



Kaupunki
vuodesta
1974

Henkilöstöraportti 2019

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
2.1 Henkilöstön määrä.....	3
2.2 Osa-aikaisuus	4
2.3 Henkilötyövuosien määrä	4
2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö	5
2.5 Sukupuolijakauma	6
2.6 Ikärakenne.....	6
2.7 Koulutustaso.....	8
2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
3. HENKILÖSTÖN TILA.....	8
3.1 Eläköityminen	9
3.2 Vaihtuvuus.....	9
3.3 Sairauspoissaolot	10
4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI	10
5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHOITO	11
5.1 Työsuojelu	11
5.2 Työterveydenhuolto	11
5.3 TYHY-toiminta	11
6. HENKILÖSTÖSTRATEGIA	11
7. HENKILÖSTÖMENOT	12
7.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	12
7.2 Varhemaksu ja eläkemenoperusteinen maksu	12
7.3 Palkkakartoitus	13
LIITE 1 Henkilöstön rekrytointi vuonna 2019	14

1. JOHDANTO

Vuoden 2019 henkilöstöraportin tunnusluvut ovat vakaita ja lähes muutaman edellisvuoden toisintoja. Kuitenkin vuosi 2019 muistetaan alkuvuoden nopeasti edenneestä kuntaliitoksen selvitystyöstä ja syksyn kiivaasta valmistautumisesta Nurmeksen ja Valtimon kuntaliitokseen.

Nurmeksen ja Valtimon kuntaliitoselvitystyön aineistoa julkaistiin henkilöstölle kotisivuilla, intrassa ja sähköpostilla. Selvitystyötä käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa marraskuussa 2018 ja uudelleen selvitystyön loppuvaiheessa helmikuussa 2019 ennen yhdistymissopimusluonnoksen ja selvitysraporttiluonnoksen käsittelyä kaupunginhallituksessa.

Yhdistymissopimusluonnoksessa esitettiin, että Nurmeksen ja Valtimon kuntaliitos toteutetaan siten, että Valtimon kunta lakkaa ja yhdistyy Nurmeksen kaupunkiin 1.1.2020. Valtimon kunnan henkilöstö siirtyy Nurmeksen kaupungin viranhaltijoiksi ja työntekijöiksi liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti. Valtimon kunnan toistaiseksi palkatuille viranhaltijoille perustetaan virat ja työsuhteet solmitaan uuteen kuntaan. Valtimon kunnan määräaikainen henkilöstö siirtyy uuden kunnan tai konsernin palvelukseen siksi määräajaksi, mikä on ollut voimassa yhdistymishetkellä.

Selvitystyöraportissa todettiin, että Nurmeksen kaupungin henkilöstöorganisaatioon suunniteltu kuntaliitos aiheuttaa kaupunginhallituksen toimialalle uuden lomituspalvelutulosalueen perustamisen. Hyvinvointipalvelujen opetus- ja koulutuspalvelujen tulosalueelle tulee uusi tulosityksikkö Valtimon koulu ja Varhaiskasvatuksen tulosalueelle Niksulan päiväkotitulosyksikkö. Nurmeksen kaupungin henkilöstön asemaan mahdollinen kuntaliitos ei tuo merkittäviä muutoksia. Toiminta-alue laajenee ja joissakin tehtävissä tehtäväkokonaisuuksia uudelleen järjestellään jonkin verran.

Nurmeksen kaupungin yhteistyötoimikunta totesi 27.2.2019, että henkilöstön asema on huomioitu selvityksessä eikä selvitys sisällä uhkakuvia henkilöstön kannalta.

Tämän jälkeen yhdistymissopimus- ja selvitysraporttiluonnokset esiteltiin henkilöstölle infotilaisuuksissa.

Valtioneuvosto päätti 13.6.19 Nurmeksen kaupungin ja Valtimon kunnan yhdistymisestä siten, että Valtimon kunta lakkaa ja yhdistyy Nurmeksen kaupunkiin 1.1.2020. Päätös perustui Valtimon kunnanvaltuuston 23.4.2019 ja Nurmeksen kaupunginvaltuuston 24.4.2019 hyväksymään yhdistymissopimukseen.

Syksy 2019 oli suurelle joukolla henkilöstöä kiivasta valmistautumista kuntaliitoksen toimeenpanoon. Toimialoilla valmisteltiin uuden Nurmeksen talousarvio ja Nurmeksen ja Valtimon työyksikköjen henkilökunta tutustuivat toisiinsa. Henkilöstön siirtoa valmisteltiin yhteistyötoimikuntien käsittelemän siirtosopimuksen mukaisesti ja kuntaliitoksesta johtuvia tietoteknisiä muutoksia valmisteltiin erillisessä projektissa.

