

K I T E E

Kiteen kaupungin henkilöstökertomus 2024

Johtoryhmä 11.4.2025
Yt-toimikunta 22.4.2025
Kaupunginhallitus 12.5.2025
Kaupunginvaltuusto 26.5.2025

Sisällys

Sisällys	2
1. JOHDANTO	3
2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA.....	3
3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS	4
4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2024	7
Henkilöstön koulutus	12
Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2024.....	13
Täyttölupamenettely ja rekrytointi.....	14
Henkilöstön tiedottaminen.....	14
Palkkauskustannukset 2017-2024: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset.....	15
Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2017-2024	16
Työajan jakautuminen	16
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2017 - 31.12.2024.....	18
Eläköityminen	19
Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2017-2024.....	20
Eläköitymisennuste vuosille 2025-2029 toimialoittain	20
Henkilöstön sairauspoissaoloista vuonna 2024	21
Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2017-2024.....	22
Joustovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2024	24
Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla	25
5. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	26
KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli	26
Työterveyshuolto	26
Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017-2025	27
Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2024	28
Työmerkkipäivä	29
Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä.....	30
Työsuojaus.....	30
Sisäilmatyöryhmä.....	31
6. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA	31
Yhteistyötoimikunta.....	31
Paikallisneuvottelut	32
HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2024.....	32

1. JOHDANTO

Kiteen kaupungissa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomus noudattaa Kuntatyönantajan suositusta henkilöstöraportoinnissa, jonka mukaan viittä eri tunnuslukua voidaan verrata valtakunnallisesti samalla tavalla. 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 pääsääntöisesti vuosien 2017-2024 osalta. 1.1.2023 lukien hyvinvointialueen muodostumisesta ja liikkeenluovutuksista johtuvat henkilöstövaikutusten vertailuluvut ovat vertailukelpoisia sairauspoissaolojen kohdalla, joista on huomioitu pois liikkeenluovutuksen piirissä ollut henkilöstö.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien vuoden 2024 tunnuslukujen tarkastelu on tehty 31.12.2024 tilanteen mukaisesti. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmistä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen sekä kuntatyönantajan tilastoista.

2. KITEEN KAUPUNKI TYÖNANTAJANA

Kiteen kaupunki oli alueen suurin työnantaja ja merkittävä työllistäjä lukuisten uusien työpaikkojen tarjoajana. Kiteen kaupunki työnantajana on ollut vuosien varrella monenlaisen muutoksen ja haasteen edessä, mutta pystynyt ennakoimaan ja toimimaan muutoksissa. Muutoksien taustalla on kaupungin ennakoiminen syntyvyyteen, kouluverkkorakenteeseen, työllisyyspolitiikkaan ja työntekemisen tapoihin. Kaupungin tulee jatkossakin varautua myös muuttuvaan globaaliin toimintaympäristöön. Kaupunki tarjosi vakinaisen työpaikan 22 uudelle henkilölle, kun edellisenä vuonna työllistyi 16 uutta vakinaista henkilöä. Kaupungilla työskenneltiin 102 erilaisella ammattinimikkeellä vuonna 2024.

Vuoden alun 1.1. ja vuoden lopun 31.12 päivien mukaisesti keskimääräinen henkilöstön määrä kansalaisopisto mukaan luettuna oli 337 työntekijää. Muutos edellisestä vuodesta oli -17 työntekijää, eli - 4,8 %. Kiteen kaupungin organisaatio jakautuu hallinnollisesti kolmeen toimialaan: hallintokeskukseen, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen.

Kaupungin operatiivisesta johtamisesta vastasi johtoryhmä, johon kuuluivat kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen, talousjohtaja Kaisa Lappalainen, sivistysjohtaja Matias Valoaho, tekninen johtaja Kari Siponen sekä hallintopäällikkö Tuula Korpi. Henkilöstöasioita käsiteltäessä johtoryhmätyöskentelyyn osallistui henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen. Lisäksi johtoryhmässä on vuosittain vaihtuva henkilöstön edustaja, joka vuonna 2024 oli Jyty ry:n pääluottamusmies Satu Juntunen.

3. KAUPUNGINJOHTAJAN KATSAUS

Muutokset Kiteen kaupungin toiminnassa jatkuivat vuoden 2024 aikana. Vuoden 2023 lopussa tehdyt kouluverkkopäätökset vaikuttivat erityisesti sivistyskeskuksen henkilöstöön. Muutoksiksi voidaan laskea myös kaupungintalon henkilöstön muutto uusiin tiloihin vuoden 2024 loppupuolella ja hallintokeskuksen valmistautuminen TE-henkilöstön vastaanottoon. Kokonaisuutena muutoksista selvitettiin hyvin. Toiminnallisesti ja henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna vuodet 2023 ja 2024 olivat vaihteeksi suhteellisen vertailukelpoisia.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2024 yhteensä 289 henkilöä, mikä oli 14 vähemmän kuin vuoden 2023 lopussa. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilöstön määrä ilman kansalaisopiston tuntiopettajia vuonna 2024 oli 299,1 henkilötyövuotta, kun se vastaavasti vuonna 2023 oli 303,8 henkilötyövuotta. Vuonna 2024 kaupungin organisaation henkilöstökulut olivat 15 426 867 euroa, kun ne vuonna 2023 olivat vastaavasti 15 758 189 euroa. Henkilöstökulujen 331 000 euron laskua voidaan pitää merkittävänä, kun otetaan huomioon työehtosopimusten mukaiset toteutuneet palkankorotukset vuoden 2024 aikana. Pienentyneitä palkkakustannuksia selittävät mm. varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön ja sijaistarpeen väheneminen.

Kokonaisuutena vuoden 2024 aikana vakinaisen henkilökunnan osuus henkilöstöstä kasvoi viisi prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen, mitä voidaan pitää hyvänä kehityssuuntana. Maininnan arvoista on, että työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötyövuosista jatkoi laskuaan johtuen mm. 1.7.2023 voimaantulleesta palkkatukiudistuksesta.

Sairaspoissaolojen osalta vuosi 2024 oli hyvä. Vuonna 2024 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 9,8 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vuonna 2023 vastaava luku oli hieman parempi eli 9,4 kalenteripäivää. Talousarvion strateginen tavoite enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloja työntekijää kohden saavutettiin selkeästi.

Kiteen kaupungin työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin vuonna 2023 ja kilpailutuksen tuloksena uudeksi työterveyspalveluiden tuottajaksi valikoitui Lääkäriasema Resetti Oy. Yhteistyö Resetin kanssa vakiintui vuoden 2024 aikana ja työterveyshuollon kustannukset pysyivät maltillisella tasolla ja palvelun laatuun oltiin tyytyväisiä.

Henkilöstön koulutuspäivien osalta kaupungin strateginen tavoite, eli 4 koulutuspäivää per henkilö ei täytynyt vuonna 2023, mutta vuonna 2024 koko organisaation tasolla tavoite täyttyi. Tämä on tärkeä seikka koko organisaation kehittymisen ja myös yksittäisten työntekijöiden näkökulmasta. Osaltaan henkilöstön hyvinvointi ja tehokkuus liittyvät myös osaamisen riittävän hyvään tasoon.

Vuoden 2022 alusta käytössä ollut Epassi on vakiintunut osaksi henkilöstöetuja, kuten myös henkilöstön lounasetu. Etuuksia hyödynnettiin aktiivisesti. Vuoden 2024 aikana rekrytoinnit onnistuivat hyvin ja avoimiin virkoihin ja tehtäviin onnistuttiin rekrytoimaan osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä.

Vuonna 2024 Kiteen kaupungin henkilöstö tuotti kuntalaisille laadukkaita palveluita, rakensi Kiteen ympäristöä ja kehitti Kiteen elinvoimaisuutta. Suuret kiitokset henkilöstölle!

Kiteellä 14.4.2025

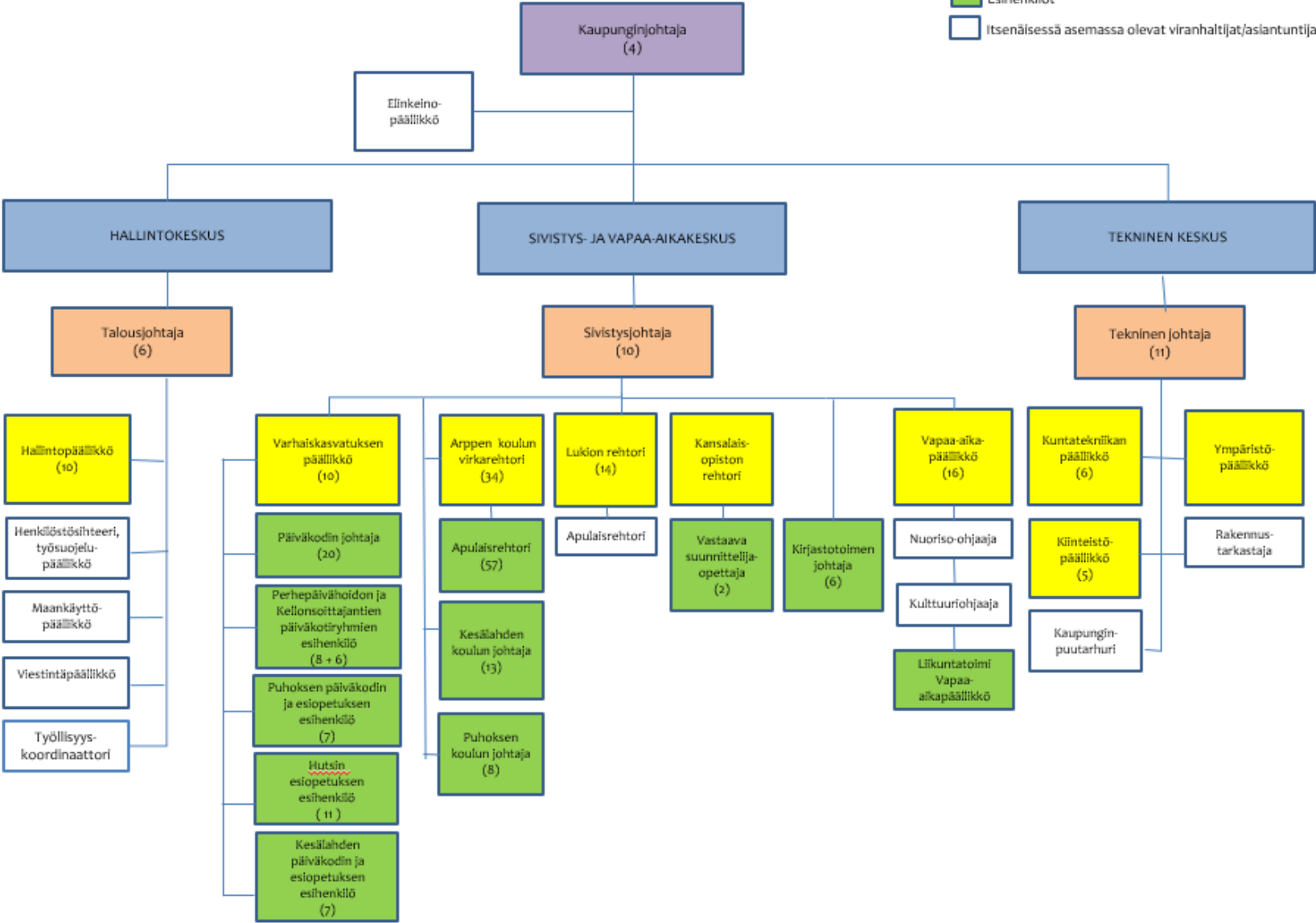
Pekka Hirvonen
kaupunginjohtaja

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

K I T E E

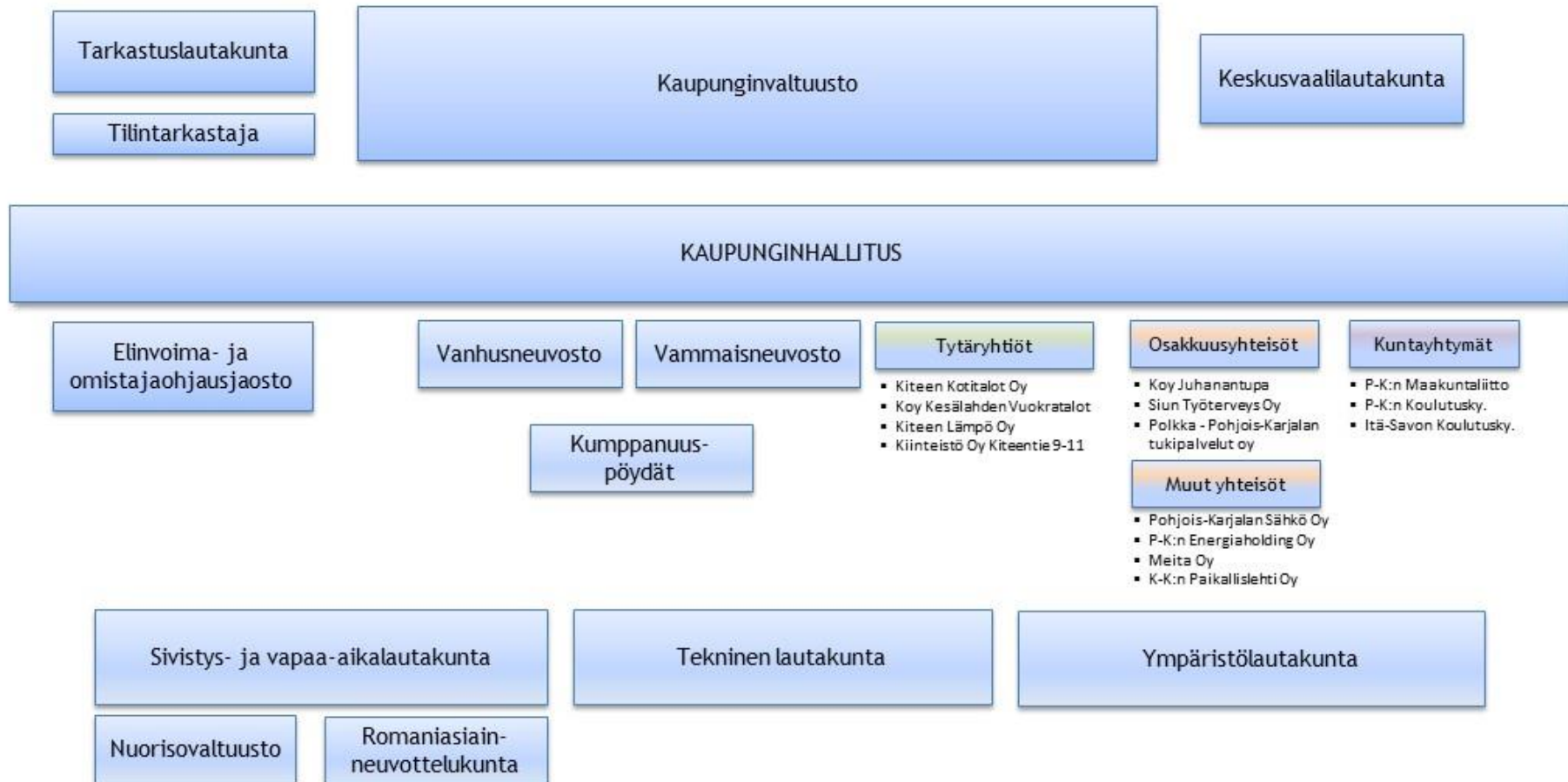
Johtavassa tai siihen rinnastettavassa itsenäisessä
asemassa olevat esihenkilöt ja asiantuntijat 31.12.2024
(alaisten lukumäärä suluissa)

- Kaupunginjohtaja
- Keskuks
- Toimialajohtajat
- Päälliköt
- Esihenkilöt
- Itsenäisessä asemassa olevat viranhaltijat/asiantuntijat



K I T E E

Kiteen kaupungin luottamuselinorganisaatio ja konserni



yhteisö, luottamus, palvelut, tulevaisuus

4. TOIMIALOJEN KUULUMISET VUODELTA 2024

HALLINTOKESKUKSEN KUULUMISET (talousjohtaja Kaisa Lappalainen)

Vuosi 2024 oli hallintokeskukselle monivaiheinen ja sisälsi merkittäviä valmistelutöitä. Erityisesti valmisteltiin TE-palvelujen siirtymistä kuntien vastuulle 1.1.2025 alkaen. Valtakunnallisesti toteutettiin myös useita työttömyysturvaan liittyviä uudistuksia, jotka johtivat muutoksiin työllisyyden hoidon tehtävissä.

