

KANNUKSEN KAUPUNKI

Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma 2024-2026



Sisällysluettelo

Yleistä	1
Strategiset päämäärät	2
Henkilöstösuunnitelma.....	2
Toimintaympäristön muutokset.....	2
Henkilöstön määrä ja rakenne	3
Erilaiset työsuhde- ja työaikamuodot.....	5
Työhyvinvointi ja työkyky	6
Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	7
Eläköityminen	8
Eläköitymisennuste 2024-2043	8
Koulutussuunnitelma.....	9
Yleiset periaatteet henkilöstön kehittämisessä	9
Osaamisen ja osaamistarpeiden selvittely	10
Osaamisen kehittämisen keinot	11
Henkilöstön omaehtoisen koulutuksen tuki.....	11
Kenellä on oikeus tukeen.....	12
Millaiseen koulutukseen tukea voidaan myöntää.....	12
Tuki koulutuksesta aiheutuneisiin kustannuksiin.....	12
Palkallinen vapaa	12
Oppisopimuskoulutuksen palkallisuus	13
Hakeminen ja päätöksenteko	13
Tiedon jakaminen	13
Työnantajan mahdollisuus periä koulutustuki takaisin	14
Koulutuskorvaus	14
Koulutussuunnitelman toteutuminen, seuranta ja raportointi.....	15
Liite 1: Henkilöstösuunnitelma 2024-2026.....	16
Liite 2: Koulutussuunnitelmat 2024 toimialoittain ja tulosyksiköittäin.....	22
Liite 3: Työntekijän omaehtoisen koulutuksen tukihakemus- ja päätös.....	35

Kansikuva: Ville Mäkelä, Tamora

Yleistä

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, joka käsitellään yhteistoimintamenettelyssä. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työntäjän ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007, 1138/2013), lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013).

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Lakien tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiä.

Osaamista tulee kehittää nykyisessä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakkoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet, että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Perusteena ammatillisen osaamisen kehittämiseen ovat tuotannon tai palvelurakenteen muutokset tai tuottavuuden parantaminen ja työllistämisedellytysten vahvistaminen.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutus suunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Suunnitelman tulee sisältää:

- tiedot kunnan henkilöstörakenteesta ja arvio sen kehittymisestä,
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään pitämään yllä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä
 - ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä näiden syistä
 - tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä
- seurantamenettelyt

Strategiset päämäärät

Kannuksen kaupunginvaltuuston vuonna 2022 hyväksymän strategian mukaan Kannuksen kaupunki on arvostettu työnantaja, joka osaavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista. Henkilöstö- ja koulutus suunnittelun avulla määritellään kaupungin strategian mukainen ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve.

Tavoitteena on, että Kannuksen kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä riittävän osaavaan henkilöstöä, jolla on motivaatiota yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen sekä halua itsensä ja työnsä kehittämiseen. Lisäksi tavoitteena on hyvinvoivat työntekijät, joilla on työkykyä jatkaa työuraa mahdollisimman pitkälle.

Henkilöstösuunnittelun kokonaisprosessiin kuuluvat sekä henkilöstö- että koulutus suunnitelman laatimisprosessit. Henkilöstösuunnittelun kokonaisprosessi on integroitu osaksi talousarvioprosessia ja talousarviovalmistelun yhteyteen, jotta mahdolliset henkilöstörakenteen ja -määrän sekä osaamistarpeiden muutokset voidaan ottaa talousarviossa huomioon aikaisempaa tehokkaammin. Muuttuva toimintaympäristö, talouden reunaehdot ja tehokkuuden sekä tuloksellisuuden vaatimukset edellyttävät toimialarajat ylittävää henkilöstösuunnittelua ja jatkuvaa tulevaisuuden osaamistarpeiden tarkastelua.

