



Kaupunki
vuodesta
1974

Henkilöstöraportti 2017



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	10
3. HENKILÖSTÖN TILA	10
3.1. Eläköityminen	10
3.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	12
3.3 Sairauspoissaolot	13
4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI	14
5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO	15
5.1 Työsuojaelu	15
5.2 Työterveyshuolto	15
5.3. Tyhy-toiminta	17
6. HENKILÖSTOSTRATEGIA	17
7. HENKILÖSTÖMENOT	18
7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	18
7.2. KuEL-palkkasumma sekä palkka-, eläkemeno- että varhaiselämenoperusteiset maksut 2016	18
7.3. Palkkakartoitus	19
LIITE 1 Henkilöstön rekrytointi vuonna 2017	20

1 JOHDANTO

Henkilöstöraporttiin on koottu tietoja Nurmeksen kaupungin henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinnista, työsuojelusta ja työterveydenhoidosta ja henkilöstömenoista vuonna 2017. Henkilöstöraportilla raportoidaan henkilöstöstrategian ja tasa-arvolain toteutumisesta.

Nurmeksen kaupungin henkilöstön kokonaismäärä oli 318 ja vakinaisen henkilöstön määrä 241 (31.12.2017). Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 76 %. Palkkoja ja palkkioita maksettiin yhteensä 10,25 miljoonaa euroa.

Vakinaisesta henkilöstöstä miehiä oli 60 (25 %) ja naisia 181 (75 %). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,1 ja naisten 48,7. Vakinaisen henkilöstö keski-ikä on noin kaksi vuotta enemmän kuin koko henkilöstön keski-ikä, joka oli 46,7.

Vuoden 2017 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 16 henkilöä. Eläköityminen on kiihtynyt viime vuosina ja pysyy korkealla, 4 %:n, tasolla seuraavat viisi vuotta. Yksiköihin rekrytoitiin 23 vakinaista ja 16 määräaikaista henkilöä virka-/työsopimussuhteisiin. Rekrytointitarve kasvoi edellisestä vuodesta, mutta hakijoiden määrä laski.

Koko henkilöstön sairauslomista ja työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2017 yhteensä 4769 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 3545 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi 8,7 työpäivästä 10,9 työpäivään. Työtapaturmien suhteellinen osuus kasvoi myös.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2017 esimies- ja työhyvinvointitaitoja kouluttamalla ja yhteisöllisiä, yksikkörajojen yli tapahtuvia tapahtumia toteuttamalla. Kannustavan palkitseminen työryhmä aloitti toimintansa. Työryhmän tehtävänä on päivittää KVTES:n henkilökohtaisen lisän perusteet, osallistua muiden henkilöstöstrategian kannustavan palkitsemisen toimenpiteiden toteuttamiseen ja muut mahdolliset kannustavan palkitsemisen tehtävät.

Yhteistyötoimikunta kokoontui aktiivisesti. Yhteistoimintaelimessä käsiteltyjä asioita olivat esimerkiksi hallintosääntö, Nurmeksen suunta – strategia, puhtauspalvelusopimus, koulutussuunnitelma ja työsuojelun toimintaohjelma sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

Vuoden 2017 lopulla järjestetyssä työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen vaalissa työsuojeluvaltuutetuiksi tulivat valituiksi Sari Kymäläinen ja Markku Ollilainen, varatyösuojeluvaltuutetuiksi valittiin Armi Laukkanen ja Asko Leppänen.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2017 lopussa oli 318 (294, 2016). Henkilöstöstä vakinaisia oli 241 (241, 2016), työllistettyjä 15 (6, 2016), sijaisia 19 (11, 2016) ja määräaikaisia 36 (35, 2016). Oppisopimuskoulutuksessa oli 8 henkilöä, joista 6 Siun soten Nurmeksen yksiköissä (1, 2016). Taulukot 1 ja 2.

Vakinaisen henkilöstön suhteellinen osuus koko henkilöstöstä oli 76 %. Vakinaisen henkilöstön osuus on vaihdellut vuosien 2015 – 2017 välillä 74,5 – 82 – 76 %. Vuosivaihtelua selittää työllistettyjen ja työllistämisvaroin oppisopimuskoulutuksessa olevien määrän suuri vaihtelu (7 – 23 henkilöä). Koko viime vuoden aikana kaupungin ja Siun Soten organisaatioissa oli yli 40 palkkatukipaikkaa.

Vakinaisten osuus koko kunta-alan henkilöstössä vuonna 2016 oli 78 %.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä 31.12.2017

Palvelusuhde 31.12.2017	Naiset	Miehet	yht.
Vakinaiset	181	60	241
Määräaikaiset	58	19	77
- joista työllistetyt	5	10	15
Yhteensä	239	79	318
Kokoaikaiset	202	76	278
Osa-aikaiset	37	3	40

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain 31.12.2017

	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Oppisopimus	Työllistetyt	Yhteensä	Ilman työllistettyjä
hallintopalvelut	29	2	4	6	12	53	41
kaupunkirakennepalvelut	64	4	4	1	2	75	73
hyvinvointipalvelut	148	13	27	1	1	190	189
Yhteensä	241	19	35	8	15	318	303

Vuonna 2017 vakinaisen henkilöstön määrä pysyi samana kuin edellisenä vuonna ollen 241. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni hyvinvointipalveluissa kuudella henkilöllä. Kaupunkirakennepalveluissa vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi viidellä henkilöllä, kun oman teknisen toimen henkilöstöä rekrytoitiin uusiin tehtäviin (tekninen johtaja, kaupunkirakennepäällikkö, rakennuttajapäällikkö ja isännöitsijä). Lisäksi kolme viranhaltijaa siirtyi vanhoina työntekijöinä Lieksan kaupungin palveluksesta Lieksan ja Nurmeksens yhteisen teknisen viraston purkautuessa. Hallintopalveluissa vakinainen henkilöstö lisääntyi yhdellä, kun rekrytoitiin yksi uusi toimistosihteeri elinvoimapalvelujen hallinnon tehtäviin (taulukko 3). Henkilöstön lukumäärään eivät sisälly kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat (34 kpl).