Syksyllä 2024 kaupungintalon muutto aiheutti lisätyötä hallintopalveluille. Elinvoimatyö jatkui kehittyvällä suunnalla, ja joulukuussa 2024 kaupunginvaltuusto hyväksyi Puhoshalliin liittyvän 11,8 miljoonan euron investoinnin. Syksyllä 2023 käynnistettiin yhteistyö uuden työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa, ja vuoden 2024 aikana palvelut saatiin vakiinnutettua, mikä johti kertynyttä hoitovelkaa koskevien ongelmien onnistuneeseen pienentämiseen.

Hallintokeskuksen vakituisen henkilöstön määrä oli 17, mikä pysyi samana verrattuna edelliseen vuoteen. Määräaikaisia työntekijöitä oli 3, kun vuotta aiemmin määräaikaisia oli 5. Määräaikaisia työntekijöitä on työllistetty erityisesti työllisyys Hankkeissa. Hallintokeskuksen kokonaishenkilöstömäärä 31.12.2024 oli yhteensä 20 henkilöä. Henkilöstölle tarjottiin sisäisiä koulutuksia ja palaverieita, ja osaamisen kehittämiseen käytettiin keskimäärin 3,3 koulutuspäivää työntekijää kohden.

SIVISTYSKESKUKSEN KUULUMISET (sivistysjohtaja Matias Valoaho)

Kiteen kaupungin sivistystoimen vuosi 2024 oli työntäyteinen ja sisälsi useita isoja muutoksia henkilöstön ja toimintojen osalta.

Joulukuussa 2023 Kiteen kaupunginvaltuusto teki kouluverkkolinjauksia. Kouluverkkopäätösten yhtenä pitkän aikavälin tavoitteena on sopeuttaa henkilöstön määrää lasten ja nuorten määrään. Oikea määrä henkilöstöä oikeassa paikassa antaa myös mahdollisuuden kehittää sivistystoimen palveluita. Lisäksi valtuuston kouluverkkolinjausten myötä sivistystoimi ja erityisesti perusopetus pääsevät vakiinnuttamaan henkilöstön tulevaisuuden tehtäviä. Linjaukset vaikuttivat perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestämiseen elokuusta 2024 alkaen. Kevät 2024 kului suunnitelmien mukaan muutokseen valmistautumiseen henkilöstöä kuullen ja tehtäviä uudelleenorganisoiden. On täysin ymmärrettävää, että isot muutokset herättivät henkilöstön keskuudessa paljon kysymyksiä. Valtaosa avoimista kysymyksistä pystyttiin ratkomaan kevään kuluessa hyvässä yhteishengessä.

Iso toiminnallinen muutos oli myös jäähallin siirtyminen Jäähalliyhtiöltä kaupungille. Jäähallitoiminnan pyörittäminen siirrettiin kaupungin sisällä liikuntatoimelle. Jäähallin toimintojen ylläpitoon rekrytoitiin henkilöstöä liikuntapaikkojen hoitajan nimikkeellä.

Rekrytointien osalta vuosi 2024 oli erittäin hyvä. Osa aikaisemmin määräaikaista tehtävistä pystyttiin vakinaistamaan ja lähes kaikkiin avoimiin tehtäviin oli runsaasti päteviä hakijoita. Vastaavasti myös henkilöstön eläköityminen jatkui tehtyjen laskelmien mukaan. Vuoden 2024 lopussa sivistystoimella oli selvästi vähemmän henkilöstöä kuin vuoden 2024 alussa.

Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2024 noin 300 000 euroa pienemmät, palkankorotuksista huolimatta, kuin vuonna 2023. Tämä on iso muutos henkilöstökustannuksissa.

Ulkoista rahoitusta toiminnan ja henkilöstön kehittämishankkeisiin saatiin edelleen hyvin. mm. EAKR, OPH, OKM ja AVI. Virallisten organisaatioiden lisäksi sivistystoimi ja sen henkilöstö tekivät runsaasti yhteistyötä erilaisten yhdistysten ja yksityishenkilöiden kanssa.

Vuosi 2024 oli henkilöstön näkökulmasta isojen muutosten vuosi. Sivistystoimen palveluiden taso säilyi erittäin korkeana mittavista muutoksista huolimatta. Kiitos koko sivistystoimen henkilöstölle vuodesta 2024. Tuttuun tapaan vuoteen mahtui ylämäkiä ja alamäkiä. Vuodesta 2024 selvisimme kuitenkin hyvällä arvosanalla.

TEKNISEN KESKUKSEN KUULUMISET (tekninen johtaja Kari Siponen)

Ympäristötoimessa virkavapaalla ollut ympäristöpäällikkö irtisanoutui virastaan 1.3.2024 alkaen. Vs. ympäristöpäällikkö jatkoi viran hoitamista vuoden 2024 loppuun asti. Ympäristöpäällikön virka täytettiin vakinaisesti vuoden 2025 alusta lähtien.

Rakennusvalvonnassa työskenteli vs. rakennustarkastaja 22.7.2024-14.2.2025 välisellä ajalla vakinaisen viranhaltijan virkavapaan ajan. Rakennusvalvonnassa työskenteli työllistämistuella tukipalvelutyöntekijä 23.1.2023 - 21.1.2024 välisen ajan. Henkilön ensisijaiset työtehtävät olivat rakennusvalvonnan digitointia valmisteleavan arkiston seulominen ja järjestäminen sekä lupa- ja katselmustietojen täydentäminen rakennusvalvonnan sähköisiin rekistereihin.

Sekä ympäristötoimen että rakennusvalvonnan vakinaisen henkilöstön määrä (3 henkeä) pysyi ennallaan. Rakennusvalvonnan ja ympäristötoimen henkilöstön laajojen vastualueiden hoitamiseen tarvittavaa asiantuntijuutta pidettiin yllä aktiivisella kouluttautumisella. Talousarvion mukainen koulutustavoite 12 päivää ylitettiin koulutuspäivien toteuman ollessa 19 päivää.

Teknisen keskuksen hallinnon vakinaisessa henkilöstössä (2 henkeä) ei tapahtunut muutoksia vuoden 2024 aikana. Määräaikaista työvoimaa ei käytetty. Toimitilat-tulosalueella rakennusinsinööri irtisanoutui 5.2.2024. Kiinteistöhoitajan toimi täytettiin vakinaisesti 1.3.2024 alkaen. Kiinteistöpäällikön virka täytettiin vakinaisesti 8.4.2024 alkaen. Rakennusinsinöörin toimi täytettiin vakinaisesti 5.8.2024 alkaen. Kuntatekniikka-tulosalueella vakinaisen henkilöstön määrä säilyi ennallaan. Kuntatekniikan käyttötaloushankkeiden toteutuksesta vastasi määräaikainen projektiasiantuntija koko vuoden 2024 ajan. Tekninen keskus työllisti useita henkilöä palkkatuella kiinteistöhoito- ja puistotöihin sekä toimistotehtäviin. Palkkatukityöllistäminen päättyi vuoden 2024 lopussa.

Teknisen keskuksen palvelutuotannon kehittämistyötä jatkettiin toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen todettujen kehittämistarpeiden mukaisesti. Kehittämistyötä varten laadittiin useita toiminnan suunnitteluun ja ohjaukseen liittyviä selvityksiä sekä ennakoiva henkilöstösuunnitelma.

Vuoden 2024 lopussa teknisen keskuksen vakinaisen henkilöstön määrä oli 17 henkilöä ja henkilöstön kokonaismäärä 26 henkilöä. Henkilöstön kokonaismäärä väheni vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna neljällä henkilöllä. Oman henkilöstön pienen määrän takia valtaosa teknisen keskuksen palvelutuotannosta tuotetaan ostopalveluina.

TIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ

Henkilölukumäärä toimialueittain ja palvelusuhdeluonteittain v. 2017-2024

	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	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2022	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2023	Henkilöstö- vahvuus raportti 31.12.2024	Muutos 31.12.2023	Muutos % 31.12.2023
Kaupunginhallitus										
vakituiset	19	19	15	20	14	15	17	17	0	
määräaikaiset	1	0	5	5	5	6	5	3	-2	
sijaiset	1	1	2	0	1	1	0	0	0	
työllistetyt *)	12	16	13	12	14	11	0	0	0	
oppisopimussuhteinen	0	2	1	0	1	0	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	1	0	-1	
Kaupunginhallitus yhteensä	33	38	36	37	35	33	23	20	-3	-13,0
Sivistyslautakunta										
vakituiset	182	176	177	180	176	166	164	170	6	
määräaikaiset	22	39	48	50	42	62	66	56	-10	
sijaiset	10	15	13	12	16	9	7	8	1	
työllistetyt	17	11	18	6	13	15	9	5	-4	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	2	0	0	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sivistyslautakunta yhteensä	231	242	257	250	247	252	246	239	-7	-2,8
Tekninen lautakunta ja Ympäristölautakunta										
vakituiset	66+3	64+4	58 +3	62+3	60+3	59+3	16+3	17+2	0	
määräaikaiset	2	3	2	5	3	5	3	3+0	0	
sijaiset	5	11	8	9	13	10	2	1+2	1	
työllistetyt	9	6	11	9	6	15	10	5+0	-5	
oppisopimussuhteinen	0	1	1	1	1	2	0	0	0	
oppilas, harjoittelija	0		0	0	0	0	0	0	0	
Tekninen lautakunta yhteensä	82+3	85+4	80+3	86+3	83+3	89+5	**) 30+4	26+4	-4	-11,8
Kaikki toimielimet yhteensä										
vakituiset	270	263	253	265	253	243	200	206	6	
määräaikaiset	25	42	55	60	50	73	74	62	-12	
sijaiset	16	27	23	21	30	20	9	11	2	
työllistetyt	38	33	42	27	33	41	19	10	-9	
oppisopimussuhteinen	0	4	3	3	2	2	0	0	0	
oppilasharjoittelija	0	0	0	0	0	0	1	0	-1	
YHTEENSÄ	349	369	376	376	368	379	303	289	-14	-4,6

*) Hyvinvointialueen muodostumisen yhteydessä sotepuolen palkkatukityö päättyi.

**) Polkka Oy:lle siirtyi liikkeenluovutuksella 1.1.2023 yhteensä 56 henkilöä, joista vakinaisia 42 henkilöä.

Kiteen kaupungin organisaatio on muuttunut henkilömäärältään vertailuvuosien sisällä moneen kertaan, mm. Siun soten aloittaessa toimintansa 1.1.2017. Kiteen kaupungin talous- ja palkka-palveluiden 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.

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

Vuoden 2023 alusta Kiteen kaupungin siivous- ja ruokapalveluiden henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Pohjois-Karjalan tukipalvelut Polkka Oy:n palvelukseen. Samoin Kiteen alueen hoiva- ja asumisyksiköiden työllisyyspoliittinen yhteistyö päättyi.

Koko vuoden kuukausittaisella keskiarvolla mitaten kaupungin henkilöstöä oli keskimäärin 302 työntekijää (ilman kansalaisopiston tuntiopettajia). Vuonna 2023 vastaava luku oli 319 ja vuonna 2022 keskimäärin 386 työntekijää.

Kaupungin palveluksessa oli 31.12.2024 yhteensä 289 henkilöä, joka on 4,6 % vähemmän (-14 henkilöä) kuin vuoden 2023 lopussa. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi vuoteen 2023 verrattuna 6 henkilöä (+3 %) ja oli 206 henkilöä.

Koululuokkien ja varhaiskasvatuksen ryhmien määrä tulee merkittävästi alenemaan tulevana vuosina ja vaikutukset näkyivät jo vuoden 2024 toiminnassa. Vakinaisia virkoja ja toimia täytettiin harkiten eläköityneiden osalta tarpeen mukaisesti ja uusia tehtäväjärjestelyjä tarkastellen.

Vuonna 2024 täytettiin ulkoisen rekrytoinnin kautta vakinaisesti kirjastonhoitajan toimi, kaksi koulunkäynninohjaajan tointa, sekä muutama opettajan virka. Lisäksi jäähallin siirtyessä toimintoihin Kiteen kaupungille tuli kaksi vakinaista työntekijää kaupungin palvelukseen. Kaikkiin vakinaisiin vakansseihin ja määräaikaisiin tehtäviin oli hyvin hakijoita. Esimerkkinä varhaiskasvatuksen 20 avointa tehtävää haki 156 hakijaa.

Vakinaisen henkilökunnan osuus henkilöstöstä kasvoi viisi prosenttia edellisestä vuodesta ja oli 71 %. Vakinaisesta henkilöstöstä 19,9 %, oli miehiä (41), jossa oli vähennystä 3,6 % vuodesta 2023. Tähän vaikutti opetus- ja varhaiskasvatuksen henkilöstössä miesten heikompi aloille ha-keutuminen. Kiteen kaupungin koko henkilöstöstä miesten osuus vuonna 2024 oli 20,8 %, jossa vähennystä 0,3 % vuodesta 2023.