Henkilöstösuunnitelma

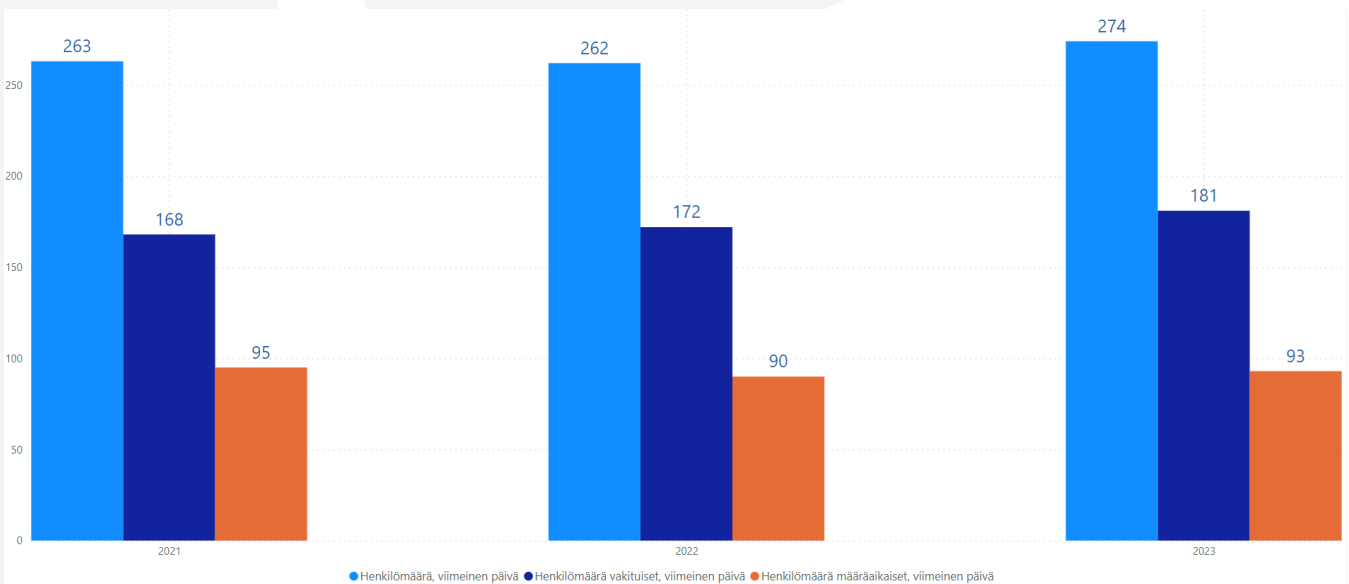
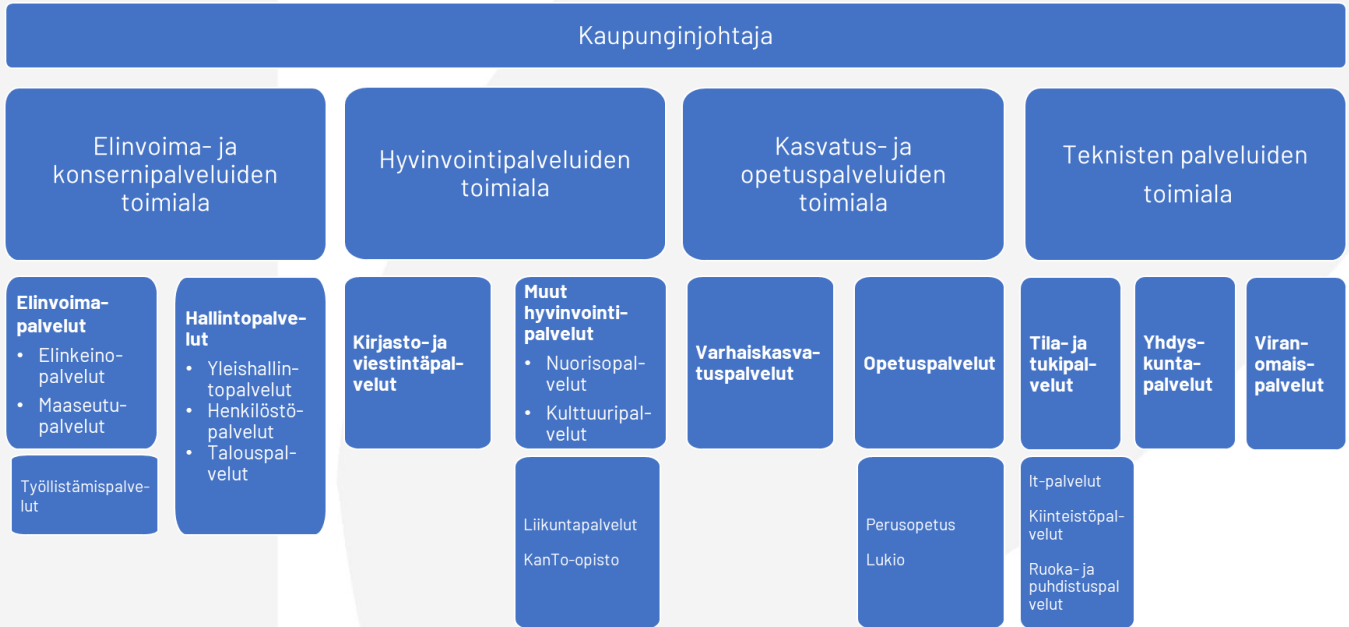
Toimintaympäristön muutokset

Etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta siirretään elinvoimapalveluiden tulosalueelta 1.1.2024 alkaen hyvinvointipalveluiden toimialalle nuorisopalveluihin. Hyvinvointipalveluiden toimialan kirjastopalveluiden tulosalueen nimi muutetaan kirjasto- ja viestintäpalveluiksi ja tulosalueen päällikön virkatehtävän nimike muutetaan vastaavasta kirjastonhoitajasta kirjasto- ja viestintäpäälliköksi. Samalla viestinnän ja markkinoinnin budjetti siirtyy kirjasto- ja viestintäpalveluiden tulosalueelle.

Kannuksen kaupunki on mukana Kokkolan seudun työllisyyden kuntakokeilussa, joka jatkuu 31.12.2024 saakka. Eduskunta hyväksyi TE-palveluiden siirtoa koskevat lait 1.3.2023. Julkiset työvoima- ja yrityspalvelut (TE-palvelut) siirretään 1.1.2025 alkaen kunnille. Kuntien oli sovittava yhteistoiminta-alueiden muodostamisesta ja ilmoitettava siitä elinkeinoministeriölle lokakuun 2023 loppuun mennessä. Kannuksen kaupunginvaltuusto päätti 30.10.2023 hyväksyä Kokkolan kaupungin toimivan Keski-Pohjanmaan työllisyysalueen vastuukuntana. Elinvoimapalveluiden tulosalueen työllistämispalveluiden tavoitteena on valmistautua TE-uudistukseen.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Kannuksen kaupungin henkilöstöorganisaatio

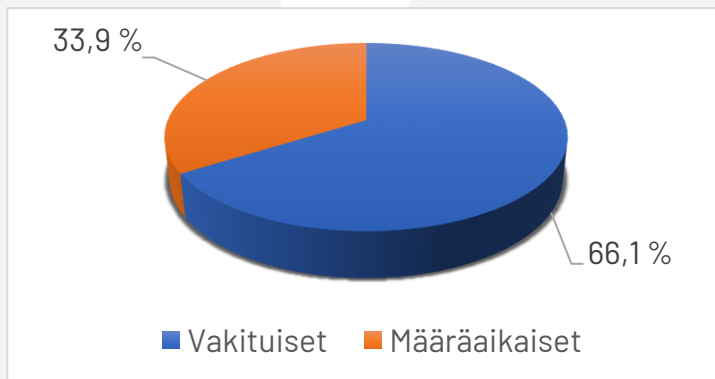


Henkilöstön määrä 31.12.2023 oli 274, joka on 12 henkilöä enemmän kuin vuonna 2022. Vuonna 2023 perustettiin virkoja ja toimia yhteensä seitsemän ja kaupunginhallitus myönsi 26 täyttölupaa, kun vuonna 2022 niitä myönnettiin 32.

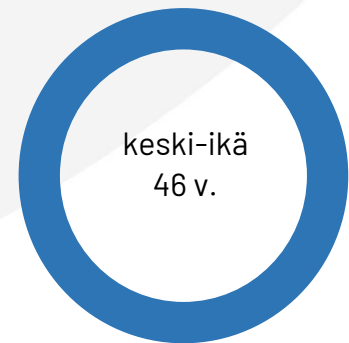
Vuodelle 2024 hyvinvointipalveluiden toimiala esitti perustettavaksi hyvinvoinnin ja terveyden edistämistehtävää ja koordinoitua varten määräaikaisen hyvinvointi- ja osallisuuskoordinaatto-

rin osa-aikaisen toimen. Kasvatus- ja opetuspalvelut esitti perustettavaksi perusopetuksen erityisluokanopettajan viran. Vakinaisista tehtävistä tullaan lakkauttamaan kasvatus- ja opetuspalveluiden toimialalta varhaiskasvatuksen lastenhoitajan ja perusopetuksen englannin kielen lehtorin tehtävät. Hyvinvointipalveluiden toimialalta lakkautetaan liikuntapalveluvastaavan tehtävä ja kansalaisopiston rehtorin virka. Teknisten palveluiden toimialalta lakkautetaan kaksi ravitsemistyöntekijän tehtävää.

