



Yhdessä
Onnistuen
Uudistuen

Henkilöstöraportti 2018

Sisällys

1 JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Osa-aikaisuus	5
2.3 Henkilötyövuosien määrä	6
2.5 Sukupuolijakauma	7
2.6 Ikärakenne	7
2.7 Koulutustaso	9
2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	9
3. HENKILÖSTÖN TILA	9
3.1. Eläköityminen.....	9
3.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	11
3.3 Sairauspoissaolot.....	11
4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI	13
5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO	13
5.1 Työsuojelu.....	13
5.2 Työterveyshuolto.....	14
5.3. Tyhy-toiminta.....	16
6. HENKILÖSTOSTRATEGIA.....	16
7. HENKILÖSTÖMENOT	17
7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	17
7.2. KuEL-palkkasumma sekä palkka-, eläkemeno- että varhaiselämenoperusteiset maksut	17
7.3. Palkkakartoitus.....	18
LIITE 1 Henkilöstön rekrytointi vuonna 2018.....	19

1 JOHDANTO

Henkilöstöraporttiin on koottu tietoja Nurmeksien kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista vuonna 2018. Henkilöstöraportilla raportoidaan henkilöstöstrategian ja tasa-arvolain toteutumisesta.

Nurmeksien kaupungin henkilöstön kokonaismäärä oli 316 ja vakinaisen henkilöstön määrä 244 (31.12.2018). Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 77,2 %. Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 10,40 miljoonaa euroa.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 59 (24,2 %) ja naisia 185 (75,8 %). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,5 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,9 ja naisten 47,3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noin kaksi vuotta enemmän kuin koko henkilöstön keski-ikä, joka oli 45,8.

Vuoden 2018 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 15 henkilöä. Eläköityminen on kiihtynyt viime vuosina ja pysyy korkealla, ennusteen mukaan vuosien 2019-2023 aikana eläköityy ammattiryhmistä eniten puhtauspalvelutyöntekijöitä, peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajien, perhepäivähoitajia sekä ruokapalvelutyöntekijöitä. Yksiköihin rekrytoitiin 34 vakinaista ja 39 määräaikaista henkilöä virka-/työsopimussuhteisiin. Rekrytointitarve oli harvinaisen suuri, suuri osa tehtävistä oli varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2018 yhteensä 5301 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 3885 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi 10,9 työpäivästä 12,3 työpäivään. Työtapaturmien suhteellinen osuus pysyi ennallaan.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2018. Kannustavan palkitsemisen kokonaisuus hyväksyttiin ja henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointi käynnistettiin syksyllä 2018.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2018 lopussa oli 316 (318, suluissa vuoden 2017 luvut). Henkilöstöstä vakinaisia oli 244 (241), työllistettyjä 15 (15), sijaisia 17 (19) ja määräaikaisia 25 (36). Oppisopimuskoulutuksessa oli 11 henkilöä, joista 8 Siun soten Nurmeksen yksiköissä (6). Taulukot 1 ja 2.

Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 77,2 %, samoin kuin vuoden 2017 päättyessä. Vakinaisen henkilöstön osuus on vaihdellut vuosien 2015 – 2018 välillä 74,5 – 82 – 76 – 77,2 %. Vuosivaihtelua selittää työllistettyjen ja työllistämismääräin oppisopimuskoulutuksessa olevien määrän suuri vaihtelu (7 – 23 henkilöä). Koko viime vuoden aikana kaupungin ja Siun Soten organisaatioissa oli 49 palkkatukipaikkaa, joista 14 oli oppisopimuskoulutuksessa.

Vakinaisten osuus koko kunta-alan henkilöstössä vuonna 2017 oli 77,2 %.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2018

Palvelussuhde 31.12.2018	Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinainen yht.	185	59	244
Määräaikainen (ei sijainen) yht.	16	9	25
Sijainen yht.	17	4	21
Työllistetty, yhteiskuntatakuu yht.	9	6	15
Oppisopimussuhteinen yht.	10	1	11
Kaikki yhteensä	237	79	316
Kokoaikaiset	210	76	286
Osa-aikaiset	28	2	30

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2018

	Vakinai- set	Sijaiset	Määrä- aikaiset	Oppiso- pimus	Työllis- tetyt	Yh- teensä	Ilman työllis- tettyjä
Kaupunginhallituksen toimiala	31	2	1	9	13	56	34
Kaupunkirakennepalvelut	53	2	5	1	2	63	60
Hyvinvointipalvelut	160	17	19	0	1	197	196
Yhteensä	244	21	25	10	16	316	290

Kaupunginhallituksen toimiala sisältää hallintopalvelut, Pielisen Karjalan maaseutupalvelut, ruokapalvelut sekä siirtosopimuksella Siun Sotella työskentelevät työllistetyt.

Vuonna 2018 vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi kolmella henkilöllä ollen 244. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi hyvinvointipalveluissa 12 henkilöllä, syynä Pikku-Kaarlon päiväkodin toiminnan käynnistyminen ja koulunkäynninohjaajien vakinaistaminen. Kaupunkirakennepalveluissa vakinaisen henkilöstön määrä pieneni 11 henkilöllä, näistä 7 on Polkka Oy:lle siirtynyttä terveysaseman laitoshuoltajaa. Hallintopalveluissa vakinaisen henkilöstö lisääntyi kahdella. Henkilöstön lukumäärään eivät sisälly kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat (31 kpl).

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2011–2018

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kaupunginhallituksen toimiala	37	38	39	27	27	28	29	31
Kaupunkirakennepalvelut	62	63	64	64	62	59	64	53
Hyvinvointipalvelut	88	88	140	145	145	154	148	160
Sosiaalitoimi	172	176	120	126	135			
Yhteensä	359	365	363	362	369	241	241	244

2018	Pikku-Kaarlon päiväkodin toiminnan käynnistyy, 7 terveysaseman laitoshuoltajaa Polkka Oy:lle
2017	1.6.2017 Oma kaupunkirakennepalvelut aloittaa toimintansa, 3 viranhaltijaa siirtyi Lieksan kaupungin palveluksesta
2016	Sosiaalipalvelut siirtyivät NuVa-kuntayhtymään
2013	Varhaiskasvatus (ent. päivähoito) siirtyi sosiaalitoimesta sivistystoimeen.
2011	Ruokahuolto (16 henkilöä) siirtyi teknisestä toimesta keskushallintoon.
2011	Keskushallintoon siirtyi Pielisen Karjalan maaseutupalvelujen perustamisen myötä Valtimon ja Lieksan maaseutusihiteerit (2 henkilöä).
2011	Teknisestä toimesta siirtyi viisi viranhaltijaa Lieksan kaupungin palvelukseen perustetun Lieksan ja Nurmeksen teknisen viraston yhteisiksi viranhaltijoiksi.