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön määrä vuosina 2011–2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
hallintopalvelut	37	38	39	27	27	28	29
kaupunkirakennepalvelut	62	63	64	64	62	59	64
hyvinvointipalvelut	88	88	140	145	145	154	148
Sosiaalitoimi	172	176	120	126	135	-	-
Yhteensä	359	365	363	362	369	241	241

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 maaseutusihitteerit (2 henkilöä).
2011	Teknisestä toimesta siirtyi viisi viranhaltijaa Lieksan kaupungin palvelukseen perustetun Lieksan ja Nurmeksens teknisen viraston yhteisiksi viranhaltijoiksi.

2.2 Osa-aikaisuus

Vuoden 2017 lopussa oli koko henkilöstöstä osa-aikaisena 26 henkilöä, joka on yhtä vähemmän kuin vuonna 2016. Osa-aikaeläkkeen hakeminen päättyi 31.12.2016. Viimeiset myönnettyt 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 2017 lopussa oli 14 henkilöä, mikä on 6 henkilöä enemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Taulukko 4. Osa-aikaisuuden syy

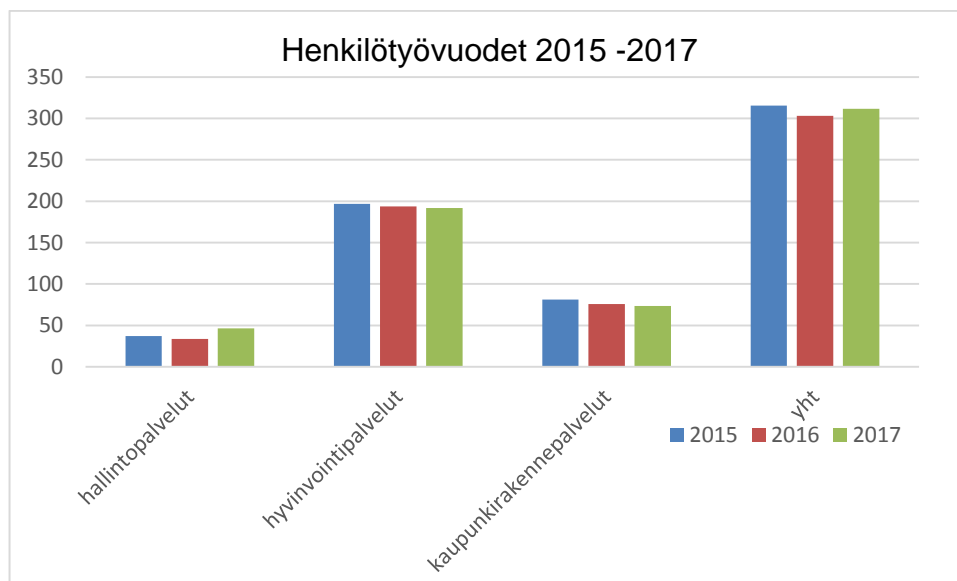
Osa-aikaisuuden syy	Naiset	Miehet	Yhteensä
Omasta pyynnöstä	1	0	1
Osa-aikaeläke	1	0	1
Osatyökyvyttömyyseläke	14	0	14
Osa-aikainen virka/toimi	10	0	10
Yhteensä	26	0	26

2.3 Henkilötyövuosien määrä

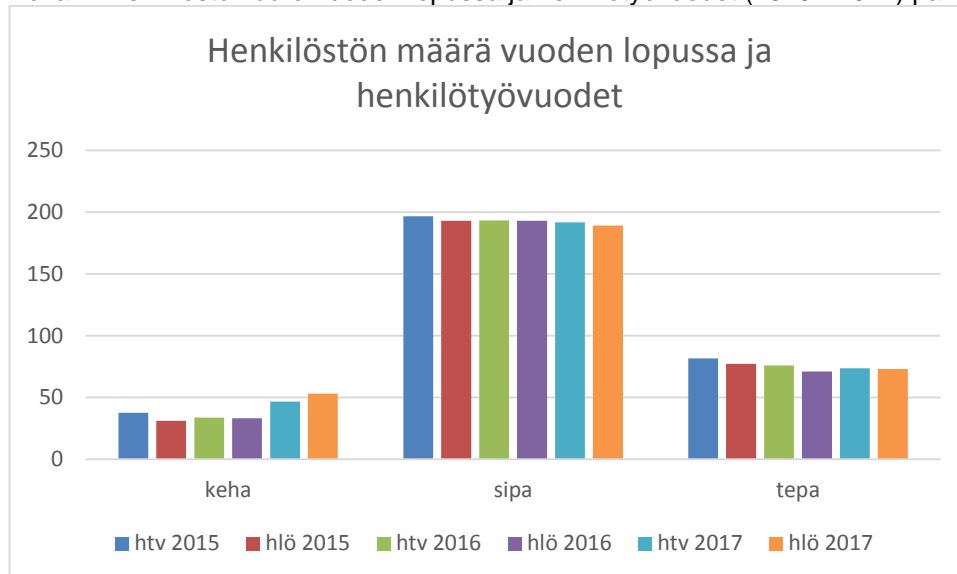
Edellä (kappale 2.1) tarkastellut henkilöstömäärät ovat siis tilanne kunkin vuoden viimeisenä päivänä. Henkilöstön määrää voidaan tarkastella myös henkilötyövuosina. Tällöin tulee huomioiduksi mm. työsuhteiden osa-aikaisuus sekä vuoden aikana tapahtuneet muutokset henkilöstömäärissä ja määräaikaiset,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

Henkilötyövuosien määrä oli vuonna 2017 311 (303,2, 2016). (kuva 1 ja 2).

Kuva 1. Henkilötyövuodet (2015 - 2017) palveluittain.



Kuva 2. Henkilöstömäärä vuoden lopussa ja henkilötyövuodet (2015 - 2017) palveluluittain.



2.4 Henkilöstön määrään vaikuttava palvelujen myynti ja osto sekä kuntayhteistyö

Henkilöstön määrää ja työpanosta tarkastellessa on otettava huomioon, että kaupunki myi vuoden 2017 aikana henkilöstönsä tuottamia palveluja erilaisin järjestelyin mm.