Vesilaitoksen yhtiöittämisen seurauksena 4 vesilaitoksen työntekijää siirtyi liikkeenluovutuksella 1.1.2020 Nurmeksen Vesi Oy:öön. Lisäksi yksi Nurmeksen kaupungin työntekijä siirtyi liikkeen luovutuksella Siun sotelle, kun kuntayhtymä organisoi uudelleen klinikka-eläintenhoitajien palvelut koko maakunnassa.

Henkilöstöraporttiin on koottu tietoja Nurmeksen kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista vuonna 2019. Henkilöstöraportilla raportoidaan henkilöstöstrategian ja tasa-arvolain toteutumisesta.

Nurmeksen kaupungin henkilöstön kokonaismäärä; vakinaiset, sijaiset, määräaikaiset ja työllistetyt mukaan lukien, oli 312. Vakinaisen henkilöstön määrä oli 245 (31.12.2019). Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 78,5 %:a. Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 10,836 miljoonaa euroa.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 63 (26 %) ja naisia 182 (74 %). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 47,9 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,8 ja naisten 47,9. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä hieman nuorempaa. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,6. Nurmeksen henkilöstö on noin vuotta vanhempaa kuin kuntalalla keskimäärin.

Vuoden 2019 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 13 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,8, joka on toiseksi korkein kautta aikain. Eläköityminen on kiihtynyt viime vuosina ja pysyy korkealla, 4 %:n, tasolla seuraavat 5 vuotta. Yksiköihin rekrytoitiin 22 vakinaista ja 18 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta. Rekrytointitarve ja hakijoiden määrä laskivat edellisestä vuodesta.

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 5283 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 3865 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä laski hieman (12,6 => 12,4). Työtapaturmien suhteellinen määrä puolestaan nousi hieman, ja oli vuonna 2019 156 työpäivää.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2019 lopussa oli 312 (316, 2018). Henkilöstöstä vakinaisia oli 245 (244, 2018), työllistettyjä 12 (15, 2018), sijaisia 23 (17, 2018), määräaikaista 27 (25, 2018). Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 78,5 %:a.

Vakinaisten osuus koko kunta-alan henkilöstössä vuonna 2018 oli 76,8 %.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2019

Palvelusuhde 31.12.2019	Naiset	Miehet	yht.
Vakinaiset	182	63	245
Määräaikaiset	58	9	67
- joista työllistettyjä	9	3	12
Yhteensä	240	72	312
Kokoaikaiset	208	70	278
Osa-aikaiset	32	2	34

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2019

	Vakinais	Sijaiset	Määrä-a	Oppisop	Työllistet	Yhteensä	Ilman työllistett
hallintopalvelut	31	3	5	3	11	53	42
hyvinvointipalvelut	156	19	22	1	1	199	198
kaupunkirakennepalvelut	58	1		1		60	60
Yhteensä	245	23	27	5	12	312	300

Vuonna 2019 vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi yhdellä ollen 245. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni hyvinvointipalveluissa neljällä henkilöllä. Kaupunkirakennepalveluissa vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi viidellä henkilöllä. Hallintopalveluissa vakinaisen henkilöstö pysyi samana (taulukko 3). Henkilöstön lukumäärään eivät sisälly kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat (32 kpl).

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2012–2019

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
hallintopalvelut	38	39	27	27	28	29	31	31
kaupunkirakennep	63	64	64	62	59	64	53	58
hyvinvointipalvelut	88	140	145	145	154	148	160	156
Sosiaalitoimi	176	120	126	135	-	-	-	-
Yhteensä	365	363	362	369	241	241	244	245

2018 Polkka Oy:lle siirtyi 7 laitoshuoltajaa terveysasemalta
 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.

2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2019 lopussa koko henkilöstöstä osa-aikaisena oli 34 henkilöä, neljä enemmän kuin vuonna 2018. Osa-aikaeläkkeen korvaa osittainen varhennettu vanhuuseläke, jonka on voinut aloittaa 1.2.2017 lukien. Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä työntekoa ei välttämättä tarvitse edes vähentää. Osittaisesta varhennetusta vanhuuseläkkeestä johtuvat osa-aikaisuudet kirjautuvat osa-aikaisuuden syy, omasta pyynnöstä – kohtaan. Osatyökyvyttömyyseläke voi olla vaihtoehto silloin, jos työntekijä pystyy vielä jatkamaan työtä aiempaa kevyemmällä työmäärällä. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä vuoden 2019 lopussa oli 6 henkilöä mikä on 2 henkilöä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Taulukko 4. Osa-aikaisuuden syy