2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2018 lopussa oli koko henkilöstöstä osa-aikaisena 30 henkilöä, joka on kolme enemmän kuin vuonna 2017. Osa-aikaeläkkeen hakeminen päättyi 31.12.2016. Viimeiset myönnetyt osa-aikaeläkkeet ovat alkaneet 1.1.2017. Osa-aikaeläkkeen korvaa osittainen varhennettu vanhuuseläke, jonka on voinut aloittaa aikaisintaan 1.2.2017 lukien. Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä työntekoa ei välttämättä tarvitse edes vähentää. Jatkossa mahdolliset osittaisesta varhennetusta vanhuuseläkkeestä johtuvat osa-aikaisuudet kirjautuvat Osa-aikaisuuden syy -taulukossa kohtaan ”Omasta pyynnöstä”. Osa-työkyvyttömyyseläke voi olla vaihtoehto silloin, jos työntekijä pystyy vielä jatkamaan työtä aiempaa kevyemmällä työmäärällä. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden 2018 lopussa oli 8 henkilöä, mikä on 6 henkilöä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Taulukko 4. Osa-aikaisuuden syy

Osa-aikaisuuden syy	Naiset	Miehet	Yhteensä
Osa-aikainen virka tai toimi yht.	16	2	18
Sivuvirka tai sivutoimi yht.	1	0	1
Osa-aikaeläke yht.	1	0	1
Osittainen hoitovapaa yht.	1	0	1
Muu osa-aikatyö, työntek pyynt yht.	0	1	1
Osatyökyvyttömyyseläke yht.	8	0	8
Kaikki yhteensä	27	3	30

2.3 Henkilötyövuosien määrä

Edellä (kappale 2.1) tarkastellut henkilöstömäärät ovat siis tilanne kunkin vuoden viimeisenä päivänä. Henkilöstön määrää voidaan tarkastella myös henkilötyövuosina. Tällöin tulee huomioiduksi mm. työsuhteiden osa-aikaisuus sekä vuoden aikana tapahtuneet muutokset henkilöstömäärissä ja määräaikaiset, ennen vuodenvaihdetta päättyneet työsuhteet. Henkilötyövuodet saadaan laskemalla yhteen vuoden aikana työssäolojaksoon kuuluvat kalenteripäivät ja jakamalla ne 365:llä. Henkilötyövuosien määrä oli 324 vuonna 2018.

Kuva 1. Henkilötyövuodet (2016 - 2018) toimialoittain



2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö

Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki myi vuoden 2018 aikana henkilöstönsä tuottamia palveluja erilaisin järjestelyin mm.

- Siun Sote -kuntayhtymälle terveysaseman laitoshuoltajien palvelut 30.4.2018 saakka, jonka jälkeen 7 työntekijää siirtyi Polkka Oy:lle
- Siun Sote -kuntayhtymälle kaupungilta vuokrattujen kiinteistöjen (mm. Kyrölä, sosiaali-keskus, Kuusikumpu, toimintakeskus) laitoshuoltajien palvelut
- Siun Sote -kuntayhtymälle ateriapalvelut
- Palolaitokselle ja Pielisen Karjalan tilitoimistolle puhtauspalveluja
- maaseutuhallintopalvelut Lieksan kaupungille ja Valtimon kunnalle (Pielisen Karjalan maaseutupalvelut)

Vastaavasti kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

- tietohallinnon palvelut Pohjois-Karjalan tietotekniikkakeskus Oy:ltä
- talous- ja palkkalaskennan tehtävät Pielisen Karjalan tilitoimistoliikelaitokselta
- nuorisopalvelut Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- työllisyysohjaajan palvelut
- koulukuraattoripalveluja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymältä
- lomituspalvelut Pielisen Karjalan lomituspalvelulta

Siun sote järjestää julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut Nurmeksessa ja 13 muun kunnan alueella. Lisäksi kuntayhtymä järjestää ympäristöterveydenhuollon ja pe-lastustoimen palvelut Pohjois-Karjalassa.

2.5 Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 60 (25 %) ja naisia 181 (75 %) (taulukko 5). Miesten määrä lisääntyi edellisestä vuodesta yhdellä prosentilla.

Vuonna 2016 koko maan kunta-alan henkilöstöstä 80 % oli naisia.

Taulukko 5. Vakinaisten työntekijöiden sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2018

	Miehiä		Naisia		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Kaupunginhallituksen toimiala	6	19,4	25	80,6	31
Kaupunkirakennepalvelut	34	64,2	19	35,8	53
Hyvinvointipalvelut	19	11,9	141	88,1	160
YHTEENSÄ	59	24,2	185	75,8	244

2.6 Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2018 lopussa oli 47,5 vuotta. Keski-ikä on laskenut 1,1 vuotta edellisestä vuodesta. Miesten keski-ikä oli 47,9 ja naisten 47,3 (taulukko 6). Vakinaisen henkilöstö keski-ikä on noin vuoden enemmän kuin koko henkilöstön keski-ikä, joka oli 46,4.

Hyvinvointipalveluissa keski-ikä oli 47,0 (48,1 v. 2017), hallintopalveluissa 45,2 (46,3) ja kaupunkirakennepalveluissa 50,2 (50,8). Keski-ikänsä nuorin henkilöstö oli edelleen hallintopalveluissa ja vanhin kaupunkirakennepalveluissa (taulukko 7). Henkilöstön keski-ikä on laskenut hallintopalveluissa ja hyvinvointipalveluissa ja noussut kaupunkirakennepalveluissa.