- NuVa-kuntayhtymälle laitoshuoltajien palvelut (7,5 henkilön työpanos) ja liinavaatevaraston hoito (0,5 henkilöä)
- NuVa-kuntayhtymälle ateriapalvelut (2 henkilöä)
- Palolaitokselle ja Pielisen Karjalan tilitoimistolle puhtauspalveluja
- maaseutuhallintopalvelut Lieksan kaupungille ja Valtimon kunnalle (Pielisen Karjalan maaseutupalvelut)
- asiantuntijapalveluja PTTK:lle

Vastaavasti kaupunki osti eri tahoilta mm. seuraavia palveluja:

- teknisen toimen yhteisten viranhaltijoiden palveluja Lieksan ja Nurmeksens tekniseltä virastolta 31.5.2016 saakka
- tietohallinnon palvelut Pohjois-Karjalan tietotekniikkakeskus Oy:ltä
- talous- ja palkkalaskennan tehtävät Pielisen Karjalan tilitoimistoliikelaitokselta
- nuorisopalvelut Hyvärilän Nuoriso- ja matkailukeskus Oy:ltä
- 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 palveluittain 31.12.2017

	Miehiä		Naisia		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Hallintopalvelut	6	19	26	81	32
Kaupunkirakennepalvelut	36	57	27	43	63
Hyvinvointipalvelut	18	12	128	88	146
YHTEENSÄ	60	25	181	75	241

2.6 Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2017 lopussa oli 48,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 48,1 ja naisten 48,7 (taulukko 6). Vakinaisen henkilöstö keski-ikä on noin kaksi vuotta enemmän kuin koko henkilöstön keski-ikä, joka oli 46,7.

Hyvinvointipalveluissa keski-ikä oli 48,1 hallintopalveluissa 46,3 ja kaupunkirakennepalveluissa 50,8 (2015, vaihteluväli oli 47,7 - 51,8). Keski-äiltään nuorin henkilöstö oli edelleen hallintopalveluissa ja vanhin kaupunkirakennepalveluissa (taulukko 7). Henkilöstön keski-ikä on laskenut molemmilla toimialoilla.

Nurmeksens henkilöstö on noin 3 vuotta vanhempaa kuin kunta-alalla keskimäärin. Kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2016. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 61 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

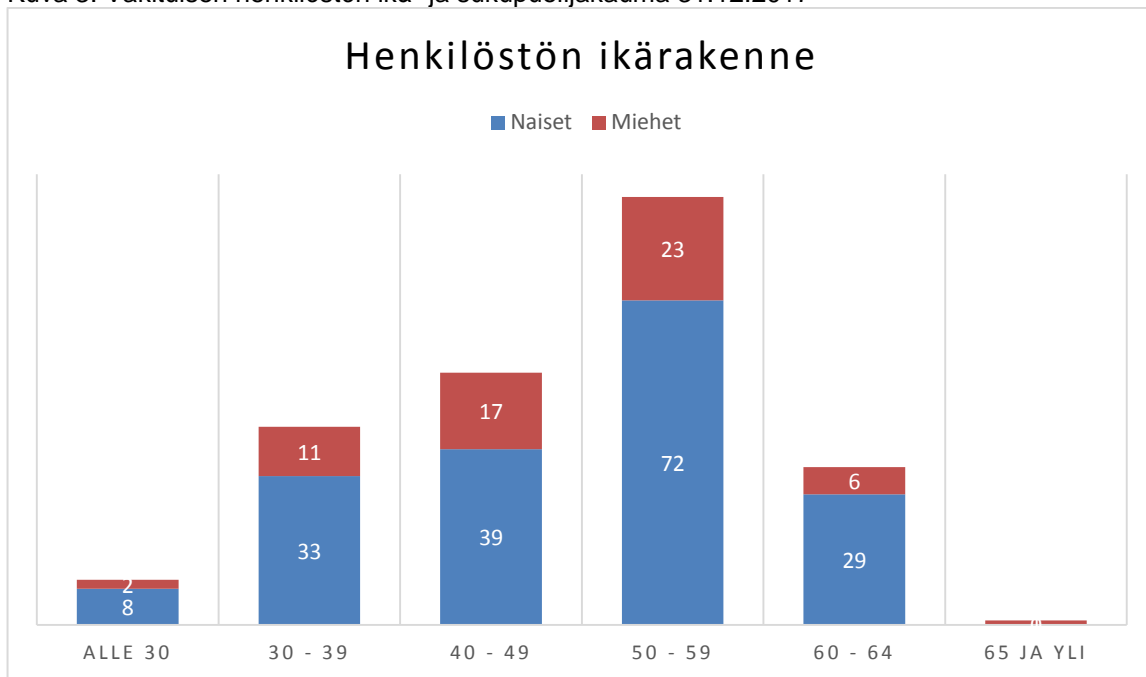
Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 31.12.2017

Ikä	Naiset	Miehet	yht	%-osuus
alle 30	8	2	10	4,1
30 - 39	33	11	44	18,3
40 - 49	39	17	56	23,2
50 - 59	72	23	95	39,4
60 - 64	29	6	35	14,5
65 ja yli	0	1	1	0,4
Yhteensä	181	60	241	100,0
Keski-ikä	48,7	48,1	48,6	

Taulukko 7. Vakituksen henkilöstön keski-ikä palveluiittain 31.12.2017

	alle 30 v.	30-39	40-49	50-59	60-64	yli 65	yh-teensä	Keski-ikä
Hallintopalvelut	4	8	3	11	6	0	32	46,3
Kaupunkirakennepalvelut	1	7	17	26	12	0	63	50,8
Hyvinvointipalvelut	5	29	36	58	17	1	146	48,1
Yhteensä	10	44	56	95	35	1	241	48,6

Kuva 3. Vakituisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2017



2.7 Koulutustaso

Vakinaisesta henkilöstöstä 77 % on suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon. Perusasteen tutkinnon suorittaneiden ja henkilöiden, joiden koulutusaste on tuntematon, osuus oli 23 % (kuva 3).