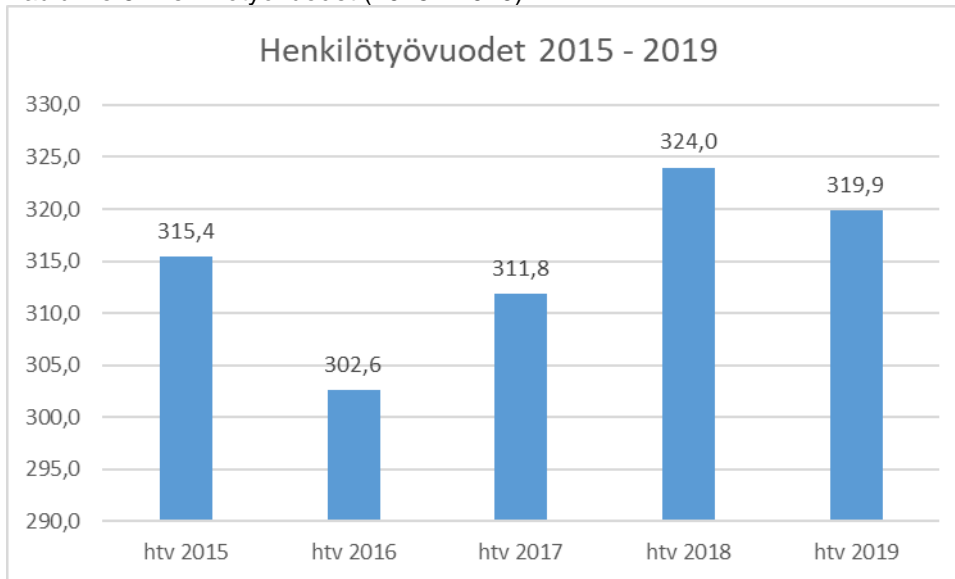
Osa-aikaisuuden syy	Naiset	Miehet	Yhteensä
Omasta pyynnöstä	0	1	1
Osa-aikaeläke	1	0	1
Osatyökyvyttömyyseläke	6	0	6
Osa-aikainen virka/toimi	25	1	26
Yhteensä	32	2	34

2.3 Henkilötyövuosien määrä

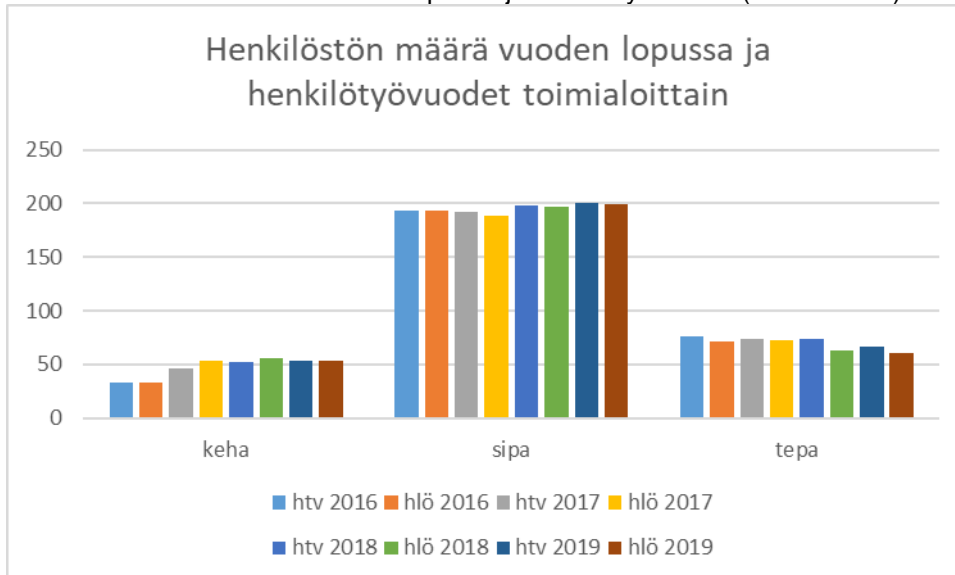
Edellä (kappale 2.1) tarkastellut henkilöstömäärät ovat siis tilanne kunkin vuoden viimeisenä päivänä. Henkilöstön määrää voidaan tarkastella myös henkilötyövuosina. Tällöin tulee huomioiduksi mm. työsuhteiden osa-aikaisuus sekä vuoden aikana tapahtuneet muutokset henkilöstömäärissä ja määräaikaiset,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

Henkilötyövuosien määrä oli vuonna 2019 319,9 (324, 2018). (taulukko 5 ja kuva 1).