Nurmeksien henkilöstö on 2,8 vuotta vanhempaa kuin kunta-alalla keskimäärin. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2017. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

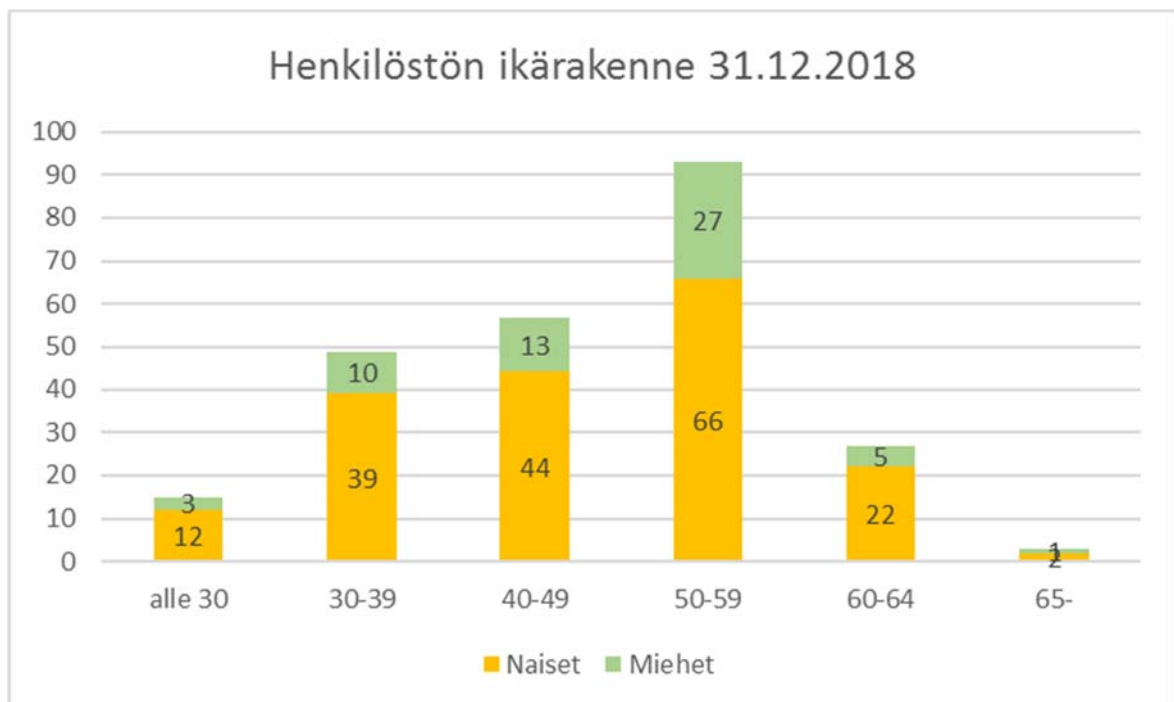
Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2018

	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
alle 30	12	3	15	6,1
30-39	39	10	49	20,1
40-49	44	13	57	23,4
50-59	66	27	93	38,1
60-64	22	5	27	11,1
65-	2	1	3	1,2
Yhteensä	185	59	244	100,0
Keski-ikä	47,3	47,9	47,5	

Taulukko 7. Vakituksen henkilöstön keski-ikä palveluittain 31.12.2018

	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	yli 65	Yht.	Keski-ikä
Kaupunginhallituksen toimiala	4	9	4	9	5	0	31	45,2
Kaupunkirakennepalvelut	3	5	11	23	11	0	53	50,2
Hyvinvointipalvelut	8	35	42	61	11	3	160	47,0
Yhteensä	15	49	57	93	27	3	244	47,5

Kuva 2. Vakituksen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2018



2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 78 % on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden ja henkilöiden, joiden koulutusaste on tuntematon, osuus oli 22 % (kuva 4).

Kuva 3. Vakinainen henkilöstö koulutusasteittain 31.12.2018



2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2018 yhteensä 445 kpl. Koulutukseen osallistujia oli yhteensä 137 eri henkilöä.

Taulukko 8. Täydennys- ym. koulutuspäivät vuosina 2012 – 2018

Koulutuspäivät	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
palkalliset	445	410	315	520	317	466	583
muut opinnot, palkaton	23	52	6	88	57	317	722
oppisopimuskoulutus, palkaton	245	112	-	84	72	74	28
opintovapaalain mukaiset	690	263	225	35	232	652	252
Kaikki yht.	1403	837	540	759	714	1528	1617

3. HENKILÖSTÖN TILA

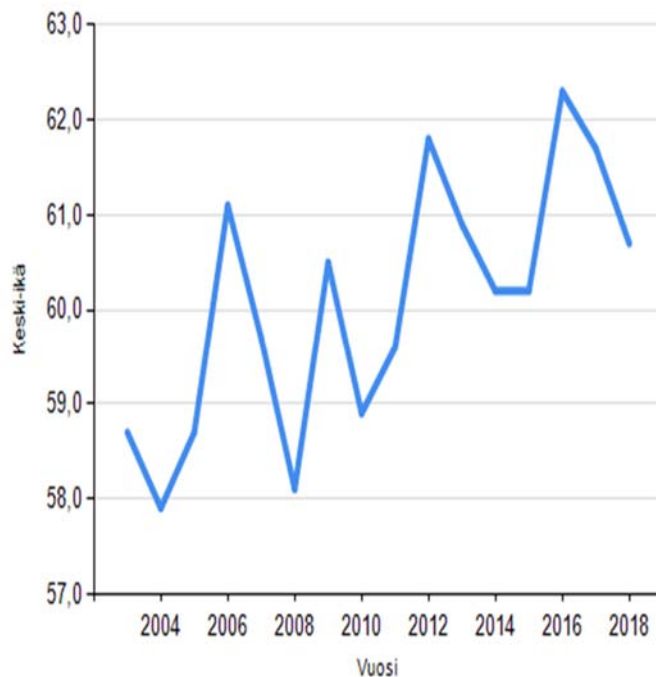
3.1. Eläköityminen

Kaupungin henkilötietojärjestelmän mukaan vuoden 2018 aikana 15 päätyneen vakinaisen palvelussuhteen päättymissyynä oli eläköityminen. Vuonna 2017 vastaava luku oli 14.