Kuva 4. Vakinainen henkilöstö koulutusasteittain 31.12.2017



2.8 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Populukseen kirjattuja palkallisia koulutuspäiviä oli vuonna 2017 yhteensä 410 kpl, 2585 tuntia. Koulutuksiin osallistujia oli yhteensä 126 eri henkilöä.

Taulukko 8. Täydennys- ym. koulutuspäivät vuosina 2010 - 2015

Koulutuspäivät	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
palkalliset	410	315	520	317	466	583	283
muut opinnot, palkaton	52	6	88	57	317	722	395
oppisopimuskoulutus, palkaton	112	-	84	72	74	28	45
opintovapaalain mukaiset	263	225	35	232	652	252	164
Kaikki yht.	837	540	759	714	1528	1617	930

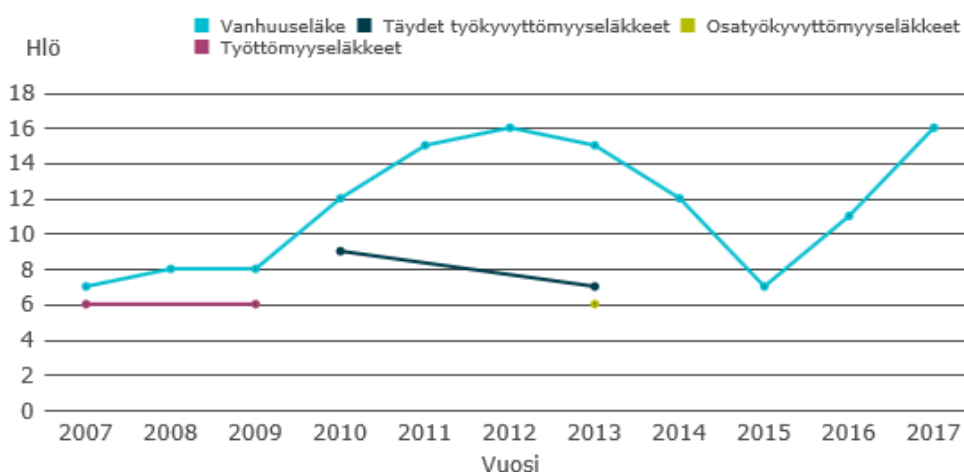
3. HENKILÖSTÖN TILA

3.1. Eläköityminen

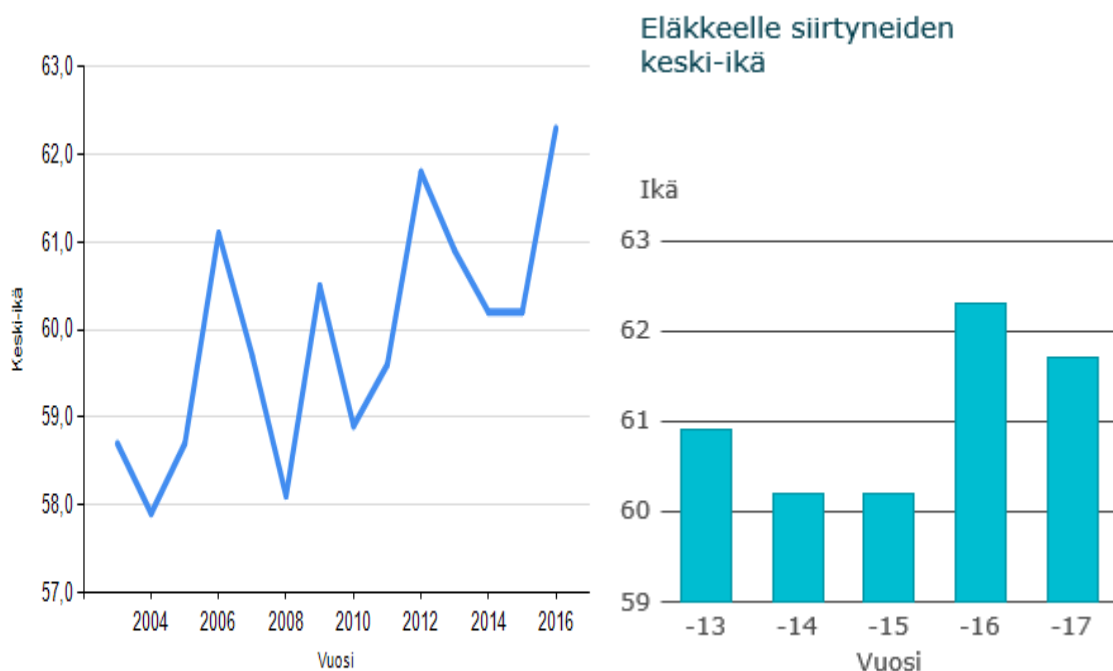
Vuoden 2017 aikana jäi vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle yhteensä 16 henkilöä (kuva 6). Eläkkeelle siirtyneiden määrä kasvoi edellisestä vuodesta kahdella. Kun ottaa huomioon henkilöstömäärän lasku (1.1.2016), eläköityminen kiihtyi voimakkaasti. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,7. Eläköityvien keski-ikä laski edellisestä vuodesta 6 kuukautta (kuva 7).

Kuva 6. Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä 2004 – 2017 (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyys-eläkkeelle siirtyneet) (lähde: Keva)