Valtakunnallisesti vuonna 2023 kunta-alan vakinaisen henkilöstön osuus oli 72 %, kun se vuonna 2022 oli 75 %.

Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 29 % ja heistä työllistettyjen osuus 3,5 %. Kiteen kaupungin määräaikaisen henkilöstön osuus väheni eniten työllistettyjen palvelussuhteissa. Kunnat päättivät lopettaa palkkatukityöllistäminen TE2024 lakimuutoksista ja aiheuttamisperusteisista kustannusten syntymisestä johtuen.

Henkilötyövuosiksi muutettuna (HTV1) henkilöstön määrä ilman kansalaisopiston tuntiopettajia oli 299,1 henkilötyövuotta, kun se vastaavasti vuonna 2023 oli 303,8 henkilötyövuotta. Vakinaisessa henkilöstössä toteutui 196,5 henkilötyövuotta.

Määräaikaisen henkilöstön osalta kansalaisopisto mukaan luettuna henkilötövuosia toteutui 105,2 (HTV1). Vähennystä edelliseen vuoteen 14,9 henkilötövuotta.

Henkilötövuodet toimialoittain vuosina 2017-2024 (HTV1*)

HTV1 Toimialoittain								
Henkilötövuosi 1 =palveluksessa olopäivät / 365*työssäoloprosentti								
Toimiala	Vakinaiset							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hallinto	20,3	19,0	17,1	22,0	16,1	16,0	17,4	18,3
Sivistys	166,8	162,9	163,8	167,7	166,9	160,5	151,4	161,2
Tekninen	63,2	64,0	59,4	60,7	62,3	57,3	17,5	17,0
Yhteensä	250,3	245,9	240,3	250,4	245,4	233,8	186,3	196,5
Toimiala	Määräaikaiset ja sijaiset							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hallinto	14,8	17,4	19,8	18,8	22,0	23,9	16,8	23,0
Sivistys	73,0	84,4	97,5	89,0	84,9	87,4	91,9	78,1
Tekninen	23,2	23,9	24,1	21,4	21,8	27,9	11,4	4,1
Yhteensä	111,1	125,7	141,4	129,2	128,6	139,2	120,1	105,2
Toimiala	Yhteensä							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hallinto	35,1	36,4	36,9	40,8	38,1	39,9	34,2	41,3
Sivistys	239,9	247,3	261,3	256,7	251,8	248,0	243,3	239,3
Tekninen	86,4	87,9	83,5	82,1	84,1	85,2	28,9	21,1
Yhteensä	361,4	371,6	381,7	379,6	374,0	373,0	306,4	301,7

*) Täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti. Osan vuotta palvelusuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden päiviin. Henkilötövuosiin on laskettu koko kaupungin henkilökunta kansalaisopisto mukaan luettuna.

Työllisyyismäärärahoihin palkatun henkilöstön työllistyminen kaupungille vaikeutui 1.1.2023 hyvinvointialueen muodostumisen ja 1.7.2023 tulleen palkkatukiuudistuksen vuoksi. Työllistettyjen osuus määräaikaisten henkilötövuosista oli 15,4 HTV1, joka pieneni edelleen 5,6 HTV1 vuodesta 2023.

Henkilötövuosia tarkasteltaessa toimialoittain hallinnon vakinaisten lisäys johtui varhaiskasvatuksen kieli ja kulttuuriopettajan vakanssin täytöstä, jonka kustannukset tulivat hallintokeskuksen talousarviovarauksesta valtion rahoitukseen liittyen. Määräaikaaisuudet pitivät sisällään koko organisaation palkkatukihenkilöstön, vaalivirkailijat (kahdet vaalit) ja kesänuoret.

Sivistystoimessa vakinaisten osuus kasvoi, kun useita vakansseja vakinaistettiin kouluverkkoratkaisujen tultua päätökseen.

Teknisen toimen vakinaisesta henkilöstöstä osa siirtyi tekemään osa-aikaista työaikaa ja palkkatukityöllistämisen talousarviovarauksen muuttuminen hallinnon alaisuuteen vaikutti merkittävästi htv-lukuihin. Määräaikaisten ja sijaisten henkilötövuosissa 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 tietyssä vuoden päivänä (31.12).

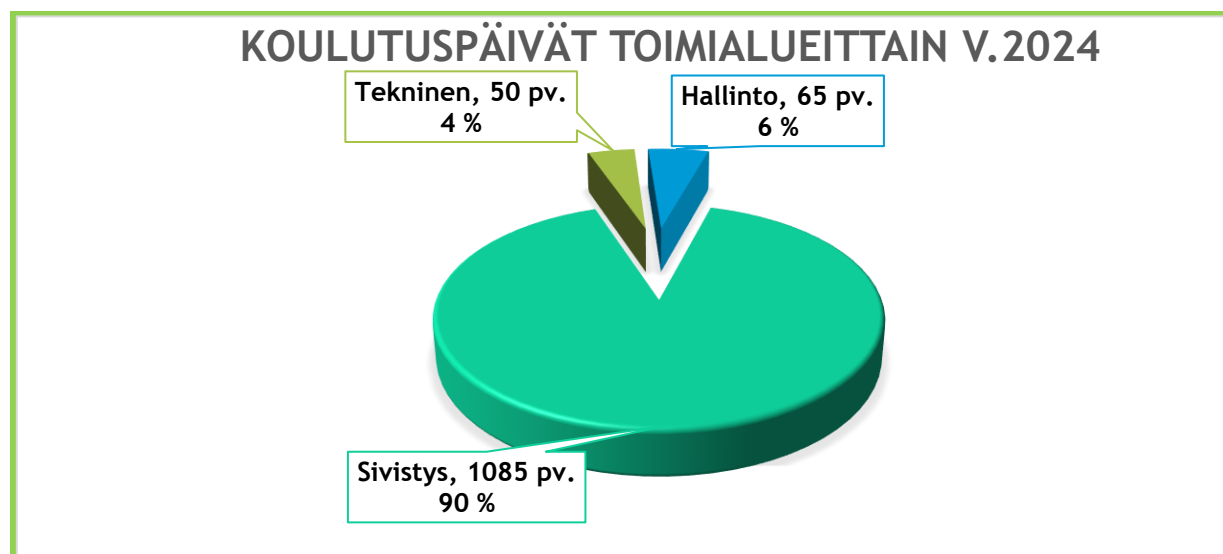
Osa-aikatyössä 31.12.2024 tilanteen mukaisesti olevien määrä pieneni 1,6 % ja oli 14,2 % koko henkilöstöstä, heistä vakinaisia oli 7,6 % (22 henkilöä). Osa-aikatyötä tehtiin eniten perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa johtuen koulujen aamu-/iltapäivätoiminnasta, varhaiskasvatuksen avustajien yksikkökohtaisesta tarpeesta, sekä työllistettyjen räätälöidyistä työtehtävistä.

Henkilöstön koulutus

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

Henkilöstön koulutuksen osalta kaupungin strateginen tavoite vähintään neljä (4) koulutuspäivää työntekijää kohden koko organisaation tasolla täyttyi. Vuonna 2024 toteutui 1200 koulutuspäivää, joka oli 24 koulutuspäivää (2 %) edellisvuotta vähemmän.

Koulutuspäivien toteutuminen vuonna 2024 on esitetty oheisessa kuviossa toimialoittain.



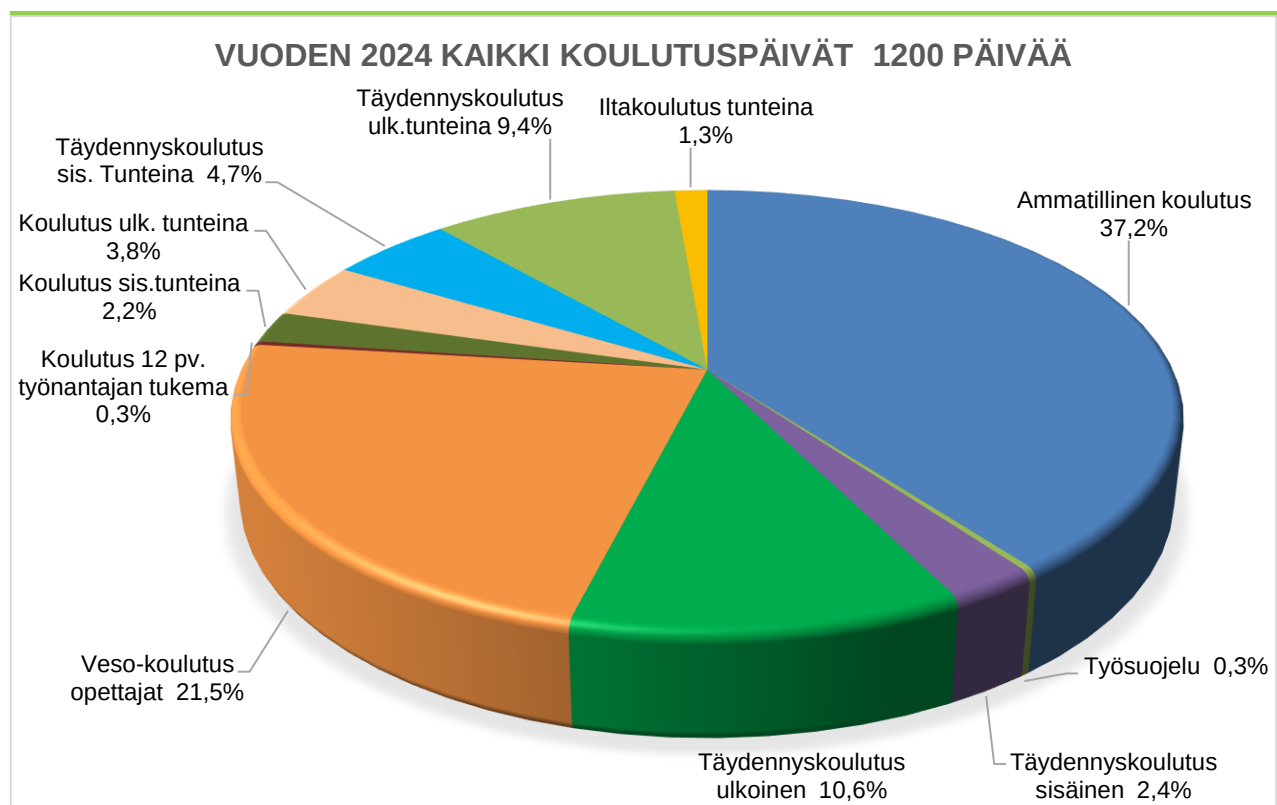
Sivistyskeskuksessa, suurimpana toimialana, kaikista koulutuspäivistä toteutui 90 % (92 %). Teknisessä keskuksessa toteutui koulutuspäivistä 4 % (4 %) ja hallintokeskuksessa 6 % (4 %). Koulutuspäivissä on huomioitu koko henkilöstö ja kaikki koulutukset. Koulutuksiin osallistui 257 eri henkilöä, joka oli 9 henkilöä vuotta 2023 vähemmän.

Toimialoittain koulutuksiin vuonna 2024 osallistui hallintokeskuksesta 18 eri henkilöä, sivistyskeskuksesta 223 eri henkilöä ja teknisestä toimesta 16 eri henkilöä. Organisaation tasolla toteuma oli 4,0 koulutuspäivää henkilöä kohden koko henkilöstön keskiarvolla (302) laskettuna. Toteuma oli 0,2 päivää enemmän kuin vuonna 2023 (3,8 päivää).

Toimiloittain tarkasteltuna sivistyskeskuksen koulutuspäivät olivat 4,4 päivää (ed. vuonna 4,3 päivää) henkilöä kohden toimialan vuoden keskimääräisellä henkilöstöllä laskettuna.

Hallintokeskuksessa toteutui 3,3 päivää (ed. vuonna 1,9 päivää) ja teknisessä keskuksessa toteutui 1,5 päivää (ed. vuonna 1,3 päivää) henkilöä kohden.

Työnantajan järjestämän sisäisen koulutuksen koulutuspäiviä toteutui 384 (ed. vuonna 438) työpäivää opettajien veso- ja iltakoulutukset mukaan luettuna. Varhaiskasvatuksessa toteutui lakisääteistä koulutusta vain 20 työpäivää edellisvuotta vähemmän ja toteuma oli 325 työpäivää.



Kiteen kaupungin henkilöstön koulutukset ovat toteutuneet työpäivinä oheisen kaavion mukaisesti v. 2024. Koulutuspäiviin (1200 pv) sisältyvät leirikoulut (43 pv) sekä luottamusmies- ja ammattijärjestökoulutukset (35 pv).

Henkilöstön ammatillisen osaamisen päivittämiseen liittyviä koulutuspäiviä käytetään vuosittain eniten. Vuonna 2024 näitä koulutuksia toteutui 446 päivää, 12 päivää edellisvuotta enemmän. Toteuma kaikista koulutuspäivistä oli 37,2 % kun vastaava luku vuonna 2023 oli 35,5 % kaikista koulutuspäivistä. Työnantajan 12 päivän koulutustukeen oikeuttamaa tutkintotavoitteista ja työnantajan tarpeeseen johtavaa koulutusta toteutui 3 koulutuspäivää ja koulutustukea käytti yksi henkilö.

Oppisopimuskoulutuksia ei toteutunut myöskään vuoden 2024 aikana, mutta palkatonta opinto-vapaata käytti seitsemän henkilöä yhteensä 507 työpäivää tutkintotavoitteisia ja tutkintoon johtaviin koulutuksiin. Ensiapukoulutuksen korjausvelkaa kurottiin kiinni vuonna 2024. EA1 koulutuksen suoritti 66 henkilöä ja ensiapukertauksen kolme henkilöä.

Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnitelma 2024

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 2024 koulutussuunnitelma laadittiin ja käsiteltiin joulukuun 2023 yhteistoiminnassa ja saatettiin kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2024 yhteensä 578 päivää, joka on 33 päivää vuotta 2023 vähemmän. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä käytti 240 (-6) työntekijää/viranhaltijaa.

Koulutuskorvauksen summa työttömyysvakuutusrahastolta oli yhteensä 11 836,28 euroa. Koulutuskorvaus tuloutettiin v. 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavaa koulutusta käyttäneille kustannuspaikoille.

Koulutussuunnitelman mukaista koulutuskorvausta on Kiteen kaupungille vuosina 2014-2024 korvattu työttömyysvakuutusrahastolta yhteensä 108 137,88 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.

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

Koko henkilöstölle suunnatut henkilöstöinfot järjestettiin tammikuussa ja joulukuussa. Infojen videotallenne oli käytettävissä henkilöstölle myöhempääkin katselua varten. Tammikuun henkilöstöinfossa keskityttiin henkilöstöasioihin ja joulukuun henkilöstöinfossa keskityttiin talouteen.