Kuntien Eläkevakuutuksen (Keva) raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

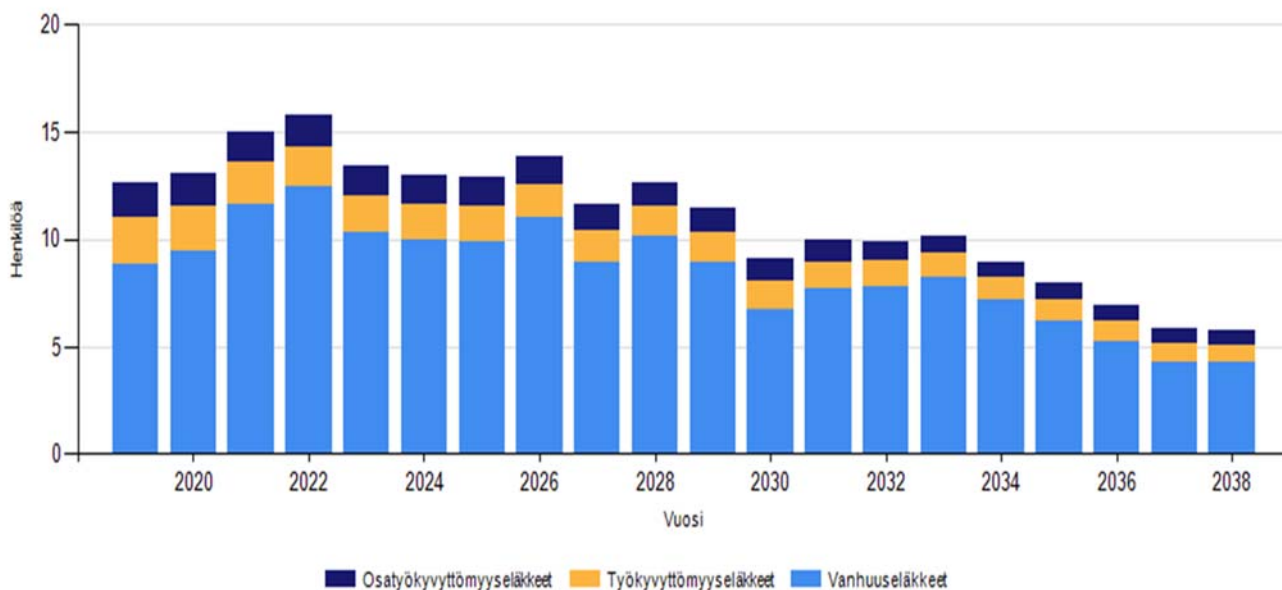
Taulukko 9. Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä ja keski-ikä vuosina 2008 – 2018 (lähde: Keva)
 Kuva 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 – 2018

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2008	21	58,1
2009	20	60,5
2010	24	58,9
2011	24	59,6
2012	22	61,8
2013	28	60,9
2014	19	60,2
2015	13	60,2
2016	14	62,3
2017	24	61,7
2018	14	60,7
Yht.	223	



Eläköitymisennuste (taulukko 9) perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kuva 6. Eläköitymisennuste Nurmeksessa vuosina 2019-2038



Taulukko 10. Eläköityminen ammattiryhmittäin (lähde Keva)

Ammattiryhmä Kevan nimikkeillä	2019 - 2023	2024 - 2028	yht.
Sairaala- ja laitosapulaiset (sis. puhtauspalvelutyöntekijät)	10	6	16
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	9	8	17
Perhepäivähoitajat	7	6	13
Avustavat keittiötyöntekijät (sis.ruokapalvelutyöntekijät)	7	3	10
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	5	6	11
Lastentarhanopettajat	3	4	7
Kiinteistöhuollon työntekijät	3	3	6
Yleissihteerit (sis. toimistosihteerit)	3	3	6
Koulunkäyntiavustajat (=koulunkäynninohjaajat)	3	3	6
Luokanopettajat	3	4	7

3.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Tulo- ja lähtövaihtuvuuteen lasketaan vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden (ml. kuolleet, mutta ei eläkkeelle siirtyneet) henkilöiden määrä. Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentti saadaan suhteuttamalla em. henkilöiden määrät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Nurmeksien kaupungin vakinaisesta palveluksesta jäi pois 30 henkilöä. Heistä 16 siirtyi vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Omasta pyynnöstä erosi 3 henkilöä. Vuonna 2018 vakinaiseen palvelukseen tuli 34 henkilöä. Tulovaihtuvuus oli 14,1 % ja lähtövaihtuvuus 5,8 %.

3.3 Sairauspoissaolot

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2018 yhteensä 5301 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 3885 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi 10,9 työpäivästä 12,3 työpäivään (kuva 9). Työtapaturmien suhteellinen osuus pysyi ennallaan.

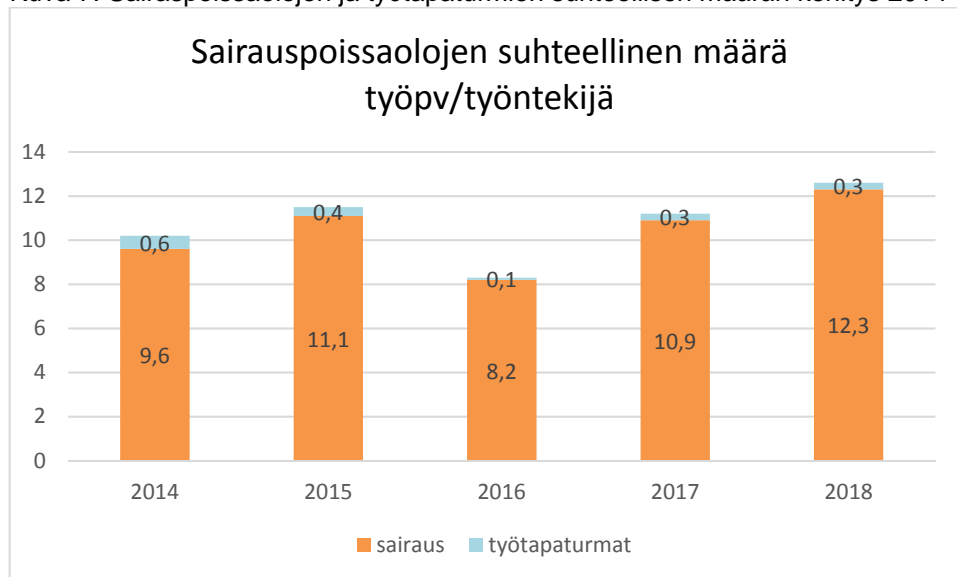
Työterveyslain ja varhaisen puuttumisen mallin edellyttämää sairauspoissaolojen seuranta varten Populus-henkilötietojärjestelmän poissaolohälytykset olivat käytössä. Poissaolohälytys on heräte esimiehelle käydä varhaisen puuttumisen mallin mukainen keskustelu esimerkiksi työkyvyn tuen kartoituslomakkeen avulla.