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

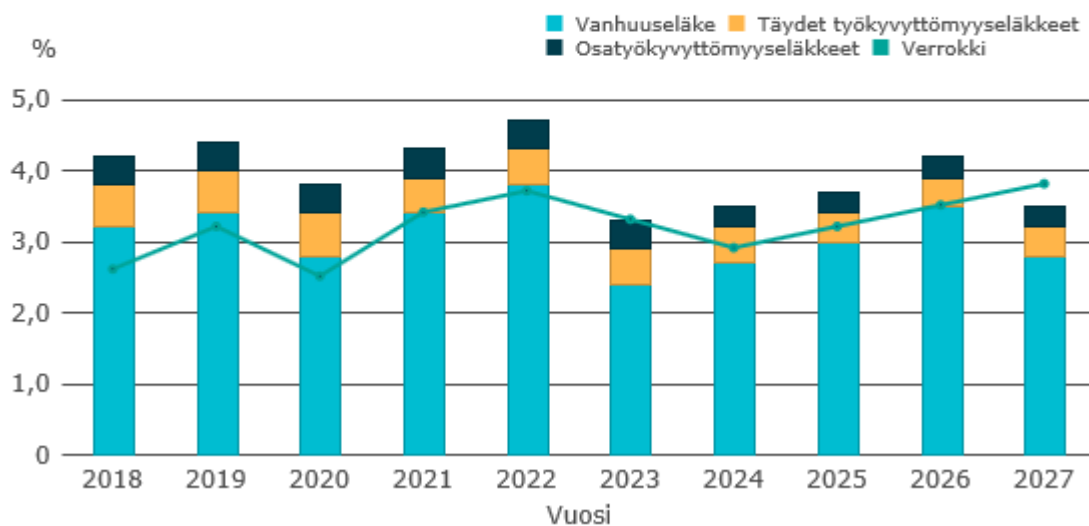


Kuva 7. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2004 – 2017 (vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet) (lähde: Keva)

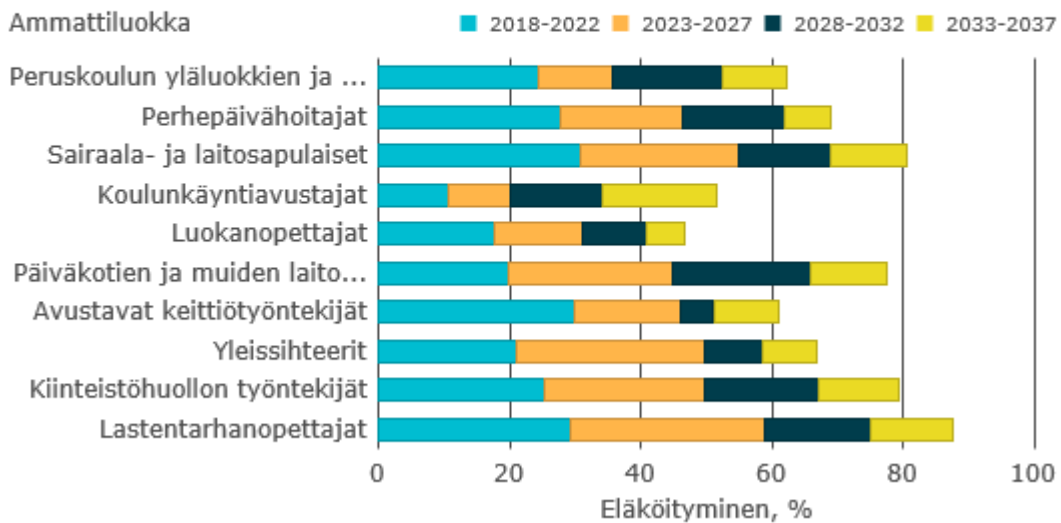


Kuva 8. Eläköitymisennuste Nurmeksessa vuosina 2018-2027

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Nurmeksien kaupungin eläkepoistumaennusteeseen (Keva) mukaan eläköityminen pysyy yli 4 %:n vuositasolla vuoteen 2022 saakka, jonka jälkeen se laskee alle 4 %:n. (kuva 8).

Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa Nurmeksien kaupungin vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtävät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Suurimmat, yli 20 %:n, vakinaisten työntekijöiden eläkepoistumat seuraavan viiden vuoden aikana on Kevan ennusteen mukaan seuraavissa ammattiryhmissä: perhepäivähoitajat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, ruokapalvelutyöntekijät, lastentarhanopettajat ja kiinteistöhuollon työntekijät.

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 25 henkilöä. Heistä 16 siirtyi vanhuuseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Omasta pyynnöstä erosi 9 henkilöä. Vuonna 2017 vakinaiseen palvelukseen tuli 23 henkilöä. Tulovaihtuvuus oli 10,3 % ja lähtövaihtuvuus 10,4 %.

3.3 Sairauspoissaolot

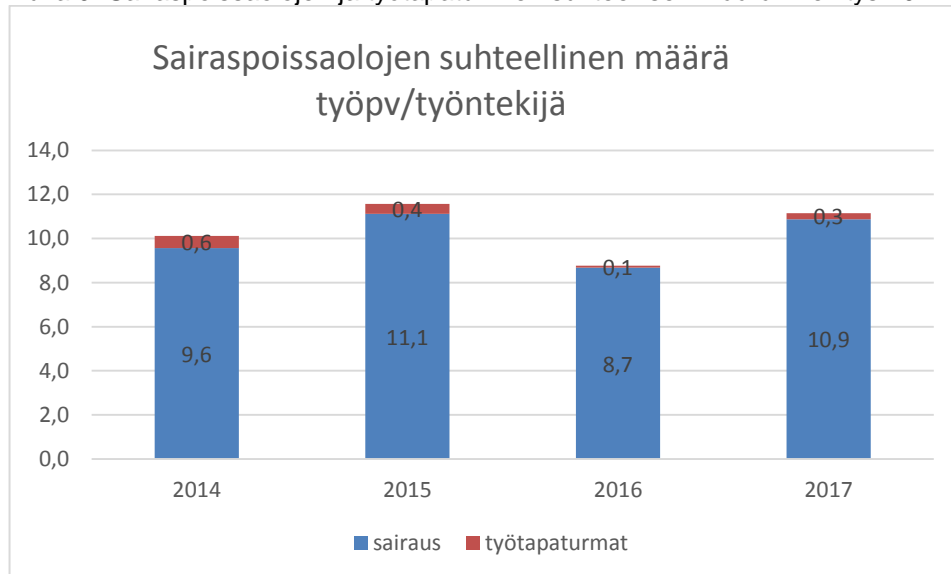
Koko henkilöstön sairauslomista ja työtaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2017 yhteensä 4769 kalenteripäivää, työpäivinä laskettuna 3545 työpäivää. Poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi 8,7 työpäivästä 10,9 työpäivään (kuva 9). Työtaturmien suhteellinen osuus kasvoi myös.

