783	-775	0	0
Laskutettujen palkkojen tuloutus	0	0	0	14 194	37 134	8 092	0	0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-49 115	-65 931	-146 538	-18 533	51 876	99 461	51 495	104 819
Sairasvakuutuskorvaukset	130 875	129 767	73 911	90 488	127 577	324 918	332 266	326 036
Tapaturmakorvaukset	1 008	3 040	4 116	5 725	6 696	28 010	12 026	12 774
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	0	0	0	0	8 756	17 460	7 178	10 400
Muut henkilöstömenojen korjauserä	21 990	9 115						
Muut KELA:n korvaukset	10 909	7 500	4 206	5 000	0	0	0	0
Yhteensä	-13 290 757	-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	-1 762 297	-1 701 535	-1 662 936	-1 546 502	-1 459 838	-3 809 879	-3 679 381	-3 455 745
KuEL-maksut, eläkemenerusteinen	-765 344	-739 030	-742 714	-665 557	-672 609	-2 071 277	-2 192 469	-2 322 596
KuEL-maksut, varhaiseläkemenerust.	0	0	-375	-81 498	-74 981	-243 223	-184 587	-119 025
VaEL-maksut	-447 010	-466 558	-491 104	-515 684	-585 393	-676 748	-815 790	-859 784
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut	0	0	0	2 378	6 331	1 384	0	0
Jaksotetut eläkekulut	-7 201	580	-31 826	60	11 729	17 649	6 294	4 317
Yhteensä	-2 981 852	-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	-202 071	-172 635	-96 291	-104 499	-123 630	-527 469	-504 030	-501 719
Työttömyysvakuutusmaksut	-187 289	-208 445	-243 156	-229 021	-381 139	-933 808	-713 500	-614 320
Tapaturmavakuutusmaksut	-45 246	-78 193	-75 548	-71 547	-63 513	-133 861	-144 427	-147 919
Muut sosiaalivakuutusmaksut	2 875	-7 818	-7 556	-3 868	-1 130	-10 551	-13 679	-7 260
Laskutett.palkk.henk.siv.kulut	0	0	0	542	1 872	524	0	0
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	1 069	-9 643	-540	11 303	40 344	-15 040	159	14 810
Yhteensä	-430 662	-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.