Taulukko 5. Henkilötyövuodet (2015 - 2019)



Kuva 1. Henkilöstömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet (2016 - 2019) toimialoittain.



2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö

Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki myi vuoden 2019 aikana henkilöstönsä tuottamia palveluja erilaisin järjestelyin mm.

- Siun sotelle vuokrattujen kiinteistöjen puhtaus- ja ateriapalveluja
- Palolaitokselle ja Pielisen Karjalan tilitoimistolle puhtauspalveluja
- maaseutuhallintopalvelut Lieksan kaupungille ja Valtimon kunnalle (Pielisen Karjalan maaseutupalvelut)

Vastaavasti kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

- tietohallinnon palveluja Meidän IT ja talous Oy:ltä
- talous- ja palkkalaskennan tehtäviä Pielisen Karjalan tilitoimistoliikelaitokselta
- nuorisopalveluja Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- koulukuraattoripalveluja Pohjois-Karjalan koulutus kuntayhtymältä

- maatalousyrittäjien lomituspalveluja Pielisen Karjalan lomituspalvelulta

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

2.5 Sukupuolijakauma

Vakinaisesta henkilöstöstä naisia oli 182 (74 %) ja miehiä 63 (26 %) ja. Koko henkilöstöstä naisia oli 240 (77 %) ja miehiä 72 (23 %) (taulukko 6).

Taulukko 6. Koko henkilöstön sukupuolijakauma palveluittain 31.12.2019

	Naisia		Miehiä		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Hallintopalvelut	44	83 %	9	17 %	53
Hyvinvointipalvelut	175	88 %	24	12 %	199
Kaupunkirak.palve	21	35 %	39	65 %	60
YHTEENSÄ	240	77 %	72	23 %	312

2.6 Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2019 lopussa oli 47,9 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,8 ja naisten 47,9 (taulukko 7).

Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä hieman nuorempaa. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,6.

Hyvinvointipalveluissa koko henkilöstön keski-ikä oli 45,9 hallintopalveluissa 44,8 ja kaupunkirakennepalveluissa 50,3 (vuonna 2018 keski-ikä vaihteluväli oli 45,2 - 50,2). Keski-ikä nuorin henkilöstö oli edelleen hallintopalveluissa ja vanhin kaupunkirakennepalveluissa (taulukko 8).

Nurmeksen henkilöstö on noin vuotta vanhempaa kuin kunta-alalla keskimäärin. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2018. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä hieman yli 60 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

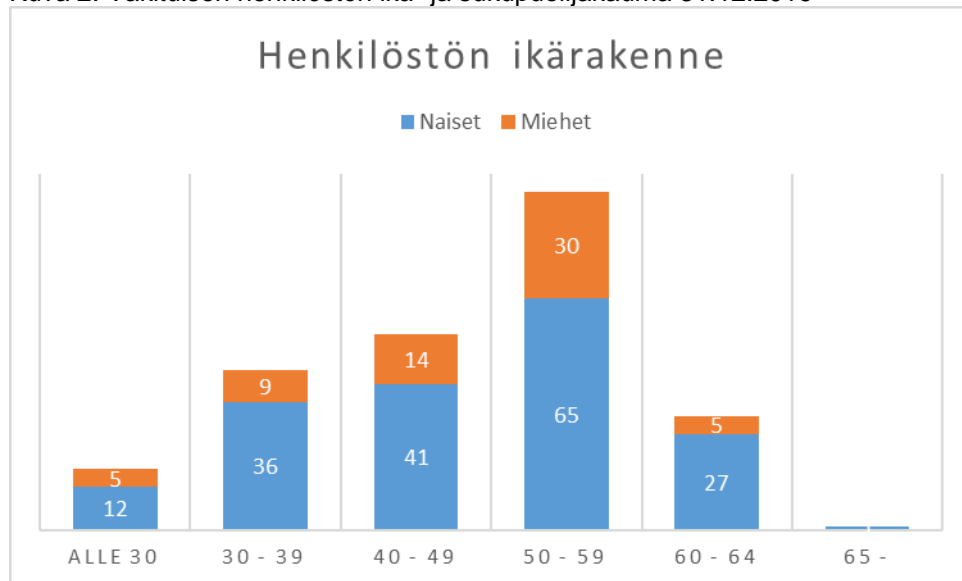
Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2019

	Naiset	Miehet	yht	%-osuus
alle 30	12	5	17	6,9
30 - 39	36	9	45	18,4
40 - 49	41	14	55	22,4
50 - 59	65	30	95	38,8
60 - 64	27	5	32	13,1
65 ja yli	1		1	0,4
Yhteensä	182	63	245	100,0
Keski-ikä	47,9	47,8	47,9	

Taulukko 8. Koko henkilöstön keski-ikä palveluittain 31.12.2019

	alle 30 v	30-39	40-49	50-59	60-64	yli 65	yht.	Keski-ikä
Hallintopalvelut	8	14	8	16	7	0	53	44,8
Hyvinvointipalvelut	18	43	51	69	17	1	199	45,9
Kaupunkirak.palvelu	5	6	10	27	12	0	60	50,3
Yhteensä	31	63	69	112	36	1	312	

Kuva 2. Vakituisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2019



2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 77 %:a on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden / koulutusaste tuntematon osuus oli 22 %:a (kuva 3).