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

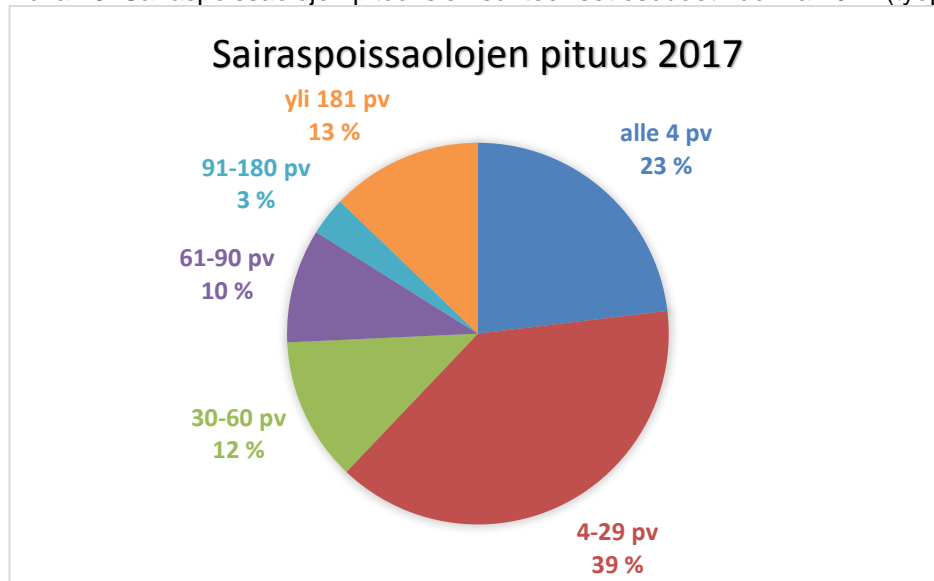
Taulukko 9. Poissaolojen määrä ja erittely työtaturmiin 2014 – 2017

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

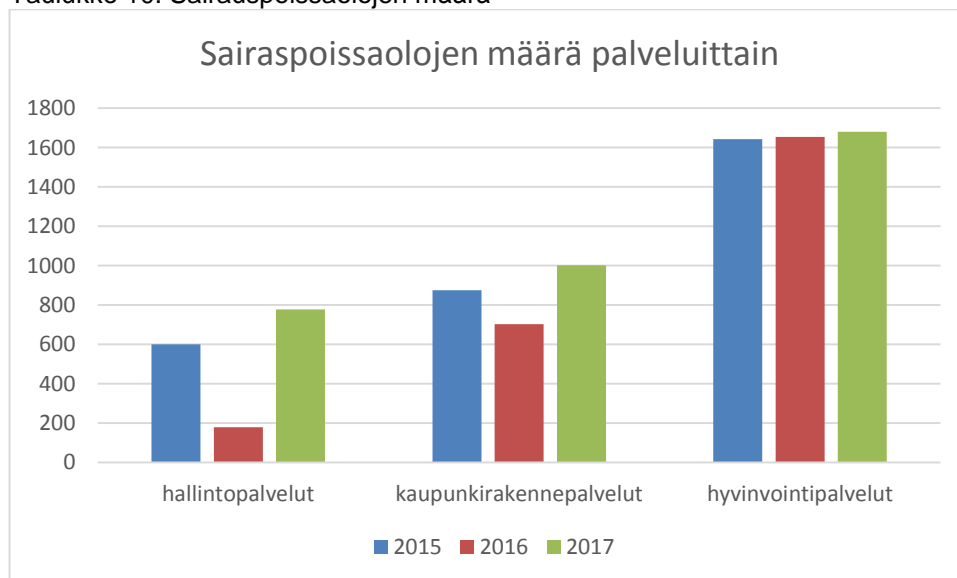
Kuva 9. Sairauspoissaolojen ja työtaturmien suhteellisen määrän kehitys 2014 – 2017 (työpäivät)



Kuva 10. Sairaspoissaolojen pituuksien suhteelliset osuudet vuonna 2017 (työpäivät)



Taulukko 10. Sairauspoissaolojen määrä



4. HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Vuonna 2017 rekrytoitiin 23 vakinaista ja 16 määräaikaista henkilöä virka-/työsopimussuhteeseen. Hakijoita 39 eri palvelussuhteeseen oli yhteensä 374, joista 42 % oli Nurmeksista. Naisia hakijoista oli 67 % ja miehiä 33 %. Rekryointitarve kasvoi edellisestä vuodesta 7 palvelussuhteella (2016, 21/11), mutta hakijoiden kokonaismäärä laski 5 hakijalla.

Palvelussuhteeseen valittiin 25 naista ja 14 miestä. Valituista 20 oli Nurmeksista ja 14 henkilöä muualta. Yhteenvedo haettavina olleista palvelussuhteista hakijatietoineen on tämän henkilöstöraportin liitteenä. Liite 1.

5. TYÖSUOJELU JA TYÖTERVEYDENHUOLTO

5.1 Työsuojelu

Kevättalvella 2017 tehtiin työpaikan radonmittaukset yhteensä 16 työpisteessä Porokylän koululla ja päiväkodissa, Kirkkokadun kivi- ja puukoululla, sekä ammattiopistolta koulun käyttöön vuokratuissa tiloissa ja Rekulan- ja Hannilan päiväkodeissa.

Päivitettiin työsuojelun toimintaohjelma, sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Järjestettiin yhteensä viisi ensiapu- ja täydennyskoulutusta. Koulutuksiin osallistui 75 työntekijää. Työsuojelupäällikkönä toimi kiinteistönhoidon esimies Timo Pelkonen.

Vuoden 2017 lopulla järjestetyssä työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen vaaleissa työsuojeluvaltuutetuiksi tulivat valituiksi Sari Kymäläinen ja Markku Ollilainen, varatyösuojeluvaltuutetuiksi valittiin Armi Laukkanen ja Asko Leppänen.

Vuonna 2017 oli vakuutusyhtiölle ilmoitettu 23 työtapaturmaa, jotka olivat aiheuttaneet yhteensä 86 sairauslomapäivää ja vakuutusyhtiö oli maksanut tapaturmista ohimenevää korvausta yhteensä 18 564 €.

