

9.11.2018

Asianro 4559/02.02.00/2018

§ 44

Talousarvio 2019 ja toimintasuunnitelma 2019 - 2022**Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen**
Työnantajapalvelu

Kaupunginjohtajan ehdotus vuoden 2019 talousarvioksi sekä vuosien 2019 - 2022 toiminta- ja taloussuunnitelman ensimmäinen käsittely kaupunginhallituksessa on 5.11.2018.

Talousarvion toinen käsittely, jossa kaupunginhallitus päättää esityksestään kaupunginvaltuustolle pidetään 12.11.2018.

Yhteistoimintamenettelystä säädetään yhteistoimintalaissa 2007/449 (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa).

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Henkilöstön asemaan vaikuttavat toimenpiteet 2019

Kuntatyönantaja KT:n ja pääsopijajärjestöjen neuvottelemat kunnalliset virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.2.2018 – 31.3.2020. Sopimukseen sisältyvät paikalliset järjestelyerät 1.1.2019 ja yleiskorotukset 1.4.2019. Järjestelyerät ja yleiskorotukset vaihtelevat sopimusaloittain. Kaikilla sopimusaloilla maksetaan 1.1.2019 tuloksellisuuteen perustuva kertaerä. Erä maksetaan tammiukuussa 2019, mutta kirjataan vuoden 2018 kuluksi, koska erän maksupäivä syntyy vuonna 2018. KT:n ilmoituksen mukaan sopimuskorotuksien kustannusvaikutus ilman kertaerää on kunta-alalla vuonna 2019 keskimäärin 2,35 prosenttia kun otetaan huomioon heijastusvaikutuksena 1.5.2018 toteutettu yleiskorotus. Palkankorotuksiin on varauduttu talousarvioehdotuksessa.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti julkisen sektorin lomarahoja leikataan 30 prosenttia sopimuskauden 2014 - 2016 tasosta. Lomarahojen leikkaamisesta on sovittu erillisessä virka- ja työehtosopimuksessa. Lomarahojen leikkaus koskee 1.2.2017 – 30.9.2019 maksettavia lomarahoja. Työnantajan tavoitteena on osana työhyvinvointia solmia paikallinen sopimus lomarahan vaihtamisesta lomarahavapaaksi ja suosia vapaaehtoisia virka- ja työvapaita. Vapaiden ajaksi ei palkata sijaisia.

9.11.2018

Henkilöstöjohtamisen painopistealueita ovat vuonna 2019 työhyvinvoinnin parantaminen, osaamisen vahvistaminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen.

Vuoden 2018 talousarviossa asetettiin tavoitteeksi vähentää kaupungin sairauspoissaoloja 2 pv/htv verrattuna vuoden 2017 tilinpäätökseen nähden. Koska tavoitteeseen ei päästä vuonna 2018, kaupunki jatkaa päämäärätietoisesti työtä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tavoitteena on vähentää vuonna 2019 kaupungin sairauspoissaoloja 2 pv/htv verrattuna vuoden 2018 tammi-syyskuun toteumaan nähden, joka laskennallisesti merkitsee henkilöstömenoissa noin 1,8 milj. euron vähenemistä, tavoitteeksi vuoden 2019 talousarvioon on sisällytetty tästä 1,0 milj. euroa. Tavoite asetetaan erityisesti niihin työyksiköihin, joissa sairauspoissaolot ylittävät kaupungin vuoden 2018 tilinpäätöksen (17,5 pv/htv elokuu 2018) keskiarvon. Vuonna 2019 tavoitteena työtaturmapoissaolojen osalta on nolla tapaturmaa.

Työyksiköihin laaditaan työhyvinvointisuunnitelmat, joissa määritellään työyhteisön kehittämisen kohteet, toimenpiteet, vastuut ja aikataulu. Vuoden 2019 talousarvioon on varattu erillinen 150 000 euron määräraha työhyvinvoinnin parantamiseen.

Kaupungille myönnettiin ESR-rahoitusta työhyvinvointihankkeeseen, jonka tavoitteena on työhyvinvoinnin vahvistaminen työyksiköissä. Hanke jatkuu vuonna 2019.

Myös keskitetyssä koulutusohjelmassa yhdeksi painopistealueeksi otetaan työhyvinvointi- ja työsuojelukoulutus. Esimiehet kannustetaan osallistumaan koulutuksiin ja osallistumista seurataan.

Tavoitteena on työturvallisuusjohtamisen kehittäminen ja linjaorganisaation sitoutuminen työsuojeluun. Edellä mainittu tavoite on ensisijainen, jotta muihin tavoitteisiin on mahdollista päästä. Tavoitteena on työtaturmien ehkäiseminen. Erityistä huomiota kiinnitetään liukastumistaturmien ehkäisyyn. Lisäksi pyritään tunnistamaan psykososiaalista kuormittumista aiheuttavia tekijöitä ja löytämään keinoja psykososiaalisen kuormittumisen vähentämiseksi. Sisäilmaprosessia kehitetään siten, että turvataan onnistunut sisäilmaprosessi tilojen käyttäjien näkökulmasta.

Kuntaliitossopimusten mukaiset henkilöstön irtisanomissuojat taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ovat voimassa vuoden 2019 loppuun saakka.

Talousarvioehdotus ei sisällä sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa.

Kaupunginjohtajan ehdotus vuoden 2019 talousarvioksi sekä vuosien 2019 – 2022 toiminta- ja taloussuunnitelma toimitetaan henkilöstön edustajille myöhemmin ilmoitettavana ajankohtana. Kaupunginhallituksen edustajat saavat aineiston kaupunginhallituksen kokoukseen mennessä.

9.11.2018

Kaupunginjohtaja selostaa asiaa kokouksessa.

Valmistelija
Jarmo Pirhonen puh. +358 17 18 2790
etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen

Kaupungin yhteistyötoimikunta merkitsee talousarvion tiedoksi ja toteaa, että talousarvio on käsitelty yhteistoiminnallisesti.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.