Aika ja paikka, henkilöstöinfot	Aihealueet mm.
18.1.2024 Kitee, Teams-tilaisuus	Laaja kattaus henkilöstöasioita vuodelle 2024, valmistuneita ohjeita ja asiakirjoja, sekä työsuojeluasioita ja yhteistoiminta-asioita.
19.12.2025 Teams-tilaisuus	Valtuuston hyväksymä talousarvio 2025 ja suunnitelma-vuodet 2025-2027
16.1.2025 Teams tilaisuus	Ajankohtaisia henkilöstöä koskevia asioita, toiminnallisia tavoitteita sekä tulevia muutoksia.

Teams-yhteydet ja etätyö tulivat jäädäkseen osaksi työntekeksen muotoa. Kinetti on henkilöstön ensisijainen viestintä- ja uutiskanava. 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 intranetin kautta (Kinetti), sähköpostilla, Teams-palavereilla, työpaikkapalavereissa, työyhteisöperehdytyksillä, yksilöperehdytyksillä sekä henkilöstöinfossa.

Esihenkilöille tiedotettiin Teamsin ja sähköpostin lisäksi esihenkilöinfoissa. Esihenkilöinfojen tavoitteena on ollut antaa kaikkiin työpisteisiin samansisältöinen tieto sekä toimintatapa ajankohtaisista asioista. Esihenkilöiden infotilaisuuksia pidettiin kuusi kertaa vuoden 2024 aikana. Lisäksi toteutettiin kaksi yhteistä koulutustilaisuutta, työturvallisuuskorttikoulutus ja henkilöstön työhyvinvoinnin johtaminen liittyen mielen hyvinvoinnin ja suorituskyvyn johtamiseen.

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

Kiteen kaupungin kesätyöntekijöille jaettiin perehdytysopas, perehdytettiin kunkin yksikön tehtäviin, sekä tarjottiin asiakaspalvelukoulutus ennen kesätöiden alkamista.

Kehityskeskustelut ovat keskeinen palautteen antamisen ja saamisen foorumi työntekijälle ja esihenkilölle. 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 huomiota. Kehityskeskusteluissa tulee kiinnittää huomiota myös henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeisiin ja koulutusten vaikuttavuuteen.

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.

Palkkauskustannukset 2017-2024: Vakinaiset sekä sijaiset ja määräaikaiset

PALKKAUSKUSTANNUKSET (ei sisällä opettajien palkkoja)								
Kitee	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	4 912 148	5 030 208	4 871 571	5 446 404	5 291 528	5 167 893	4 359 327	4 549 265
Sijaiset ja määräaikaiset	1 750 666	2 068 361	2 528 401	2 291 424	2 632 569	3 044 428	2 542 633	2 266 480
YHTEENSÄ	6 662 814	7 098 569	7 399 972	7 737 828	7 924 097	8 212 321	6 901 960	6 815 745
Sijaisten ja määräaikaisten %-osuus palkkauskustannuksista								
Kitee	26,3	29,1	34,2	29,6	33,2	37,1	36,8	33,3

Palkkakustannukset eivät tässä sisällä työnantajan maksamia eläkekuluja ja muita sosiaaliturvan kuluja. Määräaikaisen henkilöstön palkkakustannusten osalta oli kasvua sijaisissa 20 % vuodesta 2023 ja vastaavasti muut tilapäiset, sijaiset ja palkkatukityöllistetyt

palkkakustannukset laskivat 20 % vuodesta 2023. Kokonaisvaikutus määraaikaisten palkkakustannuksissa oli -10,9 % vähennystä vuodesta 2023.

Vakinaisen henkilöstön palkkakustannukset vastaavasti nousivat 4,4 % edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2024 kaupungin henkilöstökulut olivat 15 426 867 euroa, vähennystä edellisestä vuodesta 0,33 miljoonaa euroa (2,1 %) palkkojen korotuksista huolimatta. Muutosta selittää toiminnallisten muutosten vaikutus esim. varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstön ja sijaistarpeen väheneminen.

Henkilöstön lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus vuosina 2017-2024

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 2024 vaihtuvuus alkaneissa palvelusuhteissa oli 11 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 7,5 %. Vaihtuvuusluvut v. 2023 olivat alkaneissa palvelusuhteissa 6,6 % ja päättyneissä palvelusuhteissa 24,3 %.

Vakinaiset	Lukumäärä							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Alkaneet palvelussuhteet	18	16	20	31	15	17	16	22
Päättyneet palvelussuhteet	17	24	30	20	27	27	*)59	15

*) Hyvinvointialueen muodostuminen

Päättyneistä pitkistä palvelussuhteista eläköityi 5 henkilöä. Vaihtuvuus irtisanoutumisista siirryttäessä toisen työnantajan palvelukseen, muu syyn tai tehtävien sisäisten järjestelyjen takia muodostui seuraavasti: hallintokeskuksessa yksi (1), sivistyskeskuksessa seitsemän (7) ja teknisessä keskuksessa kaksi (2).

Alkaneissa palvelusuhteissa uusia vakinaisia henkilöitä tuli sivistyskeskukseen kahdeksantoista (18), tekniseen keskukseseen kolme (3) ja hallintokeskukseen yksi (1) henkilöä.

Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on koottu tietoa siitä, miten työaika on jakautunut vuonna 2024. 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 kaikkina viikonpäivinä (24/7). Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika saadaan kertomalla henkilötyövuosilla vuoden työpäivät.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Työajan jakautuminen 2023- 2024								
	2024 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2024 1000 e	% palkka- kustan- nuksista	2023 työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi- työajasta	2023 1000 e	% palkka- kustan- nuksista
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366) - vähennetään lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät								
= Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	76 028	100	12 628	100	76 906	100	12 562	100
Vähennetään työpäivinä:								
- Vuosilomat ja muut lomat	5 715	7,5	709	5,6	5 901	7,7	681	5,4
- Terveysperusteiset poissaolot	2 471	3,3	290	2,3	2 512	3,3	271	2,2
- Perhevapaat	1 366	1,8	41	0,3	1 326	1,7	56	0,4
- Koulutus	1 200	1,6	176	1,4	1 224	1,6	183	1,5
- Muut palkalliset poissaolot	284	0,4	37	0,3	269	0,3	30	0,2
- Muut palkattomat poissaolot	1 698	2,2	0	0,0	2 032	2,6	0	0,0
- Vapaana annetut työaika korvaukset	578	0,8	57	0,5	576	0,7	49	0,4
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	384	0,5	40	0,3	515	0,7	58	0,5
= Tehty vuosityöaika	63 100	83,0	11 358	89,9	63 581	82,7	11 350	90,4
Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.								

Vuonna 2024 henkilöstön vuosityöaika oli yhteensä 76 028 työpäivää. Vuosityöaika väheni 878 työpäivällä verrattuna edelliseen vuoteen. Laskennallisten säännöllisten työpäivien määrä oli 252 työpäivää/htv (+1 työpäivä) ja 4,7 htv edellisvuotta vähemmän.

Vuoden 2024 säännöllinen tehty vuosityöaika pieneni 397 työpäivää edellisestä vuodesta mm. pienentyneiden vuosilomien ja palkattomien poissaolojen vuoksi. Henkilöstö oli poissa töistä eri syistä yhteensä 13 312 työpäivää, joka oli 528 työpäivää vähemmän kuin vuonna 2023.

Näistä saldovapaana annettuja työaika korvauksia kertyi 578 työpäivää, mikä oli työpäivinä edellisen vuoden tasolla, mutta prosentteina säännöllisestä vuosityöajasta kasvua 0,1 %. Rahana korvattuja lisä- ja ylityitä kertyi 384 työpäivää, mikä oli edellisvuotta 0,2 % ja 131 työpäivää vähemmän säännöllisestä työajasta, eli paremmin.

Palkallisten poissaolojen käyttö kasvoi toisena vuonna peräkkäin, vaikka htv oli pienempi. Muutos näkyy 0,1 % kasvuna niin työajassa kuin kustannuksissa. Palkallisiin poissaoloihin kuuluivat palkalliset virkavapaat, opintomatkat, luokkaretket, leirikoulut, lääkärin määräämät tutkimukset ja opettajien muut tehtävät, sekä lastentarhaopettajien työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiset VES-päivät.

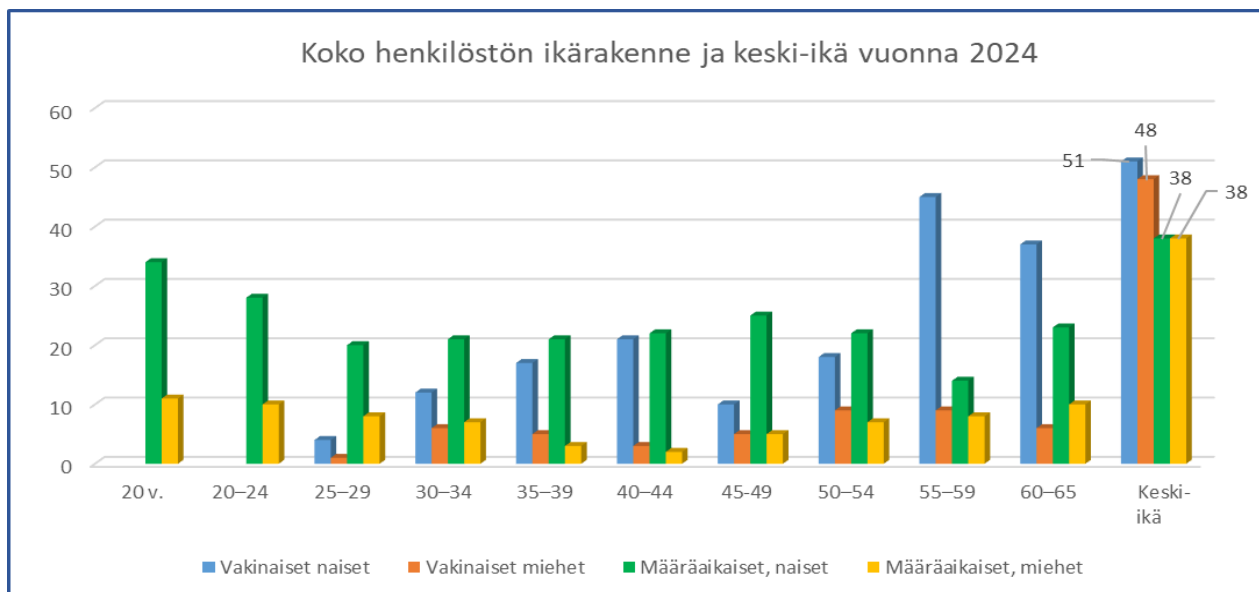
Vuonna 2023 oli yhteensä 1 698 palkatonta poissaoloa, mikä on 0,4 % vähemmän kuin edellisellä vuonna. Nämä poissaolot koostuivat erilaisista vapaista, kuten joustovapaista, opintovapaista, yksityisistä syistä otetuista palkattomista, lakosta ja vuorotteluvapaista. Opintovapaata käytti seitsemän henkilöä, ja vuorotteluvapaalla oli yksi henkilö vuonna 2024. Lomarahavapaata käytti 11 henkilöä, ja he olivat poissa yhteensä 103 työpäivää.

Erilaisia perhevapaita toteutui 1 366 työpäivää, joka on lähes vuoden 2023 tasolla säännöllisen työajan vertailussa. Perhevapaiden kustannukset olivat edellisvuotta pienemmät johtuen piennemmistä palkattomien perhevapaiden kasvusta. Perhevapaissa ovat kirjattuna äitiys- ja

vanhempainvapaat, hoitovapaat, tilapäiset hoitovapaat, 50- ja 60-vuotispäivät sekä omaisen siunauspäivät. Perhevapaita toteutui yhdeksän vuonna 2024.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2017 - 31.12.2024

Henkilöstön ikärakenne, ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja aiemmin heikentyneet työterveyshuollon palvelut asettivat työnantajalle haasteita henkilökunnan työkyvyn ylläpitämisessä sekä kokemustiedon siirtämisessä seuraajille. Nykyinen työelämä vaatii työntekijöiltä monenlaisia taitoja ja kykyä selviytyä työssä nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Kaupungilla on työhyvinvoinnin edistämiseen hyviä työkaluja, joita käytetään tehokkaasti myös jatkossa, mm. Kaari-malli.



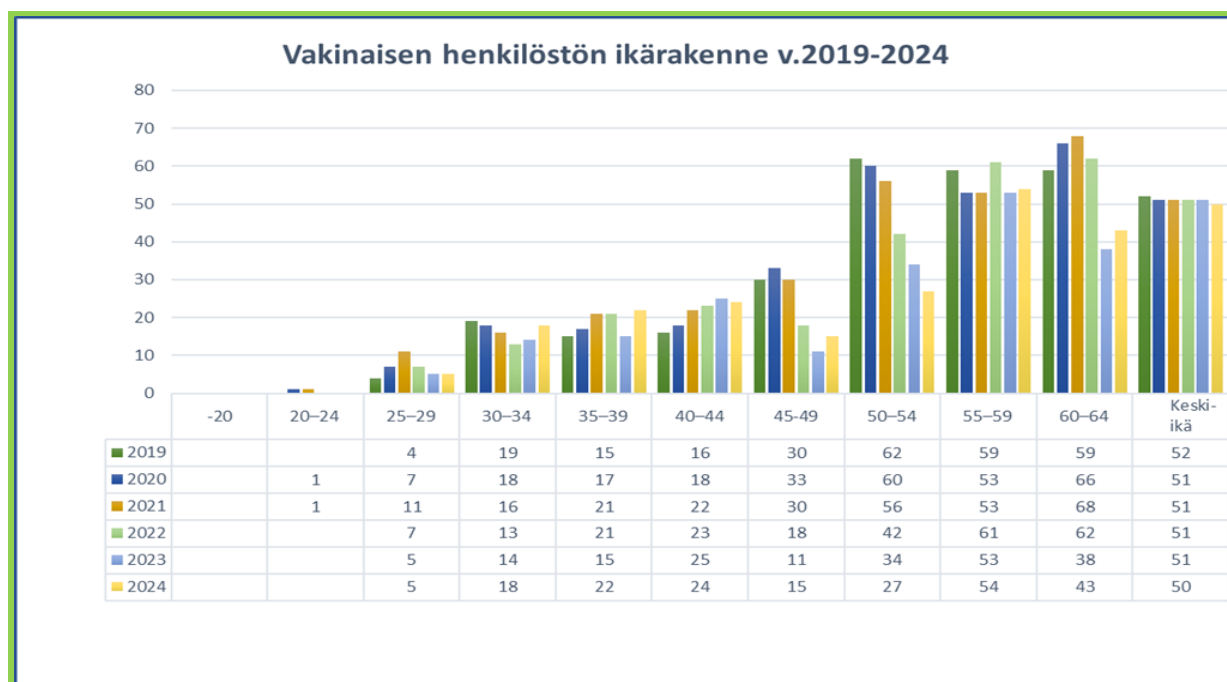
Koko henkilöstön keski-ikä kertomusvuoden lopussa 31.12. oli 44 vuotta ja laski vuodesta 2023 yhdellä vuodella. Henkilöstön ikärakennetta ja keski-ikä laskettaessa se taas pitää sisällään kaikki vuoden 2024 aikana palveluksessa olleen palkkaa saavan henkilöstön, myös 15 vuotta täyttäneet kesänuoret.