Työsuojeluun tuli viime vuonna vain kolme ilmoitusta työtapaturmista, joten ilmoitusmenettelyä täytyy edelleen muistuttaa esimiehille.

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 2017 olivat 48.178,53 euroa ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset olivat 47.965,01 euroa.

Työsuojeluorganisaatio järjesti viisi ensiapu- ja täydennyskoulutusta. Koulutuksiin osallistui 75 työntekijää.

Työterveyshuolto teki vuonna 2017 työpaikkaselvitykset Porokylän- ja Kirkkokadun kouluille ja myöhemmin suunnatun työpaikkaselvityksen Rekulan päiväkotiin siellä ilmenneiden sisäilmaongelmien vuoksi. Selvityksissä ei tullut esiin mitään poikkeavaa Rekulan päiväkotia lukuun ottamatta. Rekulan selvityksen perusteella päätettiin peruskorjausinvestointia aikaistaa vuodella.

Taulukko 11. Työterveyshuollon toiminta 2016 - 2017

	2016	2017
Sairaanhoito ja muu terveydenhuolto:		
- kaupungin henkilöstön käynnit lääkärien ja terveydenhoitajien luona, yhteensä	759 kpl	455 kpl
- asiantuntijat (fysioterapeutit, psykologit, erikoislääkärit)	9 kpl	1 kpl
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia	832 kpl	899 kpl
yhteensä	1600 kpl	1355 kpl
Työterveyshuolto		
- työpaikkaselvityksiä	22,10 h	29 h
- tietojen antamista, ryhmät	18,6 h	22,5 h
'- tietojen antaminen, yksilökäynnit	132 kpl	82 kpl
- terveystarkastuksia		
* lääkärit	48 kpl	61 kpl
* terveydenhoitajat	95 kpl	75 kpl
* fysioterapeutit	2 kpl	47 kpl
- laboratorio- ja radiologiatutkimuksia yht.	878 kpl	567 kpl
Sairaanhoidon ja muun työterveydenhuollon sekä työterveyshuollon kustannukset	76914,68	96 143,54

Taulukko 12. Työterveyshuollon kustannukset 2006 – 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset	35 922	28 554	42 416	23 085	42 590	43 961	27 960	65 419	41 331	38 584	48 179
Vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannukset	38 042	34 661	34 060	32 797	48 067	52 520	54 868	64 904	68 939	38 331	47 965

5.3. Tyhy-toiminta

Työkykytoiminnasta siirryttiin askel kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointitoimintaa. Osana henkilöstöstrategian toimeenpanoa toteutettiin työhyvinvointikorttikoulutus, johon osallistui esimies-työntekijä -työpareja lähes kaikista työyksiköistä. Koko henkilöstön yhteistä pikkujoulua vietettiin Bomballa ja Hyvärilän nuoriso- ja matkailukeskuksessa 26.11.2017, osallistujia oli 136 ja palaute pääosin positiivista. Henkilöstö valitsi vuoden työntekijäksi hallintosihteeri Elisa Ryhäsen.

Aikaisempien vuosien tapaan kaupunki on tukenut myös henkilöstön omatoimista liikuntaa maksamalla eräistä yksityisiltä ostetuista kuntoliikuntapalveluista 50 %. Käytettävissä on neljä kuntosalia. Sopimukseen on kuulunut erilaista ryhmäkuntoilua, Zumbaa ja kuntosalikäyntejä. Kuntoilijoita on ollut noin 100 henkilöä. Kaupungin työntekijöille oli varattu pelivuoro Kirkkokadun koulun yläsalista.

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

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 käyttötalousuunnitelmassa. Henkilöstöjaosto ja valtuusto arvioivat strategian toteutumista ja tarkistavat strategian ainakin kerran strategiakauden aikana.

Henkilöstöstrategian toimeenpanoa jatkettiin vuonna 2017 säännöllisillä esimiesinfoilla (osallistujamäärä ka 21 esimiestä), lähiesimiestyön ammattitutkintoon johtavassa koulutuksessa jatkoi 12 henkilöä. Työhyvinvointikortin suoritti nelisenkymmentä työntekijää. Loppuvuodesta järjestettiin Vuoden työntekijä -äänestys (68 ääntä) ja yhteiset pikkujoulut (140 ilmoittautunutta) ja palkittiin 30 ja 40 vuoden työurasta (4 henkilöä).

Henkilöstöjaosto asetti kannustavan palkitsemisen työryhmän. Työryhmässä on edustajina toimialojen johtajat, pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet, sekä edustajat työsuojeluorganisaatiosta ja henkilöstöjaostosta. Työryhmä aloitti työskentelyn syksyllä 2017 ja sen tehtävänä on päivittää KVTES:n henkilökohtaisen lisän perusteet, osallistua muiden henkilöstöstrategian kannustavan palkitsemisen toimenpiteiden toteuttamiseen ja muut mahdolliset kannustavan palkitsemisen tehtävät. Nurmeksen kaupungin oma teknisen sopimuksen TVA-kehittämissyöryhmä aloitti toimintansa.

KVTES:n TVA-ryhmä kokoontui säännöllisesti. TVA-ryhmät arvioivat yhteensä 14 tehtävän vaatavuuden.

7. HENKILÖSTÖMENOT

7.1. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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

Taulukko 13. Henkilöstökulut yhteensä kirjanpidon mukaan 2011 - 2017

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tuloslas- kelman mukaan	19037670	20019679	20766962	20436586	20591483	13644942	13 124 592
Käyttö- omaisuus- teen akti- voidut henkilöstö- kulut	232237	257643	267141	202239	313359	89917	134 288
Yhteensä tilinpäätös- tietojen mukaan	19269907	20277321	21034104	20638824	20904842	13734859	13 258 880

7.2. KuEL-palkkasumma sekä palkka-, eläkemeno- että varhaiselämenoperusteiset mak- sut 2016

Henkilökustannuksia voidaan tarkastella myös työnantajan maksamien bruttopalkkojen ja eläkemaksujen summina.