Kuva 3. Vakinainen henkilöstö koulutusasteittain



2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 485 kpl. Koulutuksiin osallistujia oli yhteensä 141 eri henkilöä.

Taulukko 9. Täydennys- ym. koulutuspäivät vuosina 2013 - 2019

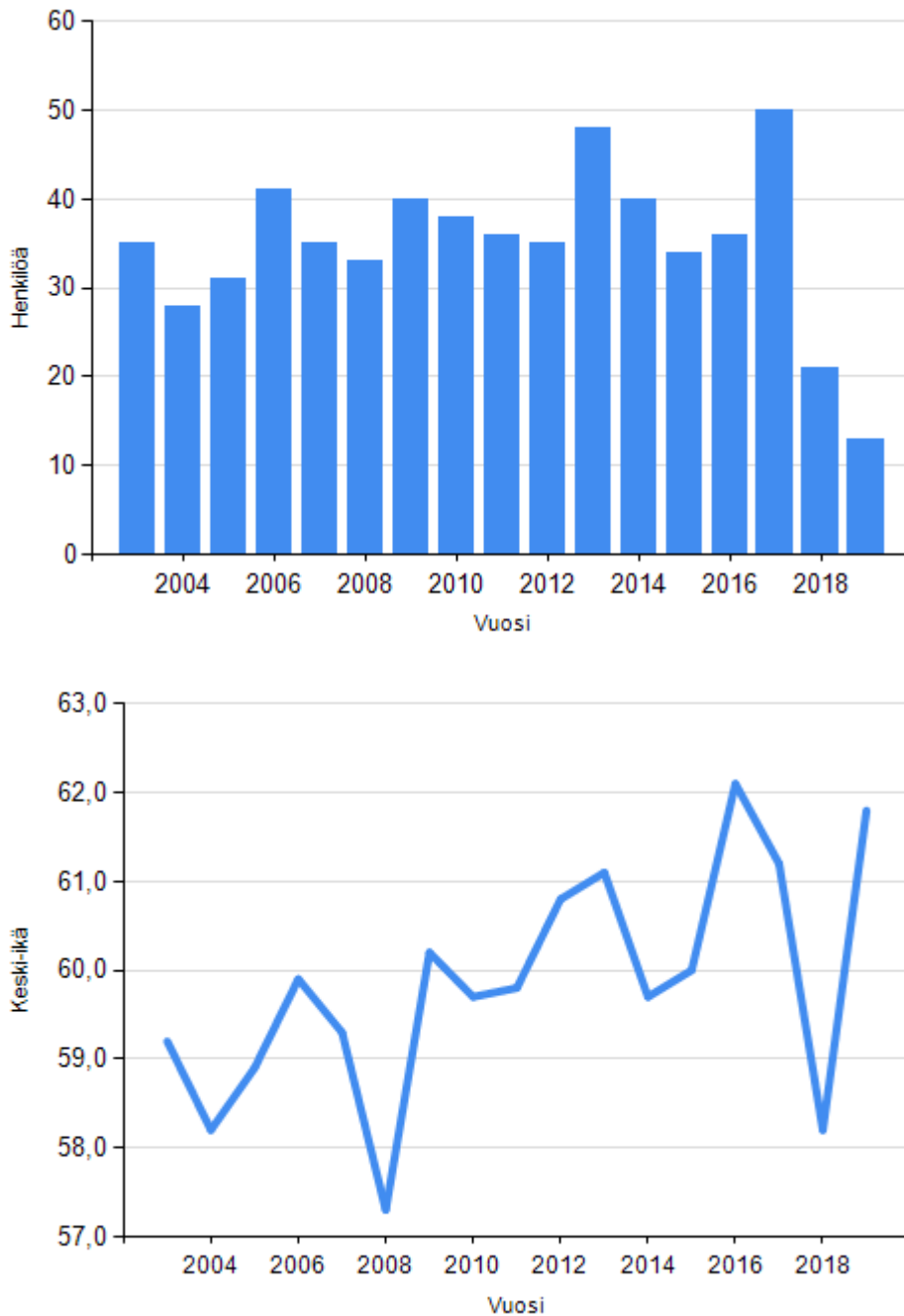
Koulutuspäivät	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
palkalliset	485	445	410	315	520	317	466
(muut opinnot) palkattomat	15	23	52	6	88	57	317
oppisopimuslain mukaiset	125	245	112	-	84	72	74

3. HENKILÖSTÖN TILA

3.1. Eläköityminen

Vuoden 2019 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 13 henkilöä (kuva 4 ja 5), joista 5 henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle ja 8 oli osa-aika-eläkkeellä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,8, joka on toiseksi korkein kautta aikain.