Vuonna 2024 kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50 vuotta, mikä on yhden vuoden lasku edellisvuoteen verrattuna. Naisten keski-ikä pysyi ennallaan ja oli 51 vuotta. Miesten keski-ikä vastaavasti laski vuodella edellisestä vuodesta ja oli 48 vuotta.

Suurimmat ikäryhmät vakituisesta henkilöstöstä olivat 55-59 ja 60-64-vuotiaat. Ikäluokkiin kuului 97 henkilöä, 47 % vakinaisesta henkilöstöstä, kun vuotta aiemmin ikäluokkiin kuului 45,5 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 2,4 %. Kaupungin nuorin työntekijä vuonna 2024 löytyi varhaiskasvatuksen tulosalueelta.

Valtakunnallisesti vuonna 2023 vakinaisen kunnallisen henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta laskien edellisestä vuodesta 1,5 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön keski-ikä kehitystä vuosina 2019-2024.



Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä 50-64-vuotiaiden osuus oli 60,2 %, kun se edellisenä vuonna oli 62,5 %. Valtakunnallisesti tämän ikäluokan osuus henkilöstöstä vuonna 2023 oli kunta-alalla 40,8 % ja vuonna 2021 luku oli 41,8 %.

Työurien pidentymisellä ja vuoden 2017 eläkeuudistuksella on myös vaikutusta henkilöstön keski-ikään. Vuonna 1962-64 syntyneillä vanhuuseläkkeen aläikäraja tulee olemaan 65 vuotta ja yläikäraja 70 vuotta.

Kaupungin määrääikäisen henkilöstön keski-ikä oli 43 vuotta miehillä ja 38 vuotta naisilla. Nais-ten keski-ikä pysyi ennallaan ja miesten osalta keski-ikä laski aleni peräti viisi vuotta edelli-sestä vuodesta.

Valtakunnallisesti määrääikäisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 39,2 vuotta kun se vuonna 2022 oli 39,7 vuotta. Valtakunnallisesti Kunta-alalla työskentelevän koko henkilöstön keski-ikä on noin 45,3 vuotta. Määrääikäinen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuo-rempaa.

Eläköityminen

Kiteen kaupungin henkilöstön osalta eläköitymisten suurin taittuma on takanapäin ja tulevana vuosina eläköityminen on maltillisempaa. Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi Kiteen kaupun-gin palveluksesta viisi henkilöä.

Eläkkeelle siirtymisen keski-ikä nousee ripeästi. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen keski-ikä oli 64,8 vuotta. Muutos edelliseen vuoteen oli 0,3 vuotta parempi, eli kaupungin palveluksessa tehtiin 4 kuukautta pidempiä työuria kuin vuonna 2023.

Valtakunnallisesti KEVAN tavoitteena on, että viimeistään vuonna 2025 työeläkkeelle siirryttäi-siin keskimäärin 62,4 vuoden iässä. Tavoitteen saavuttamiseksi eläkkeellesiirtymisiän olisi nous-tava reilun kymmenyksen joka vuosi. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeitä on kyettävä vähentämään merkittävästi. Vuonna 2024 eläkkeellesiirtymisiän odote työeläkejärjestelmässä oli 63,1 vuotta.

Eläkeuudistuksen mukaisesti vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee vuosittain kolme kuukautta vuoteen 2027 saakka, eli 1964 syntyneet, 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). OVE eläköitymistä ei seurata henkilöstöraporteissa, koska osittain varhennetulle eläkkeelle jäämisestä ei tarvitse kertoa työnantajalle ja kyseistä eläkettä saava voi työskennellä joko täydellä työajalla, haluamallaan työaikaprosentilla tai halutessaan ei työskennellä lainkaan.

Eläkemenoperusteinen maksu jaettiin kunnille sen mukaan, kuinka paljon kunnan palvelun perusteella maksettiin vuonna 2004 loppuun mennessä karttuneita eläkkeitä. Eläkemenoperusteista maksua maksettiin viimeisen kerran vuoden 2022 osalta. Tilalle tuli 1.1.2023 alkaen JuEL-tasausmaksu hyvinvointialueen muodostumisen takia. Kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta.

Kun eläköitymisen alaikäraja eläkeuudistuksessa nousi ja osa-aikaeläke poistui, yhä useampi päätyy eläköitymään ikäluokkansa alimmassa eläkeiässä, koska henkilökohtainen eläkeikä tunnetaan työkyvyn heiketessä kaukaisemmalta. Toisaalta henkilöstössä oli pitkän linjan ammattilaisia, jotka työskentelivät yli oman alimman- tai tavoite- eläkeiän.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2017-2024

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. 1.1.2017 toteutuneen eläkelainsäädännön muutoksen ja eläkeuudistuksen myötä jokainen voi valita vanhuuseläkeikänsä joustavasti alimman eläkeikänsä ja 69 ikävuoden välillä. Vuodesta 2023 alkaen voi työskennellä 69 ikävuoteen ja ikäluokasta 1962-1964 syntyneet aina 70 ikävuoteen saakka kerryttäen eläkettä. Eläköitymisen tarkka ennustaminen ei näin ole mahdollista.

ELÄKÖITYMINEN	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vanhuuseläkkeelle	15 hlö	17 hlö	18 hlö	13 hlö	12 hlö	18 hlö	5 hlö	5 hlö
Keski-ikä	63,2	63,4	63,6	63,7	64,1	63,7	64,5	64,8
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEET	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Osatyökyvyttömyys-eläkkeelle	2 hlö	3 hlö	1 hlö	1 hlö	—	2 hlö	—	—
Keski-ikä	61,1	62,5	59,3	60,3	—	60,9	—	—
Kuntoutustuelle siirtyneitä	1 hlö	—	—	—	—	—	—	—
Keski-ikä	53	—	—	—	—	—	—	—
Täydelle työkyvyttömyys-eläkkeelle	—	—	1 hlö	2 hlö	1 hlö	—	1 hlö	—
Keski-ikä	—	—	61,7	58	62,9	—	55,8	—

Eläköitymisennuste vuosille 2025-2029 toimialoittain

Kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä arvioidaan eläköityvän 39 henkilöä, eli 18,9 % vuosina 2025 - 2029.

Valtakunnallisesti kolmannes kunta-alan työntekijöistä kuntien arvioidaan jäävän eläkkeelle vuoteen 2029 mennessä ja 58,6 % vuoteen 2039 mennessä huomioiden kaikki eläkelajit.

Eläköityminen 2017-2024 ja ennusteet 2025-2029 tulosalueittain

ELÄKÖITYMINEN 2017- 2024 JA ENNUSTEET 2025-2029 TULOSALUEITTAIN

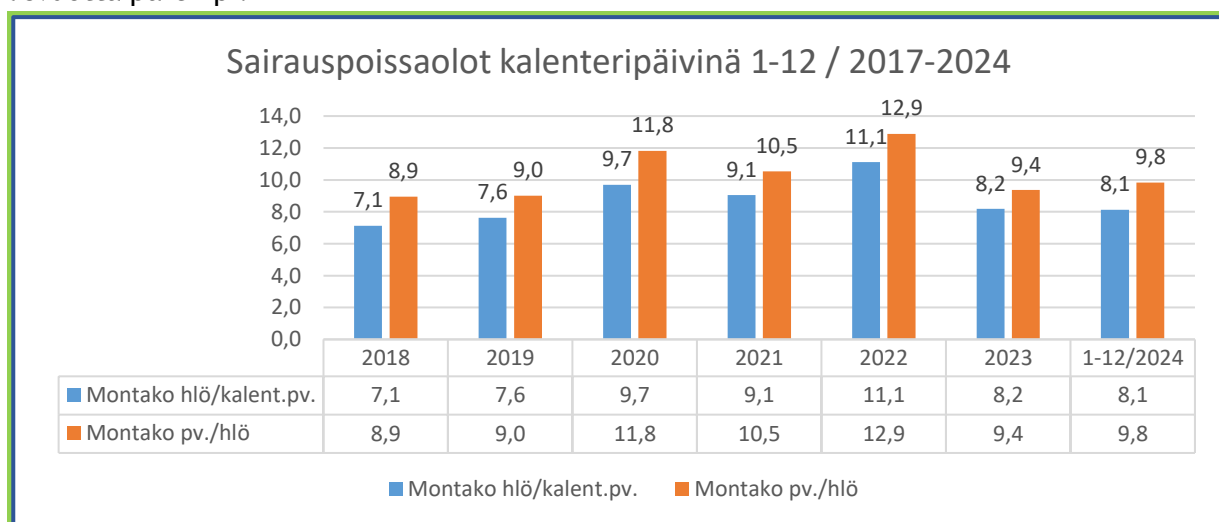
KITEE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	YHT.
Hallintopalvelut	1	2	2	3	1	0	1	0	3	0	0	1	1	15
Sivistyskeskus	9	11	11	9	5	13	4	4	8	6	5	6	5	96
Tekninen	4	4	7	3	7	5	1	1	1	1	1	0	0	35
KAIKKI YHT.	14	17	20	15	13	18	6	5	12	7	6	7	6	146

KEVA arvioi, että Pohjois-Karjalasta vuoteen 2029 mennessä kunta-alalta jää eläkkeelle 37 % nykyisistä kuntatyöntekijöistä. Eniten eläköidytään mm. opetusalan ammateista.

Henkilöstön sairauspoissaoloista vuonna 2024

Sairauspoissaolojen vertailuvuosissa ei ole mukana liikkeenluovutuksella poistunut henkilöstö, joten vuodet ovat vertailukelpoisia keskenään. Vuonna 2024 henkilöstön sairauspoissaolot olivat erityisen hyvällä tasolla ja kaupunkistrategian tavoitteet toteutuivat hyvin. Talousarvion strategiseksi tavoitetasoksi valtuustokaudelle asetettiin enintään 13 kalenteripäivää sairauspoissaoloa työntekijää kohden.

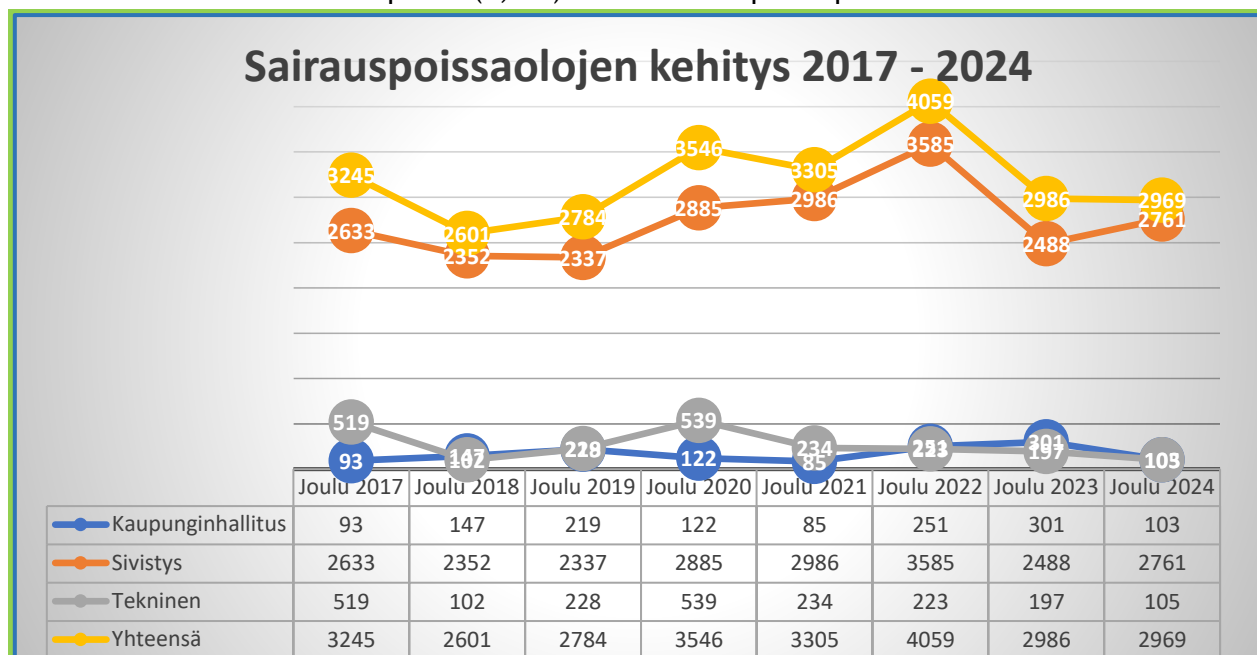
Vuonna 2024 henkilöstön sairauspoissaolot olivat 9,8 kalenteripäivää henkilöä kohden, kun vertailukelpoinen luku vuonna 2023 oli 9,4 kalenteripäivää henkilöä kohden. Toteuma hiukan heikkeni edellisen vuoden toteumaan henkilöä kohden, mutta myös henkilöstön määrä väheni. Kalenteripäivinä sairauspoissaolojen toteuma oli 17 kalenteripäivää ja 0,57 % pienempi, eli edellisvuotta parempi.



Pitkien sairauspoissaolojen vaikutus oli 21,5 % kaikista sairauspoissaoloista. Pitkien sairauspoissaolojen osuus oli 637 kalenteripäivää ja edellisvuotta 5,1 % päivinä 157 kalenteripäivää pienempi, eli parempi. Yli 30 päivää kestäneitä sairauslomia oli 13 eri henkilöllä.

Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolojen määrä pieneni, eli parani kalenteripäivinä merkittävästi hallintokeskuksen ja teknisen toimialoilla. Sivistyskeskuksen toimialalla

sairauspoissaolot kasvoivat, eli heikkenivät 11 %. Kokonaisuutos sairauspäivien osalta edelliseen vuoteen oli vain 17 kalenteripäivää(0,5 %) edellisvuotta parempi.