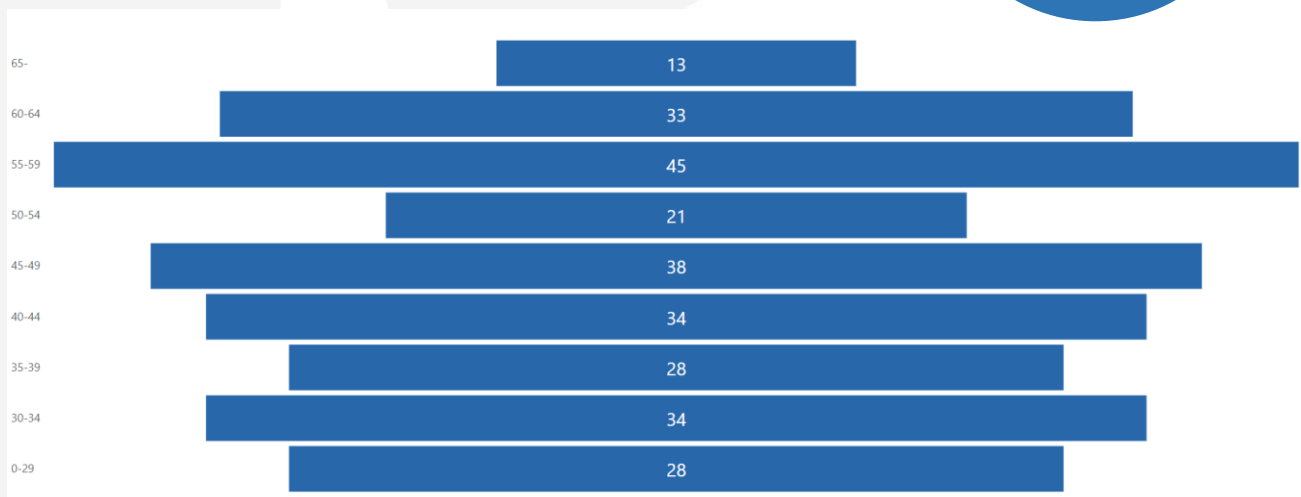
Vuonna 2024 päättyy myös useita määräaikaista palvelussuhteita, joiden määräaikaisuuden perusteena on ollut erilaiset hankkeet.



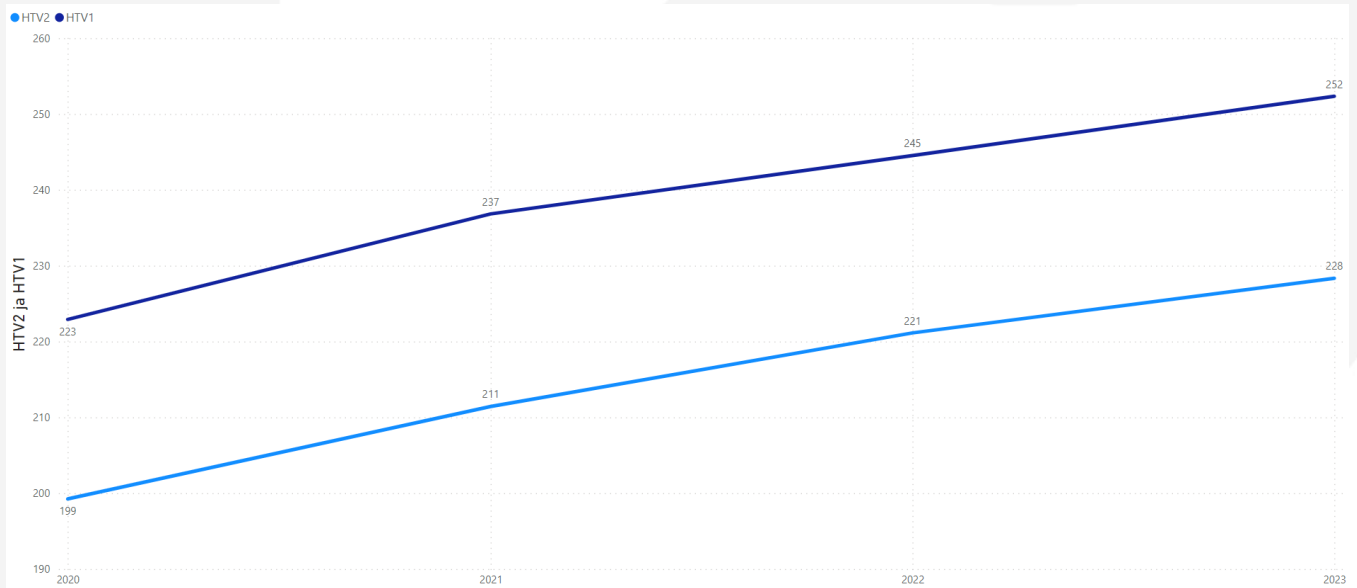
Vakituisessa palvelussuhteessa työskentelee 66,1 % henkilöstöstä. Määräaikaisten kokonaismäärä vaihtelee mm. hankkeiden ja sijaisten palkkaamisten vaihtelun vuoksi.