Kuva 4 ja 5. Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä 2003 - 2019 (lähde: Keva, tilastointitapa muuttunut 2017 jälkeen. Työ- ja virkasuhteisten palvelusten lisäksi eläkettä voi karttua esim. kuntien omais- ja perhehoitajille, luottamushenkilöille, konsulteille tai johtokuntien jäsenille)



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 19 henkilöä. Heistä 5 siirtyi vanhuuseläkkeelle, 12 henkilöä erosi omasta pyynnöstä. Vuonna 2019 vakinaiseen palvelukseen tuli 20 henkilöä. Tulovaihtuvuus oli 8,2 %:a ja lähtövaihtuvuus olivat siten 7,8 %:a.

3.3 Sairauspoissaolot

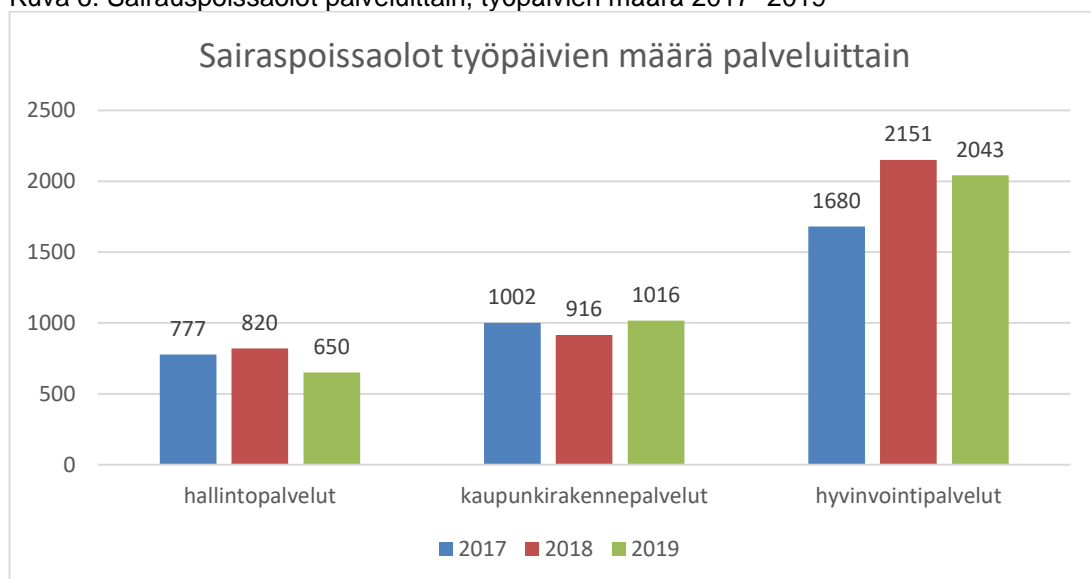
Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 5283 kalenteripäivää, työpäiviksi laskettuna 3865 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä laski hieman (12,6 => 12,4). Työtapaturmien suhteellinen määrä nousi hieman.

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

Taulukko 10. Poissaolojen määrä ja erittely työtapaturmiin 2015 – 2019

	2015		2016		2017		2018		2019	
	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä	kalenteri-päivä	työpäivä
sairaus	7481	5484	3368	2554	4657	3459	5301	3885	5061	3709
työtapaturmi	309	220	103	24	112	86	142	102	222	156
yhteensä	7790	5704	3471	2578	4769	3545	5443	3987	5283	3865

Kuva 6. Sairauspoissaolot palveluittain, työpäivien määrä 2017 -2019



4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2019 rekrytoitiin 22 vakinaista ja 18 määräaikaista virkaa/työsopimussuhdetta. Hakijoita neljäänkymmeneen eri palvelussuhteeseen oli yhteensä 273, joista 44 %:a oli Nurmeksessä. Naisia hakijoista oli 55 %:a ja miehiä 45 %:a. Rekrytointitarve ja hakijoiden määrä laskivat edellisestä vuodesta.