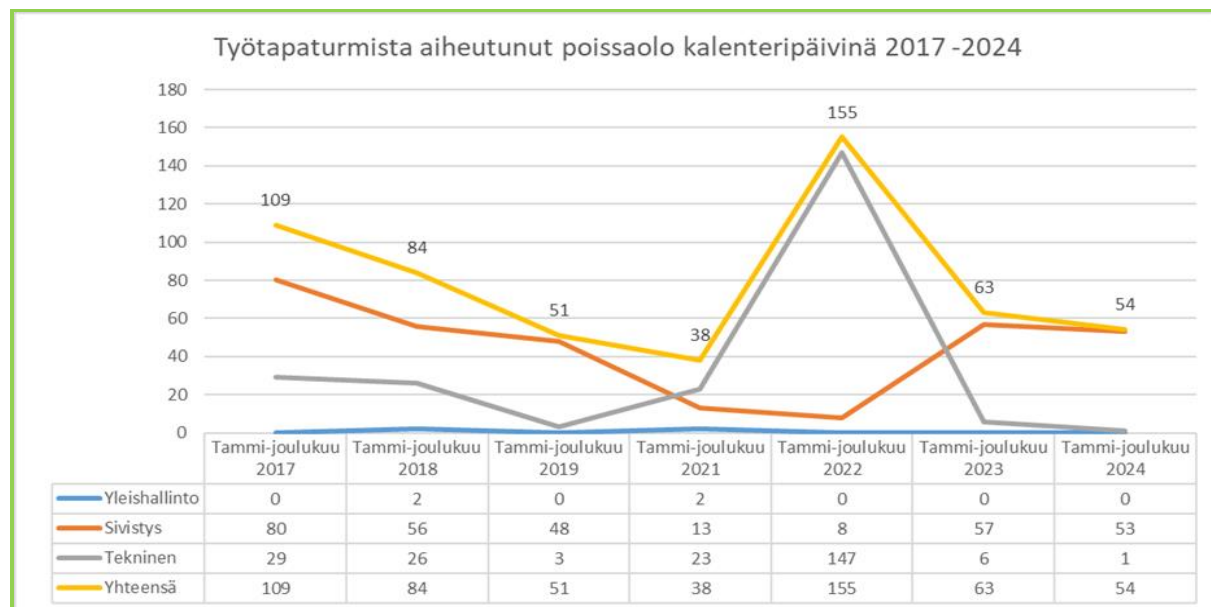


Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolojen osuus oli 70 % kaikista sairauspoissaaloista, 2023 vuonna vastaava osuus oli 73,3 %. Vakinaisesta henkilöstöstä 32,5 %, eli 67 henkilöä ei käyttänyt sairauslomaa lainkaan.

Valtakunnallisesti kunta-alan sairauspoissaolojen määrä vuonna 2023 oli 16,4 kalenteripäivää, kun se vuonna 2022 oli keskimäärin 20,7 kalenteripäivää henkilötövuotta kohden. Vuoden 2024 lukuja ei ollut saatavilla.

Työstä poissaoloa aiheuttaneet työtapaturmat toimialoittain vuosina 2017-2024

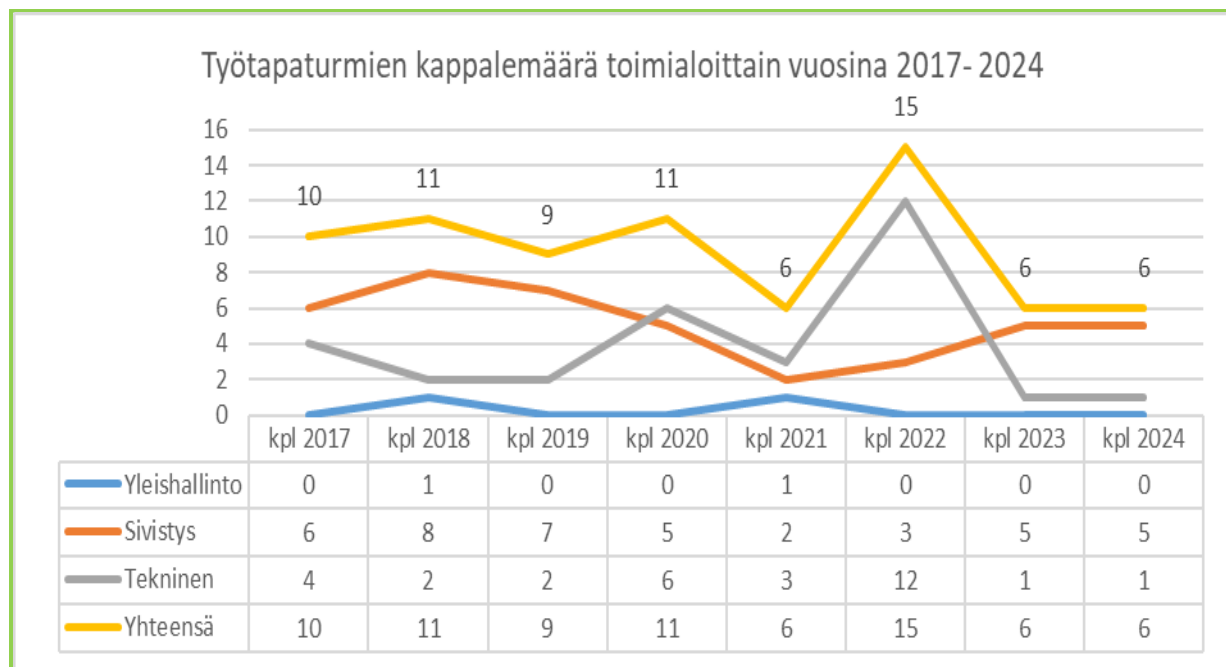
Työtapaturmien vuoksi poissaoloja työstä kertyi kalenteripäivinä 54 kuudesta eri työtapaturmasta. Sivistyskeskuksessa työtapaturmia kertyi viisi kappaletta ja 53 kalenteripäivää. Teknisen keskuksen työntekijöille 1 työtapaturma ja 1 kalenteripäivä.



Kalenteripäivinä työstä poissaolot työtapaturman vuoksi alenivat, eli paranivat koko organisaation osalta edelliseen vuoteen 9 kalenteripäivää. Eniten työtapaturmapäiviä ja vakuutusyhtiön korvauspäiviä vuonna 2024 aiheutti työpaikalle saapuessa liukastuminen aivan työpaikan ovella (24pv). Valtaosa sattuneista työtapaturmista aiheutui liukastumisista ja kompastumisista.

Myös valtakunnallisesti työtapaturmakeskuksen mukaan yleisesti työpaikkatapaturmista suurin osa aiheutui työntekijän liukastumisesta, horjahtamisesta tai kompastumisesta. Toiseksi eniten työpaikkatapaturmia aiheutui erilaisiin esineisiin osumisesta tai kolhiintumisesta. Väkivalta tai järkyttävä tilanne oli viidenneksi yleisin työpaikkatapaturman aiheuttaja. Väkivallasta aiheutuneiden työpaikkatapaturmien määrä kasvoi edellisestä vuodesta selvästi. Kasvu näkyi myös Kiiteen kaupungin henkilöstön osalla, työtapaturmailmoituksista kolme koski väkivaltatilannetta.

Vakuutusyhtiön tilastoyhteenvedon mukaan vuonna 2024 vakuutusyhtiöön tehtiin 23 (+5) työtapaturmailmoitusta, joista työssä sattuneita 20 kpl, kaksi (+1) ilmoitusta työmatkalla sattuneesta tapaturmasta, joista toinen ilmoitus evättiin sekä yksi ammattitautiin liittyvä sairausloma. Sattuneiden työtapaturmien takia viisi työntekijää joutui olemaan poissa työstä ja yksi ammattitautiepäilyn vuoksi.



Työtapaturmista korvausta maksettiin yhteensä 3 253,47 euroa ja tästä kaupungille tuleva osuus oli 819 euroa.

Terveysperusteisia poissaoloja seurattiin ja niistä raportoititiin säännöllisesti johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle sekä kaupunginhallitukselle. Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitauodeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteisten poissaolojen nettokustannukset kasvoivat 48 884 euroa (20,7 %) vuodesta 2023. Kalenteripäivinä terveysperusteiset poissaolot vähenivät 25 päivää (0,8 %). Sairauspoissaolojen kokonaiskustannukset henkilöä kohden koko organisaation keskiarvolla (337 henkilöä)) laskettuna vuonna 2024 ja oli 845,22 euroa, kun kustannus vastaavasti vuonna 2023 oli 666,53 euroa (354 henkilöä).

Terveysperusteiset kustannukset 2024

Kaikki yhteensä	Kalente- ripvt.	Työ- päivät	€UROT	Sivukulut 19,48 %	Yhteensä
Sairausloma lääkärin todistus	1 875	1 446	189 259	36 868	226 127
Sairausloma esihenkilön/th-luvalla	871	836	95 417	18 587	114 004
Sairausloma 2/3 palkalla	200	136	12 050	2 347	9 703
Sairausloma palkaton	24	16	-	-	-
Työtapaturma/Ammattitauti	54	37	5 537	1 079	6 615
Työtapaturma/Ammattitauti 2/3	0	0	-	-	-
SAIRAUSLOMA YHTEENSÄ	2 970	2 434	296 726	57 802	349 834
Saatu Kelan sairauspäiväraha	-	-	-	-	68 666
Nettokustannus sairauslomasta	-	-	-	-	281 168
TAPATURMA YHTEENSÄ	54	37	3 757	732	4 489
Saatu tapaturmakorvaus	-	-	-	-	819
Nettokustannus tapaturmista	-	-	-	-	3 670
Yht	3 024	2 471	300 483	58 534	284 838

Henkilöstön uudelleensijoitus

Henkilöstön uudelleensijoituksen tavoitteena on sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy. Uudelleensijoittamisella voidaan jatkaa työuraa täydellä työajalla tai osatyökykyisenä.

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 ja työn keventämistä tehtiin erilaisin toimenpitein vuoden 2024 aikana. Korvaavia työtehtäviä tai työyksikön vaihtoja ei toteutettu.

Työkykyyn liittyvää toimialalta toiselle sijoittamista tai työkokeilua ei ole vuosien 2017-2024 aikana toteutunut ja talousarviovarausta ei ole käytetty. Työkyvyttömyyden uhatessa uuden työn etsimistä voidaan tehdä KEVAN 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 varhaiseläkemenooperusteisten maksujen pysymiseen alhaisella tasolla. Uudelleensijoitusta on myös uuteen työhön siirtyminen organisaatiomuutosten ja töiden uudelleen järjestelyjen vuoksi.

Joustovapaat ja yksityisasia palkaton, ei sijaista 2024

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

Joustovapaita ja yksityisasia palkatonta, ei sijaista v. 2024 käytti 71 (+6) eri henkilöä yhteensä 412 työpäivää. Jakauma joustovapaita 325 työpäivää 55 eri henkilöä ja yksityisasia palkaton 87 työpäivää 16 (-6) eri henkilöä. Joustovapaata saivat käyttää kaikki kuukausipalkkaiset ja

pitkäaikaiset määräaikaiset työntekijät, jos ehdot täyttyivät.

Joustovapaata/säästötalkoovapaata on käytetty oheisen taulukon mukaisesti vuosina 2017-2024.

	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2024	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2023	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2022	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2021	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2020	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2019	Yhteensä henkilöstön joustovapaa päivät 2018	Yhteensä henkilöstön säästöpäivät 2017
HALLINTO	13	3	20	45	67	93	33	49
SIVISTYS	389	419	529	599	601	726	546	604
TEKNINEN	10	7	39	62	96	75	70	91
YHTEENSÄ	412	429	588	706	764	894	649	744
	Säästö € yht.2024	Säästö € yht.2023	Säästö € yht.2022	Säästö € yht.2021	Säästö € yht.2020	Säästö € yht.2019	Säästö € yht.2018	Säästö € yht.2017
HALLINTO	2 040	552	2 412	7941	9 223	8 953	5 741	8 266
SIVISTYS	37 505	39 550	46 455	52 890	52 808	60 342	46 345	53 528
TEKNINEN	1 080	825	3 998	6234	9 198	7 227	6 400	8 486
YHTEENSÄ	40 624	40 927	52 865	67 065	71 228	76 523	58 486	70 279

Joustovapaa on hyvä mahdollisuus saada vapaata uusille työntekijöille ja viranhaltijoille, joille ei ole vielä kertynyt vuosilomaoikeutta ja joustovapaa onkin kääntynyt jopa henkilöstöeduksi. Joustovapaiden toteutumista seurattiin kuukausittain johtoryhmässä ja säännöllisesti yhteistyötoimikunnassa.

Talouden tasapainottamisvuosina 2013-2018 henkilöstökustannusten säästöä joustovapaalla ja ”yksityisasia palkaton, ei sijaista” toteutui yhteensä 500 223 euroa. Vuoden 2024 loppuun toteutuma oli 849 455 euroa.

Työllisyyden hoitaminen Kiteen kaupungilla

Kiteen työttömyysaste oli vuoden 2024 lopussa 18,1 prosenttia, kun se vuotta aikaisemmin oli 17,7 prosenttia. Vuoden 2024 lopussa työvoiman kokonaismäärä oli Kiteellä 3 672, muutos -79 henkilöä edellisestä vuodesta. Kiteellä työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 664 henkilöä, 1 henkilö enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Kiteellä avoimia työpaikkoja oli 20 kappaletta vuoden 2024 lopussa, yksi enemmän kuin vuoden 2023 lopussa.

Palkkatuella kaupungilla työskenteli 41 eri palkkatukihenkilöä vuoden 2024 aikana. Muutos oli +22 henkilöä vuoteen 2023 verrattuna.

Vuonna 2024 Kiteen kaupungilla oli tarjolla 38 nuorten kesätyöpaikkaa, joista työllistyi 33 nuorta kaupungin kesätöihin. Nuorten työseteleitä vuonna 2024 käytettiin 126 kappaletta ja vuonna 2023 yhteensä 134 kappaletta.

5. TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

KAARI-malli - Kiteen Aikaisen Aktiivisen Reagoinnin malli

KAARI-malli on ollut hyvä työkalu esihenkilöiden ja henkilöstön välillä henkilöstön työkyvyn tukemisessa.

Vuodesta 2019 alkaen työkyvyttömyyseläkemaksu korvaa varhe-maksun (varhaiseläkemenopuusteinen maksu). Varhe-maksun tapaan työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille. Työkyvyttömyyseläkemaksu on leivottu sivukuluihin ja sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajakohtainen työkyvyttömyysriskikerroin.

Työterveyshuollon keskeinen alue oli työ- ja toimintakykyä tukeva ja edistävä toiminta sekä ennaltaehkäisevät palvelut. Henkilöstöpalveluista osallistuttiin esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä työkyvyn tukemisen toimenpiteisiin vuoden 2024 aikana yhdeksän eri henkilön osalta.