Henkilöstön ikäjakauma 2023



Henkilötyövuodet 2020-2023



HTV1 on palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)
HTV2 on palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Erilaiset työsuhde- ja työaikamuodot

Kannuksen kaupungin palvelussuhteiden käyttö, ehdot sekä työaikamuodot perustuvat työsopimuslakiin, lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä työ- ja virkaehtosopimuksiin. Virat ja toimet perustetaan kaupungin toimintaa varten, ei yhtä hallintokuntaa tai työpaikkaa varten. Henkilöstö palkataan Kannuksen kaupungin palvelukseen pääsääntöisesti vakituisiin palvelussuhteisiin. Määräaikaista henkilöstöä otetaan tarpeen mukaan. Määräaikaisuuksille tulee olla laissa säädetty peruste, joita ovat:

- tehtävän luonne (esim. määräaikainen projekti, kausiluonteinen työ),
- tehtävää vakinaisesti hoitavan henkilön sijaisuus,
- tehtävän hoidon järjestämiseen liittyvä perusteltu syy (esim. avoimen viran hoito, työllisyysvaroin palkattu henkilö jne.),
- harjoittelu, kesätyö tai
- oma pyyntö

Kannuksen kaupungissa suhtaudutaan positiivisesti työaikajoustoihin, kuten osa-aikatyöhön, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi sekä ikääntyvien tai osatyökyisten työntekijöiden erityistarpeiden huomioimiseksi. Osa-aikatyön syitä voivat olla esim. osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke tai henkilön oma toive osa-aikatyöstä. Osa-aikatyön järjestelyiden

lähtökohtana on, että perustehtävän hoitaminen turvataan myös näissä tilanteissa. Osa-aikainen henkilöstö on normaalien osaamisen kehittämisen toimenpiteiden piirissä.

Suhtaudumme työnantajana myönteisesti etätöiden tekemiseen joustavasti ja laajasti silloin, kun työtehtävät sen mahdollistavat. Tavoittemme on, että tulevaisuudessa etätö on yksi luonnollinen työn tekemisen tapa, jonka avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä parantaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Etätöiden avulla on mahdollista myös tehostaa toimitilojen käyttöä. Etätö voi helpottaa myös sopivien työtilojen löytämistä sisäilmaongelmille herkistyneelle. Mahdollisuus tehdä etätöitä voi olla merkittävä veto-voimatekijä ja apu rekrytoinnissa, ja vähentää lisäksi halua vaihtaa työnantajaa.

Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointia tulee johtaa osana kokonaisuutta, kuten muitakin organisaation toiminnan osa-alueita.

Tavoitteena on, että kaikilla Kannuksen kaupunkiorganisaatiossa työskentelevillä on vastuun hyvästä työilmapiiristä ja yhteistyöstä, työyhteisötaitoistaan, osaamisestaan ja hyvinvoinnistaan sekä toimintakykynsä ylläpitämisestä. Työhyvinvointiin vaikutetaan organisaatiotason päätöksenteolla, johtamisella ja esihenkilötyöllä, ja se syntyy luottamushenkilöjohdon, virkamiesjohdon, esihenkilön, työyhteisön ja jokaisen yksilön yhteistyönä.

Kannuksen kaupungissa työhyvinvoinnin tilaa selvitetään Kevan työhyvinvointikyselyllä ja esihenkilökyselyllä, tasa-arvotutkimuksella, työpaikkaselvityksillä ja työsuojelutarkastuksilla. Työterveyshuolto puolestaan seuraa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä terveystarkastuksilla, hyvinvointikartoituksilla ja terveystarkastuksilla.