Palvelussuhteeseen valittiin 21 naista ja 10 miestä. Tehtäviä jäi rekrytoinnissa täyttämättä eri syistä 9 kpl, kolme täytettiin myöhemmin määräajaksi.

Yhteenveto haettavina olleista palvelussuhteista hakijatietoineen on liitteenä. Liite 1.

5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO

5.1 Työsuojelu

Vuonna 2019 järjestettiin ensiaputaitojen perus- ja täydennyskoulutusta.

5.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Siun Työterveys Oy. Laadittiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma ajalle 1.1.2020 – 31.12.2021. Työterveyshuollon resurssit eivät olleet kaikilta osilta riittäviä, jonotusajat vastaanotolle vaihtelivat vuoden 2019 aikana jälleen suuresti. Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset vuonna 2019 olivat 66.436,36 euroa ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset olivat 39.127,08 euroa.

Työsuojeluvaltuutettuina toimivat Sari Kymäläinen ja Markku Ollilainen, varatyösuojeluvaltuutettuna Armi Laukkanen. Työsuojelupäällikkönä toimi kiinteistönhoidon esimies Timo Pelkonen.

5.3. Tyhy-toiminta

Työkykytoiminnasta siirryttiin jälleen askel kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointitoimintaa ottamalla käyttöön ePassi-etuus, jota voi käyttää sekä liikunta- että kulttuuripalveluihin. Lisäksi käytössä oli kuntosalituki ja Kaupungin työntekijöillä oli pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalista.

Työyksiköt järjestivät omia virkistys- ja liikuntailtapäiviä. Syksyllä 2019 Valtimon kunnan ja Nurmeksen kaupungin henkilöstön välistä yhteistyötä käynnistettiin järjestämällä tutustumiskäyntejä työyksiköihin ja yhteisiä liikuntailtapäiviä.

6. HENKILÖSTOSTRATEGIA

Henkilöstöstrategian tavoitteet neljäksi kokonaisuudeksi eli näkökulmaksi:

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. Henkilöstöjajohto ja valtuusto arvioivat strategian toteutumista ja tarkistavat strategian ainakin kerran strategiakauden aikana.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2019 säännöllisillä esimiesinfoilla ja kolmatta kertaa järjestetyllä henkilöstön yhteisellä pikkujoululla. Henkilöstö valitsi vuoden työntekijäksi rehtori Katja Tolvasen ja vuoden onnistuneeksi teoksi kuntalaisten kehuman hyvinvointipalvelujen muuton Nurmestalon remontin tieltä korvaaviin tiloihin.

Kannustavan palkitsemisen kokonaisuudesta toteutettiin ensimmäistä kertaa henkilökohtaisen työnsuorituksen arviointi ja toimeenpantiin se mm. 1.1.2019 voimaan tulleen järjestelyerän avulla. Ensimmäistä kertaa palkittiin kannustinrahalla oppisopimuksella valmistautuneita (opiskelu omalla ajalla) ja opiskelua ohjanneita työntekijöitä.

Lisäksi järjestettiin henkilöstölle tiedotustilaisuudet sekä säännölliset kuukausitiedotteet kuntaliitosasiassa (myös valtimolaisille), Valtimon henkilöstölle annettiin pääsy Nurmeksen intraan jo heti valtioneuvoston päätöksen jälkeen.

7. HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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

Taulukko 11. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan 2013 - 2019

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tuloslaskelman mukaan	20 766 962	20 436 586	20 591 483	13 644 942	13 124 592	13 174 281	13 740 913
Käyttöomaisuuteen aktivoidut henkilöstökulut	267 141	202 239	313 359	89 917	134 288	220 906	57 420
Yht. tilinpäätöstietojen mukaan	21 034 104	20 638 824	20 904 842	13 734 859	13 258 880	13 395 187	13 798 332

7.2. KuEL-Palkkasumma sekä palkka-, eläkemeno- että varhaiselämenoperusteiset maksut 2018

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. Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhemaksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

Keva tuottaa lopulliset eläkemaksutiedot siten että lopulliset tilastot valmistuvat seuraavan vuoden syksyllä. Vuoden 2018 lopulliset eläkemaksut -tilasto valmistui 29.10.2019.

KuEL palkkasumma vuonna 2018 on 9.134.879 euroa ja palkkaperusteinen KuEL-maksusuosuus on 2.152.521 euroa. Eläkemenoperusteisen maksun määrä on 1.133.479 euroa ja varhaiseläkemenoperusteinen maksu on 93 527 euroa. Maksut yhteensä vuonna 2018 olivat 3.379.527 euroa.

Taulukko 12. Maksettujen palkkojen ja eläkemaksujen euromääräiset summat 2008 – 2018.

