

# Henkilöstömenojen säästötoimenpiteet 2024-2025

Kaupunginhallitus 23.10.2024 § 422  
706/01.00.00/2024

Valmistelija Kaupunginjohtaja Stina Mattila, hallintojohtaja Ben Weizmann ja henkilöstöjohtaja Anette Törmänen-Lindqvist

Kaupunginjohtajan talousarvioesitys sisältää toimialojen henkilöstömenoihin esitettyjen säästöjen lisäksi yhden miljoonan euron (0,85 %) leikkauksen henkilöstökuluihin. Esitys on kohdentamaton ja toimi/vastuualueilla on lähtökohtaisesti mahdollisuus kattaa edellytetty leikkaus tarkoituksenmukaisimmaksi katsomallaan tavalla.

Kustannusten hillitsemisessä keskeisessä osassa ovat niin rekrytoinnit ja henkilöresurssin käyttö kuin muukin henkilöstöpolitiikka sekä tehostamiseen liittyvät henkilöstöä ohjaavat käytännöt. Talousarvion yhteydessä laaditaan henkilöstösuunnitelma, joka ohjaa henkilöresurssin käyttöä. Talousarviovuodelle 2025 on tarkoitus tehdä säästö- ja toiminnan tehostamistoimenpiteitä läpi koko kaupunkiorganisaation, jotta henkilöstömenoja saadaan hillittyä. Tarvittavia toimenpiteitä on tarkoitus kohdentaa koko henkilöstöön. Toimintaa on tarkoitus tehostaa työjärjestelyillä ja uusilla toimintatavoilla.

Rekrytointien lähtökohtana on, että henkilöstömäärä ei lisääny. Tiedossa on, että koko organisaation tasolla 68 työntekijää saavuttaa iän puolesta lakisääteisen vanhuuseläkeiän vuoden 2025 aikana. Selvää on, että mahdollisten eläköitymisten tai irtisanoutumisten johdosta tapahtuvia vakituisen henkilöstön rekrytointeja on tarkasteltava kriittisesti. Ottaen huomioon tämänhetkinen tilanne on syytä asettaa koko kaupunkiorganisaatiota koskeva vakituista henkilöstöä koskeva rekrytointikielto. Rekrytointikielto ei kuitenkaan voi olla kategorinen vaarantamatta kaupungin lakisääteisiä tehtäviä. Kaikki rekrytoinnit läpikäyvät henkilöstösuunnittelutyöryhmän arvioinnin ja rekrytointi edellyttää aina työryhmän rekrytointilupaa.

Määräaikaisen henkilöstön palkkaamiseen kiinnitetään edelleen erityistä huomiota ja lähtökohtaisesti edellytetään aina sijaisuutta, mikäli tehtäviä ei muulla tavalla tai tehtäviä vaarantamatta voida suorittaa.

Henkilöstön lomapalkkavelka muodostuu ansaituista ja pitämättä olevista vuosilomista (loma-ajan palkka) ja lomarahosta. Tämänhetkinen lomapalkkavelka on 5 377 019 euroa. Kyseessä on merkittävä erä, jonka määrään voidaan vaikuttaa sillä, että kertyneet vuosilomat pidetään ajallaan.

Näin ollen lomapalkkavelan rajoittamiseksi linjataan voimassa olevien työehtosopimusten mukaisesti, että vuosilomapäiviä saa jättää pidettäväksi ajalla 1.1.–30.4. enintään 10 vuosilomapäivää. Vain erittäin perustellusta syystä, sairauden tai työjärjestelyjen vuoksi tästä on mahdollista poiketa. Säästöön jätettävistä lomapäivien pitämisestä on tehtävä suunnitelma esihenkilön kanssa etukäteen. Säästöön jätettävien lomapäivien yhteismäärä voi olla henkilöllä enintään 15 päivää. Lomapalkkavelan vähentämiseksi linjataan, että vuosilomat on pidettävä ennen saldovapaita tai lomarahavapaita. Myöskään vapaaehtoisten palkattomien vapaiden pitäminen ei saa aiheuttaa vuosilomien siirtämistä säästöön. Henkilöstöllä on ollut viime vuosina mahdollisuus pitää vapaaehtoisia palkattomia vapaita työehtosopimusta paremmilla ehdoilla sekä mahdollisuus lomarahojen vaihtamiseen vapaaksi. Vapaan ajaksi ei saa palkata sijaista. Vapaaehtoiset palkattomat vapaat ja lomarahojen vaihdot eivät saa aiheuttaa vuosilomien siirtämistä säästöön.

Lisä- ja ylityötä saa tehdä ainoastaan esihenkilön määräyksestä ja vain poikkeustapauksessa. Liukuvassa työajassa pitäydytään viikoittaisessa työajassa ja vältetään suuria saldokertymiä. Esihenkilöiden tulee seurata työajan käyttöä. Saldovapaiden pitäminen ei saa aiheuttaa vuosilomien siirtämistä säästöön.

Talousarvioesityksessä toimialat ovat jo erikseen karsineet niin matkustus- kuin koulutusmenoistakin. Matkustaminen tehdään tarkkaan harkiten ja suositaan etäpalaveri ja -kokouskäytäntöjä. Välttämättömät matkustamiset muualle hoidetaan halvinta kulkuneuvoa käyttäen. Kustannusten kokonaistarkastelussa otetaan kuitenkin huomioon kulkuvälineestä aiheutuvat kustannukset, yöpymiskustannukset ja päivärahat.

Henkilöstön koulutus on tehokkaan työskentelyn näkökulmasta tärkeää. Vallitsevassa tilanteessa on kuitenkin pyrittävä suosimaan olemassa olevaa jo hankittua koulutustarjontaa tai maksuttomia koulutuksia, sekä laajemmalle ryhmälle organisoituja ryhmäkoulutuksia, joissa yksittäisen henkilön koulutuskustannus jää pienemmäksi.

Esihenkilön luvalla työntekijä voi tällä hetkellä olla sairauslomalla yksi-kolme (1-3) päivää kun kyseessä on kuume, flunssa, päänsärky, migreeni, oksennustauti tai ripuli. Sairauspoissaolokäytäntöä muutetaan siten, että esihenkilön luvalla työntekijä voi olla sairauslomalla ilman terveydenhuollon todistusta yksi-viisi (1-5) päivää edellä mainituissa tapauksissa. Näin ollen sellaisten työterveyshuollon käyntejä vähennetään, jotka tehdään ainoastaan todistuksen hankkimiseksi.

Oleellista on, että työterveyshuollon toimintasuunnitelman laadinnassa kiinnitetään erityistä huomiota toimiin, joilla saadaan vähennettyä sekä sairauspoissaoloja että työterveyshuollon kustannuksia.

Henkilöstömenojen vähennyksiin liittyvät toimenpiteet on osaltaan esitetty yhteistoimintaryhmässä ja kaupungin johtoryhmässä. Esitetyt toimenpiteet otetaan käyttöön välittömästi ja ovat voimassa vuoden 2025 loppuun saakka.

Kaupunginjohtaja Kaupunginhallitus päättää asettaa rekrytointikiellon edellä mainituin linjauksin ja samalla hyväksyy esitetyt henkilöstömenojen vähentämiseen esitetyt toimenpiteet.

Päätös Kaupunginhallitus hyväksyi päätösesityksen.