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

KuEL palkkasumma vuonna 2017 on 8 542 404 euroa ja palkkaperusteinen KuEL-mak-
suosuus on 2 024 134 euroa. Kevan tilinpäätösarvion mukaan Nurmeksen kaupungin elä-
kemenoperusteisen maksun määrä on 1 139 006 euroa ja varhaiseläkemenoperusteinen
maksu on 10 166 euroa. Maksut yhteensä olivat 3 173 306 euroa.

Taulukko 14. Maksettujen palkkojen ja eläkemaksujen euromääräiset summat 2008 – 2017. *) Kevan tilinpäätösennusteen tiedot

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	1 154 412	10 566	3 061 431
2017	8 542 404	2 024 134	1 139 006	10 166	3 173 306

7.3. Palkkakartoitus

Miesten ja naisten tasa-arvosta annetun lain mukaan osana työpaikan tasa-arvotilaselvitystä 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 miehiä oli 60 (25 %) ja naisia 181 (75 %) (taulukko 5). Miesten määrä lisääntyi edellisestä vuodesta yhdellä prosentilla.

Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työsopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 62 %. Miehiä KVTES piiriin kuuluvista on 7 %. KVTES:n piiriin kuuluvien naisten ja miesten palkkaero on 1137 euroa (33,5 %). Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työsopimuksen (OVTES) piiriin kuuluu 24 % henkilöstöstä. OVTES:n piiriin kuuluvien naisten (74 %) ja miesten (26 %) palkkaero on 436 euroa (11 %). Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työsopimukseen kuuluu 9 % henkilöstöstä, naisten (10 %) ja miesten (90 %) palkkaero on 24 %. Kunnallisen tuntipalkkaisten piiriin kuuluu 8 % henkilöstöstä, naisten ja miesten palkkaero on 2 % (taulukko 17).

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

Taulukko 17. Keskimääräiset miesten ja naisten ansiot vuonna 2017

	KVTES	OVTES	Tekniset	Tuntipalkkaiset
palkkaero %	33,5 %	12,6 %	26,6 %	3,2 %
Naisten kokonaisansio €/kk	2252	3389	3103	13,91 €/tunti
Miesten kokonaisansio €/kk	3389	4223	2451	14,37 €/tunti

HAETTAVANA OLLEET VIRAT/TYÖSOPIMUSSUHTEET

Virka/työsopimussuhde	Toimiala 1=hypa 2. elpa	Vakitui- nen	määräaikai- nen	Hakijoita yhteensä	Hakijoista miehiä	Päteviä hakijoita	Hakijoita muualta kuin Nur- meksestä	Valitun kotipaik- kakunta	Valitun sukupuoli n=1 m=0
Kirkkokadun koulun luokanopettajan virka	1	1		11	2	9	9	Joensuu	1
Äidinkielen lehtorin virka	1	1		19	1	15	18	Nurmes	1
Päiväkotiapulainen	1	1		30		15	7	Nurmes	1
Erytysluokanopettajan virka	1		1	2		1	2	Kuopio	1
Erytysluokanopettajan virka vs	1		1	2		2	2	Rauma	1
Luokanopettaja, apulaisrehtori	1	1		4	1	4	2	Ylämylly	1
Kotitalouden lehtori	1	1		13		6	11	Nurmes	1
Tyttöjen liikunnan lehtori	1	1		6	1	2	5	Hämeenlinna	1
Kirjastotoimenjohtajan virka	1	1		5	2	3	4	Nurmes	1
Teknisen työn lehtorin virka	1	1		11	11	4	9	Helsinki	0
Erytysluokanopettajan virka	1		1	1		1	1	Lieksa	1
Koulunkäynninohjaaja	1	1		16	1	7	2	Nurmes	1
KK eng. Ja ruotsin kielen lehtori sij.	1		1	6	3	2	5	Nurmes	1
KK matematiikan, fysiikan ja kemian leh- torin sij.	1		1	12	7	5	12	Joensuu	0
Maaseutusihteeri	2	1		16	3	14	12	Liperi	1
Vesihuoltomestari	2	1		8	6	5	3	Nurmes	0
Isännöitsijä	2	1		10	8	10	7	Valtimo	0
Maankäyttöpäällikkö	2			8	4		8		
Rakennuttajapäällikkö	2	1		7	7	7	6	Nurmes	0
Tekninen johtaja	2	1		18	15	18	15	Valtimo	0
Kaupunkirakennepäällikkö	2	1		8	5	8	4	Nurmes	0
Laitoshuoltaja	2	2		18	2	18	6	Nurmes/Val- timo	0
Sähköasentaja	2		1	5	3		3	Nurmes	0
Talonrakennusmestari	2	1		16	14		3	Valtimo	0
toimistosihiteeri	2	1		61	6	60	24	Nurmes	1

Virka/työsopimussuhde	Toimiala 1=hypa 2. elpa	Vakitui- nen	määräaikai- nen	Hakijoita yhteensä	Hakijoista miehiä	Päteviä hakijoita	Hakijoita muualta kuin Nur- meksesta	Valitun kotipaik- kakunta	Valitun sukupuoli n=1 m=0
ruokapalvelutyöntekijä	2	1		11	1	10	5	Nurmes	1
Resurssiopettaja (1-6)	1		1	6	2	2	4	Kuukanniemi	0
KK tuntiopettaja (HY, UE, BG)	1		1	19	12	0	19	Joensuu	1
Päätoiminen tuntiopettaja (S2-kieli)	1		1	5	0	5	4	Kuopio	1
Erytysluokanopettaja	1	1		5	2	2	3	Nivala	1
Lastentarhanopettaja	1	1		1		1		Nurmes	1
Porokylän koulun resurssiopettaja	1		1	5	3	0	3	Turku	1
Perhepäivähoitajan tehtävä	1	1		3				Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja Porokylä	1		1					Nurmes	1
Koulunkäynninohjaaja Porokylä	1		1					Nurmes	0
Koulunkäynninohjaaja Porokylä	1		1					Lieksa	0
Koulunkäynninohjaaja Kirkkokatu	1		1					Nurmes	1
Tekstiilityön lehtori sij. KK	1		1					Nurmes	1
Luokanopettajan vs. Porokylä	1		1	6		1		Nurmes	1
tot		23	16	374	122	237	218		