Palkkasumma ja eläkemaksut vuosittain euroissa

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu	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
2018	9 134 879	2 152 521	1 133 479	93 527	3 379 527

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 selvitettävä 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 naisia oli 182 (74 %) ja miehiä 63 (26 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 240 (77 %) ja miehiä 72 (23 %).

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 60 %:a henkilöstöstä. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 9 %:a. KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 1294 euroa (35,3 %).

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 24 %:a henkilöstöstä. OVTES:n piiriin kuuluvien naisten (76 %) ja miesten (24 %) palkkaero on 352 euroa (13 %).

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS) ja kunnallisen tunti-palkkaisten (TTES) piiriin kuuluu yhteensä 17 %:a henkilöstöstä, naisten määrä on kuitenkin näillä sopimusaloilla niin pieni (alle 5 henkilöä) ettei ansiovertailua voi julkaista.

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

HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI VUONNA 2019

Liite1

HAETTAVANA OLLEET VIRAT/TYÖSOPIMUSSUHTEET

Virka/työsopimussuhde	Toimiala 1=hyvinvoin- tip. 2. elinvoi- map.	Vakitui- nen	määräaikai- nen	Hakijoita yhteensä	Hakijoista miehiä	Päteviä hakijoita	Hakijoita muualta kuin Nur- meksesta	Valitun koti- paikkakunta	Valitun sukupuoli n=1 m=0
Erityisopettajan virka, Kirkkokadun koulu	1	1		7	3		6	Joensuu	0
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (pph varahenkilö)	1	1		7		2	3	Valtimo	1
Kiinteistönhoitaja	2	1		8	8		1	Valtimo	0
Sähköasentaja	2	1		2	2		1	Nurmes	0
Laitosmies	2	1		9	9		1		
Laitoshuoltaja	2	1		11	2		1	Nurmes	1
Yläpölysiivoja	2	1		5	2		1	Nurmes	0
Ruokapalvelupäällikkö	2	1		3	1		3	Kuopio	1
Kuntatekniikan mestari	2	1		11	10		7	Nurmes	0
Kiinteistönhoitaja	2	1		15	15		5		
Perhepäivähoitaja	1		1	2					
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	1		7		2	3	Valtimo	1
Varhaiskasvatuksen opettaja	1		1	1					
Varhaiskasvatuksen opettaja	1		1	2					
Poikien liikunnan ja terveystiedon lehtori	1	1		9	8		7		
Historian ja yhteiskuntaopin lehtori, lukio	1	1		26	19		26	Kontiolahti	1
Joustavan perusopetuksen (JOPO) opettaja, Kirkkokadun koulu	1		1	7	4		6	Nurmes	1
Kotitalouden lehtori, Kirkkokadun koulu	1	1		8	1		7	Nurmes	1
Englannin kielen päätoiminen tuntiopettaja, Porokylän koulu	1		1	9	4	6	8	Joensuu	1
Päätoiminen tuntiopettaja (HI, YH, UE), Kirkkokadun koulu	1		1	17	9		17	Lieksa	1
Resurssiopettaja, Porokylän koulu	1		1	6	3		4	Kerava	0
Resurssiopettaja, Kirkkokadun koulu	1		1	6					1
Luokanopettaja, apulaisrehtori, Kirkkokadun koulu	1	1		2	2		1	Nurmes	0

Koulunkäynninohjaaja, Porokylän koulu	1		1	7	1		3	Nurmes	1
Erytisloukanopettaja, Kirkkokadun koulu	1		1	1					
Luokanopettaja, Porokylän koulu	1		1	4	1	2	3	Nurmes	1
Perhepäivähoitaja	1		1	0					1
Koulunkäynninohjaaja, Porokylän koulu	1		1	4			1	Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja, Porokylän koulu	1		1	4				Nurmes	1
Erytisloukanopettaja, Porokylän koulu	1	1		3		2	3	Liekksa	1
Perhepäivähoitaja	1		1						1
Matematiikan ja fysiikan lehtori, Kirkkokadun koulu	1	1		6	5		5	Orimattila	0
Äidinkielen lehtori, Kirkkokadun koulu	1		1	5	3		5	Seinäjoki	0
Englannin ja ruotsin kielen lehtori, Kirkkokadun koulu	1		1	0					
Toimistosiihteeri, hyvinvointipalvelut	1	1		24		1	11	Nurmes	1
Perhepäivähoitaja	1		1	1					1
Ruokapalvelutyöntekijä	2	1		6				Nurmes	1
Ruokapalvelutyöntekijä	2	1		15	2		9	Valtimo	1
Kuntatekniikan työntekijä	2	1		11	10		3	Nurmes	0
Rakennuttajapäällikkö	3	1		2			1		