Taulukko 11. Poissaolojen määrä ja erittely työtaturmiin 2014 – 2018

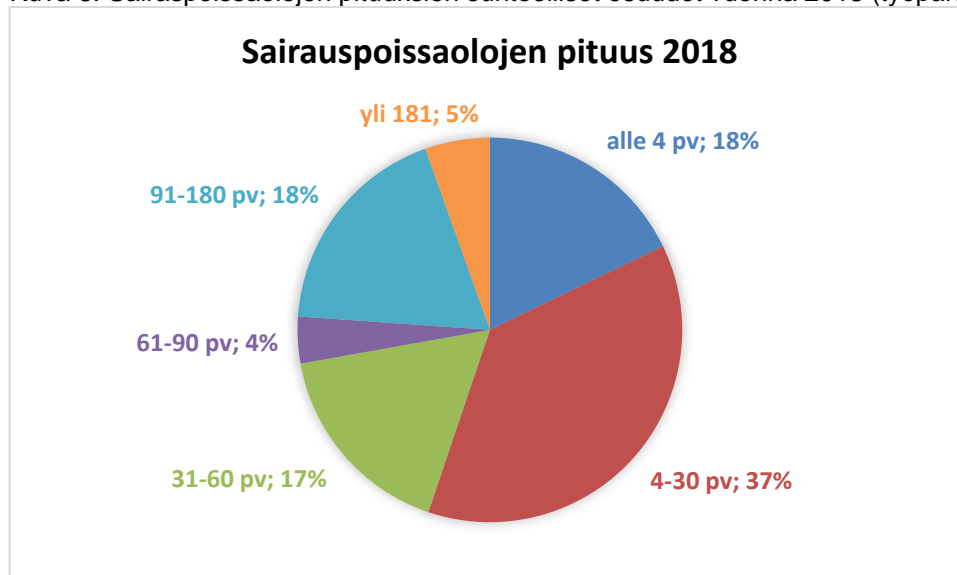
Poissaolon syy	2014		2015		2016		2017		2018	
	kalenteri-päiviä	työpäiviä	kalenteri-päiviä	työpäiviä	kalenteri-päiviä	työpäiviä	kalenteri-päiviä	työpäiviä	kalenteri-päiviä	työpäiviä
sairaus	6410	4714	7481	5484	3368	2554	4657	3459	5301	3885
työtaturmat	382	272	309	220	103	24	112	86	142	102
yhteensä	6792	4986	7790	5704	3471	2578	4769	3545	5443	3987

Kuvassa 7 on sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrää työpäiviä verrattu henkilöstön kokonaismäärään tilanteen 31.12. mukaisena.

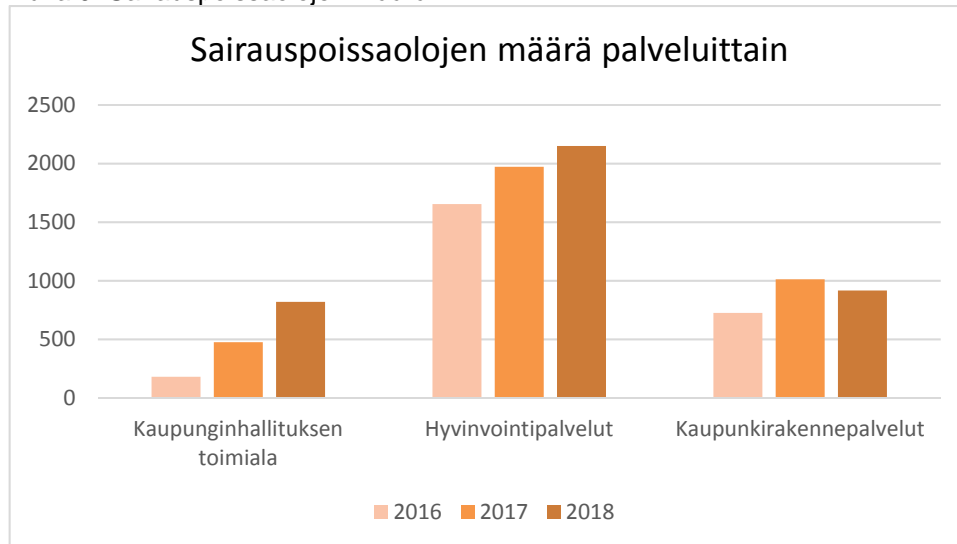
Kuva 7. Sairauspoissaolojen ja työtapaturmien suhteellisen määrän kehitys 2014 – 2018 (työpäivät)



Kuva 8. Sairauspoissaolojen pituuksien suhteelliset osuudet vuonna 2018 (työpäivät)



Kuva 9. Sairauspoissaolojen määrä



4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2018 rekrytoitiin 34 vakinaista ja 39 määräaikaista henkilöä virka-/työsopimussuhteeseen. Hakijoita 73 eri palvelussuhteeseen oli yhteensä 499, joista 44 % oli Nurmekselta. Naisia hakijoista oli 76 % ja miehiä 24 %. Rekryointitarve kasvoi edellisestä vuodesta 34 palvelussuhteella (2017, 23/16), hakijoiden kokonaismäärä kasvoi 125 hakijalla.