Työkyvyn tukemisen keinoina käytettiin esim. työtehtävien keventämistä tai uudelleen järjestelyä, lyhennettyä työpäivää tai lyhennettyä työviikkoa, osasairauslomaa. Lisäksi työyhteisöissä toteutettiin esihenkilöiden ja työntekijöiden yhdessä sovittuja toimenpiteitä työssä jaksamisen tukemiseen. Vuonna 2024 ei ollut maksussa yhtään harkinnanvaraista palkkaa eikä tehtävien siirtoa toimialojen kesken työkyvystä johtuen. Osasairauslomien käyttöä toteutui vähän vuonna 2024, eniten työkyvyn palautumisen tukimuotona käytettiin tehtävien määräaikaista muutoksia. Määräaikaista työkyvyttömyyseläkkeitä ei toteutunut.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut kaupungin koko henkilökunnalle tuotti vuonna 2024 Lääkäriasema Resetti Oy.

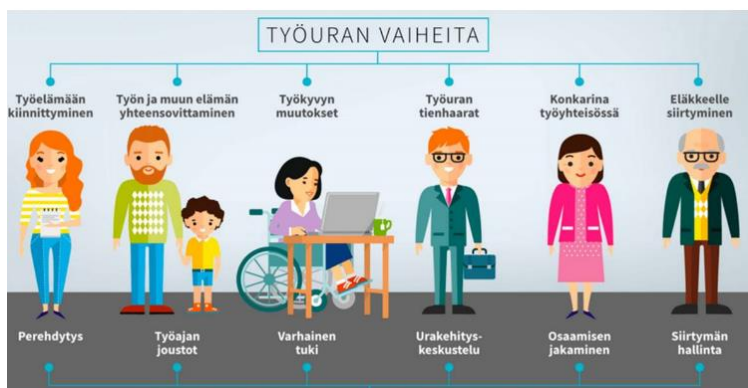
Työterveyshuollon palveluihin kuuluivat lakisääteinen työterveyshuolto sisältäen työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Sairaanhoidon toimii työterveyspainotteisena, suunnattuna työkykyyn ja työhön liittyvien sairauksien tunnistamiseen ja hoitoon. Sairaanhoidon on ajanvarausvastaanottoa, johon ei kuitenkaan kuulu pitkäaikaissairaudet. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa oli kirjattuna tarkemmin, mitä työterveyshuollon palvelut pitivät sisällään.

Uuden toimijan aloittaessa työterveysyhteistyön, organisaation tavoitteena oli, että sairauslomat myönnetään keskitetysti ja ensisijaisesti joko esihenkilön, työterveyshuollon tai erikoissairanhoidon myöntämänä. Tämä tavoite toteutui vuoden 2024 osalta.

Kaaripalaveriin tarvitaan vakiintunutta ja sitoutunutta henkilöstöä kaikilla tasoilla, jotta yhteistyö rakentuu tuottavaksi. Työterveyshuollon merkitys henkilöstölle ja organisaatiolle on erittäin suuri työsuojelun, henkilöstön työkyvyn ja ennakoivan toiminnan kannalta.

Työterveyshuollon edustaja osallistui työsuojelujaoston kokouksiin. Työhyvinvointifoorumi järjestettiin 31.10.2024. Kaari-mallissa on sovittu, että kerran vuodessa järjestetään laaja työhyvinvointifoorumi.

Foorumissa käsitellään työhyvinvoinnin kehitystä koskevia seurantatietoja ja keskustellaan työterveyteen, sekä työhyvinvointiin vaikuttavista ja tukevista asioista eri tahojen kanssa (johtoryhmä, poliittiset päättäjät, työterveyshuollon edustajat, yhteistyötoimikunta, työsuojeluvaltuutetut, pääläluottamusmiehet jne.)



Työhyvinvointifoorumissa käytiin läpi talousarvion toiminnalliset tavoitteet henkilöstölle, sekä työterveysyhteistyön toiminnan ja talouden tavoitteet kaudelle 2025-2027. Keskustelua käytiin myös henkilöstöpoliittisista tavoitteista.

Työhyvinvointifoorumissa ennakoitaan työssä jaksamisen ja työkyvyn uhkatekijöiden kehittymistä Kiteen kaupungin organisaatiossa ja sen eri toimialoilla. Tietojen vaihtoa tarvitaan mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittämistä/tavoitteiden laatimista varten.

Lääkäriasema Resetti Oy osallistui vuoden 2024 työhyvinvointifoorumiin.

Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017-2025

Työterveyshuollon kustannusten kelakorvausten korvausluokkiin tuli laskennallisia muutoksia 1.1.2020 alkaen. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Korvausluokan I Kela-korvaus on jatkossa aina 60 %. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

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 molemmissa Kelan korvausluokissa.

Talousarviossa vuodelle 2024 varauduttiin noin kolmen vuoden takautuvaan korjausvelkaan niin työterveyshuollon palveluiden kuin ensiapukoulutustenkin osalta. Tämä tavoite saavutettiin hyvin kustannusten säilyessä maltillisella tasolla.

Oheisessa taulukossa on työterveyshuollon kustannukset vuosilta 2017-2024

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
KL 1	92 278	111 968	98 558	109 091	107 867	65 408	96 250	62 562
KL2	63 649	55 530	52 063	31 602	21 688	21 576	23 751	73 064
Ei korvattava	818	140	186	58	4 318	4 574	1 415	1 589
Ensiapukoulutus							7 049	12 828
Kustannukset yhteensä	156 745	167 638	150 808	140 752	133 873	91 558	128 466	150 043
Kelakorvaus €	70 674	66 309	68 136	77 193	72 156	47 571	69 818	76 476
Työnantajan osuus netto euroa/hlö								
KL 1	139,87 €	193,73 €	136,36 €	110,90 €	67,77 €	67,12 €	78,89 €	82,63 €
Työnantajan osuus netto euroa/hlö								
KL 2	83,31 €	73,26 €	62,88 €	39,22 €	27,20 €	26,94 €	98,32 €	102,98 €
Työnantajan osuus korvattavista kustannuksista %	55 %	60 %	55 %	45 %	44 %	45 %	43 %	45 %
Kelan osuus korvattavista kustannuksista %	45 %	40 %	45 %	55 %	56 %	55 %	57 %	55 %
Työnantajan nettokustannus kaikista tth kustannuksista € /hlö	225,32 €	267,36 €	199,69 €	150,26 €	105,99 €	104,98 €	181,48 €	190,09 €
Kelakorvauksen henkilömäärä	382 hlö	379 hlö	414 hlö	423 hlö	415 hlö	419 hlö	353 hlö	337 hlö

Työterveyshuollon kustannukset, 137 215 euroa (+15 799 €) pois lukien ensiapukoulutuksien kustannukset painottuivat toimintasuunnitelman mukaisesti ennaltaehkäiseviin ja toimintakykyä tukeviin palveluihin sekä työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon, suunnattuna työkykyyn ja työhön liittyvien sairauksien tunnistamiseen ja hoitoon.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tavoitteiden mukainen henkilöstön lakisääteisen ensiapukoulutuksien korjausvelka saatettiin ajan tasalle. Ensiapukoulutusten alviton kustannus oli 10 184,00 euroa ja nettokustannus kelakorvaus huomioiden 4 073 euroa.

Korvauksia haetaan KELalta vuodelta 2024 seuraavasti:

Korvausluokka I lakisääteinen työterveyshuolto

Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen käytettävissä oleva enimmäismäärä oli 337 työntekijää * 483,00 € (KL I + KL II) ja on 162 771,00 euroa. Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito.

Kustannukset korvausluokka I (korvaus 60 %) olivat 62 561,66 euroa. Laskennallinen Kelan korvattava alviton kustannus on 35 660,40 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta I jäi nettona 23 773,60 euroa.

Korvausluokka II sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset

Kustannukset 73 064,40 euroa (korvaus 50 %) ja Kelan korvattava alviton kustannus 34 705,59 euroa. Kaupungin omalle vastuulle korvausluokasta II jäi kustannuksista 50 % eli 34 705,59 euroa.

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

Ei korvattavia kustannuksia syntyi vuoden 2023 tasoisesti 1 509 euroa (alviton).

Tilikauden keskiarvolukua henkilöstön lukumääränä 337 henkilöä (-16) käytetään työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksessa Kelalle. KELAn laskennallinen korvaus vuodelta 2024 Kiteen kaupungille on yhteensä 76 476 euroa sisältäen myös ensiapukoulutuksen korvausluokka I mukaisen korvauksen 4 074 euroa. Korvaushakemukseen on huomioitu työnantajan 5 % laskennallinen alv. korvausluokkien kaikista alvittomista summista. Lopullinen korvauspäätös saadaan 10-11/2025.

Työhyvinvointia tukevat henkilöstöedut vuonna 2024

Henkilöstöeduissa siirryttiin Epassiin vuoden 2022 alusta lukien. Epassi on tuonut henkilöstöetujen käytön nykyaikaiseksi monipuolistaen käytön valikoimaa ja mahdollisuuksia lisäten henkilöstön työhyvinvointia asuinpaikkakunnasta riippumatta.

Epassin piiriin kuuluivat liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut vuoden 2023 tasoisesti arvoltaan 120 euroa vuosi, sekä 2,00 € lounasetu työpäivän lounasta kohden.

Epassin piiriin arvioitiin n.280 vakiintunutta päätoimista työntekijää/viranhaltijaa. Epassia käytti 368 eri henkilöä vuoden 2024 aikana. Henkilöstöetujen talousarviovaraus oli epassin osalta oli 26.350 euroa ja toteuma ylittyi 21 % (5 550 euroa). Talousarvio ylitys henkilöstöeduissa koski parhaiten käytettyjä kulttuuria ja hyvinvointia, liikunnan osuus oli 96,4 %.

Työmerkkipäivä

Kiteen kaupungin henkilöstön työmerkkipäivää vietettiin 28.11.2024. Työmerkkipäivä on arjen juhla oman työnantajan palveluksesta kaupungin merkkipäiväsäännön mukaisesti. Juhlittavina olivat 10, 20, 30 ja 40 vuotta Kiteen kaupungin palveluksessa työskennelleet vuosilta 2023 - 2024. Henkilöstön työmerkkipäivässä muistettiin peräti upeat 31 työntekijää ja viranhaltijaa.

Työmerkkipäivän järjestelyissä ja muistamisissa huomioidaan perinteiseen tapaan paikallisuus niin lahjoissa, esiintyjissä kuin juhlaruokailussakin. Juhlatilaisuuden musiikillisesta ohjelmistosta vastasi paikallinen taiteilija Aleksis Leino.

Kiteen kaupungin Kalevalakoru on suunniteltu 1600-1700 luvulla Kiteeltä löytyneestä korvakorumallista, jossa on kolttalappalaisten koruperinnettä. Korun voi saada aikaisintaan 20 vuoden oman työnantajan palvelusta tai eläköityessä, kun kaupunkipalvelu on kestänyt vähintään kymmenen vuotta.



Nykyisin Polkan toimintana Kipakan keittiön henkilökunta ei pettänyt näissäkään juhlissa, vaan loihti erityisen maittavan juhlaruoka kattauksen.

Kuvassa alla kaupunginjohtaja Pekka Hirvosen juhlapuhe muistettavalle henkilöstölle. Henkilöstön kiitospuheenvuoron vuosien varrelta piti puolestaan perusopetuksen luokanopettaja Risto Hirvonen, jota muistettiin 30 vuoden kaupungin työurasta.



Huikkeen 40-vuoden kaupungin työuran muistettava toimitilapäällikkö Ari Jumppanen.



Muita työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä

Työsuojelu

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

Paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutettujen määrästä ja ajankäytöstä on voimassa 1.1.2022 - 31.12.2025.

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

Varsinainen työsuojeluvaltuutettu Kaisa Alhainen

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. työsuojeluvaravaltuutettu | Jyrki Kostamo |
| 2. työsuojeluvaravaltuutettu | Jorma Palo 31.7.2024 saakka |

1. ja 2. varavaltuutettu olivat myös opetushenkilöstön työsuojeluyhdyshenkilöitä. Jyrki Kostamon vastuualueena olivat Kiteen koulujen opettajat, Jorma Palon vastuualueena Kesälahden opettajat ja 1.8.2024 lukien kaikkien koulujen opetushenkilöstö Jyrki Kostamon vastuualueena.

Toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu oli Kaisa Alhainen. Työsuojelujaoston kokouksiin osallistuivat säännönmukaisesti varsinaiset työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja työterveyshuollon edustaja/edustajat.

Työsuojelujaosto kokousti vuoden 2024 aikana neljä kertaa.

Työsuojelutoimijoista sisäilmatyöryhmään kuuluivat työsuojelupäällikkö Eeva Tenhonen, työsuojeluvaltuutettu Kaisa Alhainen ja työsuojeluyhdyshenkilö Jyrki Kostamo.

Vuoden 2024 työsuojelutoiminnan aihealueina olivat mm.:

- Sisäilma-asioiden seuraaminen
- Työpaikkaselvitykset asetettujen tavoitteiden ja tarpeiden mukaan
- Riskien ja vaarojen arvioinnin jatkuva seuranta
- Henkilöstön työkyvyn tukeminen ja ylläpitäminen
- Asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden käsittely ja toimenpiteet vuoden 2024 aikana
- Työsuojelutoimijoiden roolia, vastuita ja tehtäviä käytiin läpi mm. esihenkilö- ja henkilöstöinfoissa.
- Radonmittauskohteet vuodelle 2025
- Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitystarpeet

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö olivat mukana kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä. Työsuojelun työpaikkakäynnit toteutuivat asetettujen tavoitteiden mukaisesti ja työpaikkakäyntien korjausvelkaa kurottiin ahkerasti kiinni.

Työpaikkaselvityskäynnit toteutuivat Kiteen kirjastossa, Puhoksen koululla ja päiväkodilla, Teknisen keskuksen varikot Kiteellä ja Kesälahdella, samoin teknisen hallinnossa, Kiteen nuorisotoimessa, lukiossa, Vespelissä, Arppen yläkoululla, Hutsin koululla ja päiväkodilla.

Ilmoituksia väkivalta- ja uhkatilanteista tuli työsuojelujaostolle 5.11.2024 mennessä käsiteltäväksi 122 jätettyä asiakasväkivalta- ja uhkatilannetta, kun vuonna 2023 ilmoituksia oli 29 kappaletta. Ilmoitukset liittyivät valtaosaltaan oppilaiden ja varhaiskasvatuksen lasten uhkaavaan

ja väkivaltaiseen käytökseen. Tapaukset oli käsitelty työpisteissä ja tarvittaessa henkilöstöä ohjattiin tukitoimenpiteenä työterveyshuoltoon. Erilaisia ja monipuolisia toimenpiteitä tehtiin eri yksiköissä Arppella, Kiepissä, Hutsissa ja Kellonsoittajantiellä, jolloin ilmoitusten määrä on selkeästi vähentynyt ja jossain kohdin jopa päättyi. Lisäksi vuoden 2025 talousarvioon kirjattiin kohdennettua työturvallisuuskoulutusta ko. ryhmissä työskentelevälle henkilöstölle. Ilmoitukset tulee saattaa aina työsuojeluhenkilöstön tietoisuuteen ja tämä toteutui hyvin sähköisen järjestelmän kautta. Valitettavasti valtakunnallisestikin lasten aggressiivinen ja väkivaltainen käytös on lisääntynyt merkittävästi, sekä nuorten pahoinvointi on lisääntynyt valtavasti.