Palvelussuhteeseen valittiin 58 naista ja 15 miestä. Valituista 35 oli Nurmekselta ja 38 henkilöä muualta. Yhteenveto haettavina olleista palvelussuhteista hakijatietoineen on tämän henkilöstöraportin liitteenä. Liite 1.

5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO

5.1 Työsuojelu

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen työsuojelutarkastaja teki työsuojelutarkastuksen Nurmeksien lukioon 18.9.2018. Tarkastuksessa annettiin työnantajalle neljä toimintaohjetta koskien työn vaarojen selvittämistä ja arviointia, työterveyshuollon työpaikkaselvitystä, väkivallan uhkan selvittämistä ja arviointia ja ensiapuvalmiuden selvittämistä.

Työsuojeluun tuli vuonna 2018 yhteensä yhdeksän ilmoitusta työntekijään kohdistuneesta väkivallasta tai väkivallan uhkasta. Vakuutusyhtiölle oli ilmoitettu 17 työtapaturmaa, joista oli aiheutunut yhteensä 35 sairauslomapäivää.

EA 1 koulutuksen suoritti 23 henkilöä

5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Siun soten työterveyshuollon Nurmeksen yksikkö. Laadittiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma ajalle 1.1.2017 – 31.12.2021. Työterveyshuollon resurssit eivät olleet kaikilta osilta riittäviä ja jonotusajat lääkärin vastaanotolle olivat useita viikkoja. Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset vuonna 2018 olivat 65.314 euroa ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset olivat 37.182 euroa.

Työsuojeluorganisaatio järjesti viisi ensiapukoulutusta. EA 1 koulutuksen suoritti 23 henkilöä

Työterveyshuolto teki vuoden aikana työpaikkaselvityksen talonrakennusosaston urheilukentän huoltorakennuksen työmaalla, työergonomiaselvityksen Rekulan päiväkodin väistötilana toimineeseen viipaleparkkipäiväkotiin ja kohdennetun työpaikkakäynnin Nurmeksen lukion koettujen sisäilmahaittojen selvittämiseksi.

Taulukko 12. Työterveyshuollon toiminta 2016 – 2018

	2016	2017	2018
Korvausluokka I Lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto			
Työterveyshuollon toimintatiedot			
- työpaikkaselvityksiä	22,10 h	29 h	54,05 h
- tietojen antamista, ryhmät	18,6 h	22,5 h	24,0 h
'- tietojen antaminen, yksilökäynnit	132 kpl	82 kpl	153 kpl
- terveystarkastuksia			
* lääkärit	48 kpl	61 kpl	78 kpl
* terveydenhoitajat	95 kpl	75 kpl	112 kpl
* fysioterapeutit	2 kpl	47 kpl	50 kpl
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia yht.	878 kpl	567 kpl	
Korvausluokka I kustannukset	38.584	48.179	65.314
Korvausluokka II Vapaaehtoinen, työterveyspainotteinen sairaanhoito ja muun terveydenhuolto			
Sairaanhoito ja muu terveydenhuollon toimintatiedot:			
- kaupungin henkilöstön käynnit lääkäreiden ja terveydenhoitajien luona, yhteensä	759 kpl	455 kpl	233 kpl
- asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	9 kpl	1 kpl	-
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia	832 kpl	899 kpl	718 kpl
yhteensä	1600 kpl	1355 kpl	951 kpl
Korvausluokka II kustannukset	38.331	47.965	37.182
Työterveyshuollon kustannukset yhteensä	76.915	96.144	102.496

Taulukko 13. Työterveyshuollon kustannukset 2009 – 2018

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lakisääteisen	42 416	23 085	42 590	43 961	27 960	65 419	41 331	38 584	48 179	65.314
Vapaaehtoinen	34 060	32 797	48 067	52 520	54 868	64 904	68 939	38 331	47 965	37.182

5.3. Tyhy-toiminta

Aikaisempien vuosien tapaan kaupunki on tukenut myös henkilöstön omatoimista liikuntaa maksamalla eräistä yksityisiltä ostetuista kuntoliikuntapalveluista 50 %. Käytävissä on neljä kuntosalia. Sopimukseen on kuulunut erilaista ryhmäkuntoilua, Zumbaa ja kuntosalikäyntejä. Kaupungin työntekijöille oli varattu pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalista.

Eri työpaikat ja hallintokunnat ovat järjestäneet virkistys- ja liikuntailtapäiviä omalle henkilöstölleen vuosittain.

Koko henkilöstön yhteistä pikkujoulua vietettiin Hyvärilän nuoriso- ja matkailukeskuksessa, osallistujia oli noin 100. Henkilöstö valitsi vuoden työntekijäksi Niina Huovisen ja Virpi Timosen, jotka saivat äänestyksessä saman verran ääniä..

Tyhy -toiminnasta tiedotetaan henkilöstölle intrassa. Esimies vastaa tiedottamisesta esim. taukotiloissa ja ilmoitustaululla niissä yksiköissä, joissa intran käyttö ei ole mahdollista.

6. HENKILÖSTOSTRATEGIA

Henkilöstöstrategian tavoitteet neljäksi kokonaisuudeksi eli näkökulmaksi ovat:

1. Rohkea ja innostava johtajuus
2. Tuloksellisuus, yhteistyö ja asiakaslähtöisyys
3. Uudistuminen osaamisen varmistaminen muutoksessa
4. Voimavarat ja hyvinvointi

Henkilöstöstrategian toteutumisesta raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa ja seuraavan vuoden toimenpiteet vahvistetaan käyttötaloussuunnitelmassa. Henkilöstöjaosto ja valtuusto arvioivat strategian toteutumista ja tarkistavat strategian ainakin kerran strategiakauden aikana.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa on jatkettu säännöllisillä esimiesinfoilla. Lähiesimiestyön ammattitutkintoon johtava koulutus saatiin päätökseen vuoden 2018 aikana. Loppuvuodesta järjestettiin Vuoden työntekijä -äänestys ja yhteiset pikkujoulut sekä palkittiin työntekijät 30 ja 40 vuoden työurasta.