Esihenkilöiden työturvallisuuskorttikoulutus toteutettiin vuonna 2024.

Kelan toteuttamaan henkilöstön Kiila-kuntoutukseen haettiin vuoden 2024 aikana ja päätös oli myönteinen.

Sisäilmatyöryhmä

Kiteen kaupungin sisäilma-asioita käsitellään kaupungin organisaatiossa 30.3.2015 tarkennetun sisäilmaohjeistuksen mukaisesti. Sisäilmaan liittyviä haittailmoituksia on jätetty kaksi kappaletta 15.6.2022 jälkeen (2.5.2023 ja 30.8.2024). Lisäksi työpaikkaselvityskäynneillä kahdessa kohteessa ilmeni sisäilmapulmaa vuoden 2024 aikana, joista pyydettiin jättämään virallinen haittailmoitus. Sisäilmatyöryhmä kokoontui kerran vuonna 2024.

Sisäilmatyöryhmään kuuluivat:

Tekninen johtaja Kari Siponen, puheenjohtaja

Toimitilapäällikkö Ari Jumppanen

Työterveyshoitaja, Lääkäriasema Resetti Oy

Terveystarkastaja Aki Hirvonen, Siun sote

Työsuojeluvaltuutettu Kaisa Alhainen

Työsuojeluasiamies Jorma Palo 31.7.2024 saakka ja Jyrki Kostamo 1.8.2024 lukien.

Työsuojelupäällikkö, sihteeri ja koollekutsuja, Eeva Tenhonen

6. TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLINEN YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajia vuonna 2024 olivat:

- Kaupunginhallituksen jäsenet Kari Pennanen, Osmo Pirhonen, Paula Tolvanen ja Unto Väkeväinen.
- Kaupunginjohtaja Pekka Hirvonen.

Työntekijöiden edustajia olivat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet:

- Antti Simonen/JUKO ry, Tuija Nyholm/JHL ry sekä Satu Juntunen/JYTY ry.

Koska yhteistyötoimikunta toimii varsinaisena työsuojelutoimikuntana, yhteistyötoimikunnan jäsenenä toimii myös varsinainen työsuojeluvaltuutettu Kaisa Alhainen.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi Unto Väkeväinen ja varapuheenjohtajana Antti Simonen. Puheenjohtajuus on voimassa valtuustokauden 2025 loppuun saakka. Henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen toimi yhteistyötoimikunnan kokousten valmistelijana ja esittelijänä ja toimistosihteeri Asta Rouvinen toimi yhteistyötoimikunnan sihteerinä lokakuun puoliväliin saakka.

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 2023
- Koulutuskorvaus 2023
- Kiteen kaupungin koulutussuunnitelma vuodelle 2025
- TE-palvelujen siirtyminen kuntiin 1.1.2025
- Kouluverkkoselvitykseen liittyvät yhteistoimintamenettelyt
- Kunta-alan sopimuskorotukset 2024
- Järjestelyerät 1.6.2024 lukien
- Vakinaisten koulunkäyntiohjaajien viikkotyöaika
- Työterveyshuollon KELA-korvaus v. 2023
- Harkinnanvaraiset henkilökohtaiset lisät maksatuskaudelle 2024-2025
- Paikallinen virka- ja työehtosopimus luottamusmiesten määrästä ja ajankäytöstä vuodelle 2025
- Työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen 1.5.2024 lukien
- Kiteen kaupungin henkilöstön Kiila-kuntoutus
- Koulutussuunnitelma vuodelle 2025
- Henkilöstön osaamisen kehittämisen ja henkilöstön hyvinvoinnin talousarvioesitykset vuodelle 2025
- Henkilöstöetujen korotus Epassiin 1.1.2025 lukien 120 eurosta 150 euroon/vuosi ja lounasetu 2 eurosta kolmeen euroon/lounas.
- Työsuojelu asioiden toimintakatsaus
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivittäminen vuosille 2025-2027.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 yhteensä 10 kertaa. Lisäksi yhteistyötoimikunta osallistui Lappeenranta-seminaarin toisena vuonna peräkkäin kuulemaan kunta-alan tulevaisuuden näkymistä.

Paikallisneuvottelut

Koulunkäyntiohjaajien osalta käytiin kesäkeskeytyksen korvaavien töiden neuvottelut ja TE-toimistolle annettu määräaikainen lomautusvaroitusta purettiin 31.5.2024.

Paikallisneuvotteluja käytiin vuoden 2024 aikana vain yhdestä asiasta. Paikallisneuvotteluissa käsiteltiin:

Kiteen kaupunkia koskevien kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaisten paikallisten järjestelyerien kohdentamisesta sopiminen sopimuksittain ja sopimusliitteittäin 1.6.2024 lukien. Paikallisen järjestelyerän suuruus 0,73 % (0,4 % + 0,33 %) oli kaikissa kaupungilla olevien sopimusten osalta samansuuruinen.

HENKILÖSTÖHALLINNON ORGANISAATIO VUONNA 2024

Toiminta-ajatuksena henkilöstöpalvelut tarjosivat toimialoille sisäisiä palveluja, jotka tukevat Kiteen kaupungin henkilöstöä ja esihenkilöitä tuloksellisessa ja yhdenvertaisessa toiminnassa. Henkilöstöpalvelut vastasivat virka- ja työehtosopimusasioista.

Esihenkilönä henkilöstöpalveluissa toimi talousjohtaja Kaisa Lappalainen. Talousjohtaja vastaa henkilöstöpalveluiden toiminnan kokonaisuudesta.

Henkilöstösihteerin työtehtävistä noin puolet oli työsuojaan liittyviä tehtäviä (mm. työsuoje-
lupäällikön tehtävät ja sisäilmatyöryhmä). Toisen puolikkaan kattoivat henkilöstöpalveluiden
hallinnolliset tehtävät. Toimistosihteerin toimi henkilöstöpalveluiden toimintaa tukevissa tehtä-
vissä ja sihteerinä 21.10.2024 saakka. Hänen esihenkilönsä oli hallintopäällikkö. Henkilöstöhal-
linnan henkilöstömuutoksiin varauduttiin syksyn 2024 aikana rekrytoimalla henkilöstöpäällikön
virka. Työsuoje-
lupäällikön tehtävät ja sisäilma-asiat eriytettiin ko.virasta.

Kiteen kaupungin talous- ja palkkapalvelut ostettiin vuonna 2024 Meita Oy:ltä. Palkkasihteerei-
den ja kirjanpidon palvelut toteutuivat paljolti etäpalveluiden ja sähköisten palveluiden muo-
dossa Meitan käyttäessä sähköistä palvelupyyntö- ja tikettijärjestelmää.

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Henkilöstömenot 2017-2024

HENKILÖSTÖKULUT	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Palkat ja palkkiot	-12 435 836	-12 495 973	-13 743 255	-13 290 757	-12 998 847	-12 699 955	-12 168 542	-11 647 525
Eläkekulut	-2 730 195	-2 813 070	-3 064 824	-2 981 852	-2 906 543	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760
Muut henkilösivukulut	-260 836	-449 146	-514 914	-430 662	-476 734	-423 091	-397 090	-527 196
Henkilöstökulut yhteensä	-15 426 867	-15 758 189	-17 322 994	-16 703 271	-16 382 124	-16 052 002	-15 372 435	-14 949 481
Palkat ja palkkiot								
Vakinaisten palkat	-4 549 265	-4 359 327	-5 167 893	-5 291 528	-5 446 404	-4 871 571	-5 030 208	-4 912 149
Tilapäisten palkat (palkall.lomien sij.)	-45 758	-188 260	-448 616	-376 810	-295 211	-491 954	-287 243	-279 580
Sijaisten palkat (palkatt.lomien sij.)	-397 859	-194 957	-288 047	-251 446	-131 736	-273 936	-235 519	-179 363
Erilliskorvaukset	-155 423	-155 654	-225 631	-215 250	-199 606	-228 687	-232 887	-203 722
Opettajien palkat Vael	-2 450 193	-2 614 413	-2 738 471	-2 758 946	-2 856 600	-2 905 507	-2 996 164	-3 273 845
Opettajien palkat Kuel	-2 916 480	-2 745 483	-2 491 925	-2 309 397	-2 108 002	-1 912 248	-1 794 286	-1 605 665
Asiantuntijapalkkiot	-1 280	-1 383	-120	-3 110	-21 614	-30 131	-25 358	-24 562
Määräaikaisten palkat	-1 423 791	-1 633 870	-1 531 066	-1 335 713	-1 263 486	-1 017 434	-820 004	-627 623
Palkkatuettujen (työllist.) palkat	-399 072	-525 546	-776 699	-668 600	-600 991	-745 077	-725 595	-664 100
Kesätyöntekijöiden palkat	-45 631	-32 981	-44 577	-42 205	-40 569	-38 156	-34 364	-29 356
Kokouspalkkiot (ansionmenetyskorv.)	-30 032	-33023	-34 752	-34 195	-11 943	-13 378	-13 317	-10 430
Kokouspalkkiot (ei sotu)	-122 280	-97 298	-113 312	-119 224	-106 176	-107 570	-70 470	-67 290
Tukihenkilöiden palkkio	0	0	0	0	0	0	0	-95
Siviilipalvelumiesten päivärahat	0	0	0	0	0	0	0	-1 783
Laskutettujen palkkojen tuloutus	0	0	0	0	0	0	14 194	37 134
Jaksotetut palkat ja palkkiot	21 743	-38134	-46 569	-49 115	-65 931	-146 538	-18 533	51 876
Sairasvakuutuskorvaukset	68 666	100 367	154 847	130 875	129 767	73 911	90 488	127 577
Tapaturmakorvaukset	819	6 490	7 700	1 008	3 040	4 116	5 725	6 696
Kevan maksamat kuntoutuskorvaukset	0	0	0	0	0	0	0	8 756
Muut henkilöstömenojen korjauserä	0	0	1 874	21 990	9 115			
Muut KELA:n korvaukset	10 000	17 500	0	10 909	7 500	4 206	5 000	0
Yhteensä	-12 435 836	-12 495 972	-13 743 257	-13 290 757	-12 998 847	-12 699 954	-12 168 542	-11 647 525
Henkilöstösivukulut								
Eläkekulut								
KuEL-maksut, palkkaperusteinen	-1 692 837	-1 714 465	-1 846 307	-1 762 297	-1 701 535	-1 662 936	-1 546 502	-1 459 838
KuEL-maksut, eläkemenerusteinen	0	0	-752 404	-765 344	-739 030	-742 714	-665 557	-672 609
KuEL-maksut, varhaiseläkemenerust.	0	0	0	0	0	-375	-81 498	-74 981
VaEL-maksut	-404 286	-431 684	-454 008	-447 010	-466 558	-491 104	-515 684	-585 393
JuEL-tasausmaksut	-638 969	-663 322	0	0	0	0	0	0
Laskutettujen palkkojen eläkemaksut	0	0	0	0	0	0	2 378	6 331
Jaksotetut eläkekulut	5 897	-3 599	-12 105	-7 201	580	-31 826	60	11 729
Yhteensä	-2 730 195	-2 813 070	-3 064 824	-2 981 852	-2 906 543	-2 928 956	-2 806 803	-2 774 760
Muut henkilösivukulut								
Työnantajan sosiaaliturvamaksu	-142 727	-191 387	-182 490	-202 071	-172 635	-96 291	-104 499	-123 630
Työttömyysvakuutusmaksut	-115 066	-219 823	-242 423	-187 289	-208 445	-243 156	-229 021	-381 139
Tapaturmavakuutusmaksut	4 861	-50 225	-82 915	-45 246	-78 193	-75 548	-71 547	-63 513
Muut sosiaalivakuutusmaksut	-3 533	375	-3 594	2 875	-7 818	-7 556	-3 868	-1 130
Laskutett.palkk.henk.siv.kulut	0	0	0	0	0	0	542	1 872
Jaksotetut sosiaalivakuutusmaksut	-4 371	11 913	-3 492	1 069	-9 643	-540	11 303	40 344
Yhteensä	-260 836	-449 147	-514 914	-430 662	-476 734	-423 091	-397 090	-527 196

KITEEN KAUPUNGIN KAUPUNKISTRATEGIA 2022 - 2025

KITEE – PYSYTÄÄN VÄYLÄLLÄ!

Palveleva ja yhteisöllinen kylien ja pitäjäien kaupunki
 Rohkeasti tulevaisuuteen navigoiva kaupunki
 Luotettava yhteistyökumppani yrityksille
 Luonnollisesti osana luontoa ja vesistöjä

KITEEN VAHVUUDET

- Kaupungin vahva talouden selkänaja – vakavarainen
- Erinomainen saavutettavuus - maalta, mereltä, ilmasta ja rajalta
- Laadukkaat ja kokoaan monipuolisemmat palvelut – julkiset ja yksityiset
- Juuret maa- ja metsätaloudessa – mansikat, maito ja luonnontuotteet
- Monipuolinen teollinen tuotanto – suksista tekstiileihin, koneista kemianteollisuuteen ja huonekaluihin
- Kulttuurin kultajyviä – näyttelyitä, tapahtumia ja maailman luokan menestystarinoita
- Vireät ja yhteisölliset kylät – talkoohenkeä ja kehittämistä
- Ainutlaatuiset Natura-vesistöt – kalastus, virkistyskäyttö ja matkailu

ARVOT - TOIMINNAN VÄYLÄMERKIT

Yhteisöllisyys

Pidämme kaikki mukana, ehkäisemme sosiaalista eriytymistä, vahvistamme yhdessä tekemisen kulttuuria ja toivotamme kaikki tervetulleiksi. Vahvat yhteisömme tukevat ja vahvistavat toinen toisiaan ja jakavat kehittämistään toimintamalleja.

Palveluhenkisyys

Huolehdimme, että Kiteellä julkisten ja yksityisten toimijoiden palvelu on aina kohteliasta, avointa ja lämminhenkistä.

Luottamus

Olemme luottamuksen arvoisia, luotamme itseemme ja uskallamme, luotamme toisiimme ja rakennamme tulevaisuutta, luomme avoimen luottamukselliset suhteet naapureihin ja yhteistyötahoihin.

Tulevaisuuden usko

Pidämme Kiteen taloudellisesti vakaana, hyödynnämme uusinta tietoa ja etsimme ennakkoluulottomasti uusia innovatiivisia menestyksen väyliä.