Henkilöstöjaoston asettama kannustavan palkitsemisen työryhmä sai valmiiksi kannustavan palkitsemisen kokonaisuuden ja siihen liittyen henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteet. Kannustavan palkitsemisen kokonaisuus on tullut voimaan kokonaisuudessaan 1.1.2019 alkaen.

7. HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Henkilökustannusten määrää on tarkasteltu kirjanpidon tietojen perusteella. Kirjanpidon palkkasumma sisältää myös mm. jaksotettuja palkkoja ja luottamusmiespalkkioita.

Taulukko 14. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tuloslaskelman mukaan	20 019 679	20 766 962	20 436 586	20 591 483	13 644 942	13 124 592	13 174 281
Käyttöomaisuuteen aktivoitujen henkilöstökulut	257 643	267 141	202 239	313 359	89 917	134 288	220 906
Yhteensä tilinpäätöstietojen mukaan	20 277 321	21 034 104	20 638 824	20 904 842	13 734 859	13 258 880	13 395 187

7.2. KuEL-palkkasumma sekä palkka-, eläkemeno- että varhaiselämenoperusteiset maksut

Henkilökustannuksia voidaan tarkastella myös työnantajan maksamien bruttopalkkojen ja eläkemaksujen summina.

Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Varhaiselämenoperusteista eläkemaksua eli varhemaksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

Keva ei pysty aikaisempien vuosien tapaan tuottamaan vuodelta 2018 tilinpäätöstä varten ennakkotietoja laskennan perusteista ja maksujen määrästä. Yksityiskohtainen raportointi vuodelta 2018 saadaan kun lopullinen eläkemenoperusteinen maksu vuodelta 2018 lasketaan syksyllä 2019. Alla vahvistetut tilastot vuosilta 2008-2017.

Taulukko 14. Maksettujen palkkojen ja eläkemaksujen vahvistetut euromääräiset summat 2008 – 2017

	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhemaksu	Maksut yhteensä
2008	11 587 611	2 376 288	1 611 654	193 169	4 181 111
2009	11 906 752	2 456 376	1 651 366	197 319	4 305 061
2010	11 986 089	2 466 625	1 734 193	224 864	4 425 682
2011	12 219 583	2 605 076	1 725 718	171 700	4 502 494
2012	13 226 728	2 915 168	1 763 390	177 952	4 856 510
2013	13 629 001	3 017 349	1 930 388	156 905	5 104 642
2014	13 667 700	3 146 990	1 759 874	129 989	5 036 853
2015	14 050 903	3 311 652	1 656 821	117 290	5 085 762
2016	8 111 341	1 896 453	1 520 608	69 207	3 486 268
2017	8 542 404	2 024 134	1 138 621	71 283	3 234 038

7.3. Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain mukaan osana työpaikan tasa-arvotilanneselvitystä on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus. Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos tarkastelussa havaitaan perusteettomia eroja, on työnantajan selvítettävä erojen syitä ja perusteita, jos ei löydy hyväksyttävää syytä eroille, tulee palkkakartoituksessa käydä ilmi ne korjaavat toimenpiteet joihin työnantaja ryhtyy. Palkkakartoitus toteutetaan vuosittain henkilöstöraportin yhteydessä. Palkkavertailu on tehty vertailemalla miesten ja naisten kokonaispalkkoja sopimusaloittain.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 59 (24,8 %) ja naisia 185 (75,8 %) (taulukko 5). Miesten osuus pienentyi edellisestä vuodesta 0,8 %-yksikköä..

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 61 %. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 9,7 %. KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 1294 euroa (35,95 %). Ero on kasvanut edellisestä vuodesta 137 euroa (2,45 %-yksikköä).

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 22 % henkilöstöstä. OVTES:n piiriin kuuluvien naisten (79 %) ja miesten (21 %) palkkaero on 440 euroa (11 %). Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen kuuluu 11 % henkilöstöstä, naisten (8 %) ja miesten (92 %) palkkaero on 22,42 %. Kunnallisen tuntipalkkaisten piiriin kuuluu 6 % henkilöstöstä, naisten ja miesten palkkaero on 2,99 % (taulukko 17).

Naisten ja miesten palkoissa on eroja, joita selittää miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin.

Taulukko 15 <http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/dynasty/Kitee/kokous/201910865-3.HTM>. Keskimääräiset miesten ja naisten ansiot vuonna 2018

	KVTES	OVTES	Tekniset	Tuntipalkkaiset
palkkaero %	35,95 %	10,30 %	22,42 %	2,99 %
Naisten kokonaisansio €/kk	2308	3828	*)	*)
Miesten kokonaisansio €/kk	3602	4268	*)	*)

*) ansiotietoja ei voida julkaista, jos vertailuryhmässä on 5 henkilöä tai vähemmän

HAETTAVANA OLLEET VIRAT/TYÖSOPIMUSSUHTEET

Virka/työsopimussuhde	Toimiala 1=hyvinvointip. 2. elinvoim. map.	Vakitui- nen	määräai- kainen	Hakijoita yhteensä	Hakijoista miehiä	Päteviä hakijoita	Hakijoita muualta kuin Nur- meksesta	Valitun kotipaik- kakunta	Valitun sukupuoli n=1 m=0
Ma. Hyvinvointipalvelujen hallintosihteeri	1		1					Lieksa	1
Kirjastovirkailijan tehtävä	1	1		45	17	30	37	Lahti	1
Ma. toimistosihteeri (hyvinvointipalvelut)	1		1					Nurmes	1
Museon konservaattori sijaisuus	1		1	2	1	2	2	Joensuu	1
Erytysluokanopettajan sijaisuus, Kirkkokadun koulu	1		1					Nurmes	0
Lastenhoitaja (varahenkilö)	1	1		11		5	3	Nurmes	1
Maankäyttösuunnittelija	2	1		5	2		3	Nurmes	1
Kuntatekniikan työntekijä	2	1		17	17	17	4	Nurmes	0
Kuntatekniikan mestari	2		1	7				Nurmes	0
Äidinkielen ja kirjallisuuden vs.lehtori, Kirkkokadun koulu	1		1	6	3	1	6	Valtimo	1
Englannin ja ruotsinkielen vs. lehtori, Kirkkokadun koulu	1		1					Joensuu	0
Koulunkäynninohjaaja ma. Porokylä	1		1					Nurmes	1
Koulunkäynninohjaajan sijaisuus, Porokylä	1		1					Lieksa	0
Koulunkäynninohjaaja ma. Porokylä	1		1					Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja sijaisuus, Kirkkokadun koulu	1		1					Nurmes	1
Palveluohjaaja (yhdistysyhdyshlö/järjestökoordinaattori)	1	1		33	7		25	Joensuu	1
JOPO opettaja vs. Kirkkokadun koulu	1		1					Kontiolahti	1
Lastentarhanopettaja (3 paikkaa Pikku-Kaarle)	1	1		9	1	4	8	Nurmes	1
Lastentarhanopettaja	1	1		9	1		7	Seinäjoki	1
Lastentarhanopettaja	1	1						Valtimo	1
Lastenhoitaja (6 paikkaa Pikku-Kaarle)	1	1		29	1	14	10	Nurmes	0
Lastenhoitaja	1	1		29	1		11	Lohja	1
Lastenhoitaja	1	1						Nurmes	1
Lastenhoitaja	1	1						Nurmes	1
Lastenhoitaja	1	1						Lahti	1

Lastenhoitaja	1	1						Nurmes	1
Luokanopettaja, Kirkkokadun koulu	1	1		4		?	3	Nurmes	1
Peruskoulun ja lukion kuvataiteen lehtori	1	1		16	2	?	15	Ylämylly	1
Peruskoulun ja lukion musiikin lehtori	1	1		6	1	?	5	Espoo	0
Päätoiminen tuntiopettaja, Kirkkokadun ja Porokylän koulu	1		1					Juuka	1
Erityisopettaja ma. Kirkkokadun koulu	1		1					Lieksa	1
Koulunkäynninohjaaja, ma. Porokylän koulu	1		1					Valtimo	1
Erityisluokanopettaja Porokylän koulu	1	1						Ylämylly	1
Luokanopettaja sijaisuus, Porokylän koulu	1		1	8	1	5	6	Joensuu	1
Luokanopettaja sijaisuus, Porokylän koulu	1		1	4	1	4	3	Juuka	1
Koulunkäynninohjaaja sijaisuus, Kirkkokadun koulu	1		1					Nurmes	1
Päiväkotiapulainen, (2 paikka, Pikku Kaarle)	1	1		42		15	11	Nurmes	1
Päiväkotiapulainen	1	1						Nurmes	1
Vastaava lastentarhanopettaja, Pikku Kaarle	1	1		4		3	4	Juuka	1
Peruskoulun ja lukion yhteinen poikien liikunnan ja terveystiedon lehtori	1		1					Valtimo	0
Henkilökohtainen koulunkäynninohjaaja, Porokylän koulu	1		1	3		?	1	Nurmes	1
Päätoiminen tuntiopettaja (S2-suomi toisena kielenä)	1		1	8		?	8	Sotkamo	1
Englannin ja ruotsinkielen vs. lehtori Kirkkokadun koulu	1		1	4	1	?	4	Onttola	1
Luokanopettaja, Porokylän koulu	1	1		4	2	4	2	Nurmes	1
Luokanopettaja, Kirkkokadun koulu	1		1					Pielavesi	1
MA, FY ja KE lehtorin sijaisuus, Kirkkokadun koulu	1		1	10	8	?	9	Nurmes	0
Äidinkielen ja kirjallisuuden vs. lehtori Kirkkokadun koulu	1		1	10	2	?	10	Kuopio	1
Historian ja yhteiskuntaopin päätoiminen tuntiopettaja, Kirkkokadun koulu	1		1	14	10		14	Joensuu	0
Päätoiminen tuntiopettaja (tekstiilityö) sijaisuus Kirkkokadun koulu	1		1					Nurmes	1
Luokanopettaja, Kirkkokadun koulu	1	1		2	1		1	Karjalohja	1
Lastenhoitaja, Rekulan päiväkoti	1	1						Nurmes	1
Perhepäivähoitaja	1	1						Nurmes	1
Erityislapsen avustaja, Hannilan päiväkoti	1	1						Nurmes	1

Lastenhoitaja	1	1		14			1	Valtimo	1
Eryislapsen avustaja	1	1		5	1				1
Lastentarhanopettaja	1	1		3					
Eryisopettaja vs. Kirkkokadun koulu	1		1	2	1		2	Nilsinä	1
Eryisluokanopettaja (7-9 lk) sijaisuus, Kirkkokadun koulu	1		1	2	1		1	Nurmes	0
Resurssiopettaja, Kirkkokadun koulu	1		1	7	5		5	Nurmes	0
Koulu- ja opintosihteeri, Porokylän koulu ja Lukio	1	1		26			9	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja	1	1		8	1		2	Nurmes	1
Maantiedon ja luonnonhistorian lehtorin virka, Kirkkokadun koulu	1	1		5	4		4	Rovaniemi	1
Perhepäivähoitaja	1		1	1				Nurmes	1
Englannin ja ruotsin kielen lehtorin viransijaisuus, Kirkkokadun koulu	1		1	4	2		4	Nilsinä	1
Historian ja yhteiskuntaopin lehtorin sijaisuus, Nurmeksen lukio	1		1	3	3		2	Linnantaus	0
Ruokapalvelutyöntekijä	2	1		7	0		3	Nurmes	1
Toimistosihteeri	2		1	29	4	28	14	Juuka	1
Ruokapalvelutyöntekijä, sijaisuus	2		1	7	0		4	Nurmes	1
Ma. ruokapalvelutyöntekijä	2		1	7	0		2	Nurmes	1
Ruokapalvelupäällikkö	2	1		5	0		5	Iisalmi	1
Työllisyysohjaaja	2		1	9	5		7	Nurmes	1
Kiinteistönhoitaja	2		1	8	8		2	Valtimo	0
Kaivinkoneenkuljettaja	2		1	6	6		2	Nurmes	0
tot		34	39	499	121	132	281		