Toimenpiteet:

- Kevan esihenkilökysely vuonna 2024. Kartoitetaan esihenkilöiden omaa hyvinvointia ja esihenkilötyöhön liittyviä tekijöitä.
- Kevan työhyvinvointikysely henkilöstölle vuonna 2025. Kartoitetaan koko henkilöstön työhyvinvointia.
- Vuonna 2024 selvitetään mahdollisuutta osallistumisesta Kelan kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseille palkallisesti.

Työntekijöiden työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman, työsuojelun toimintaohjelman ja aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti. Aktiivisen tuen toimintamalli perustuu aikaan reagointiin ja tukee jo ensimmäisten työkyvyn heikkenemisen merkkien ilmaantuessa. Toimintamalli sisältää varhaisen-, tehostetun- ja työhön paluun tuen sekä sairauspoissaolojen

hallintamallin. Myös vuosittaiset kehityskeskustelut auttavat huomaamaan työkyvyssä tapahtuneet tai tapahtumassa olevat muutokset jo varhaisessa vaiheessa.

Osatyökyisten työntekijöiden työssä jatkamista pidetään tärkeänä ja tavoitteena on osatyökyisten työssä jatkamisen mahdollistaminen mm. osasairauspäivärahalla, kuntoutustuella tai tehtävänkuvaa muokkaamalla.

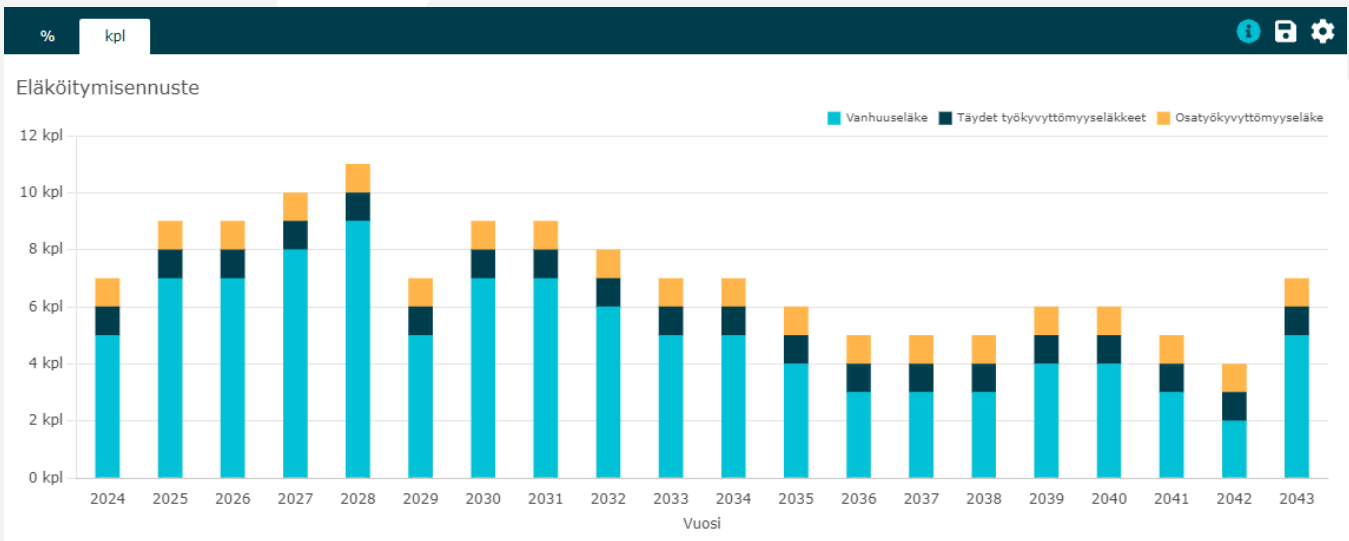
Työkyvyn ylläpitävää toimintaa toteutetaan Tyky-toimintasuunnitelman mukaisesti, joka sisältää mm. työntekijän henkilökohtaisen hyvinvointibudjetin ja ammatillista työkykyä tukevan KIILA-kuntoutuksen. Työsuuhdepyöräetu käyttöön otettiin vuonna 2023 tukemaan työntekijöiden omaehtoista liikuntaa.

Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Työnantaja pyrkii varautumaan riittävän ajoissa ikärakenteen muuttumiseen huomioimalla ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet koulutuksissa. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja sen seurantaan kiinnitetään huomiota myös työterveyshuollon ikäkausitarkastuksissa. Tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työn kuormitusta voidaan säädellä muuttamalla työn sisältöä ja vaatimuksia, työtapoja ja ottamalla käyttöön joustavia työjärjestelyistä, mm. osa-aikatyö.

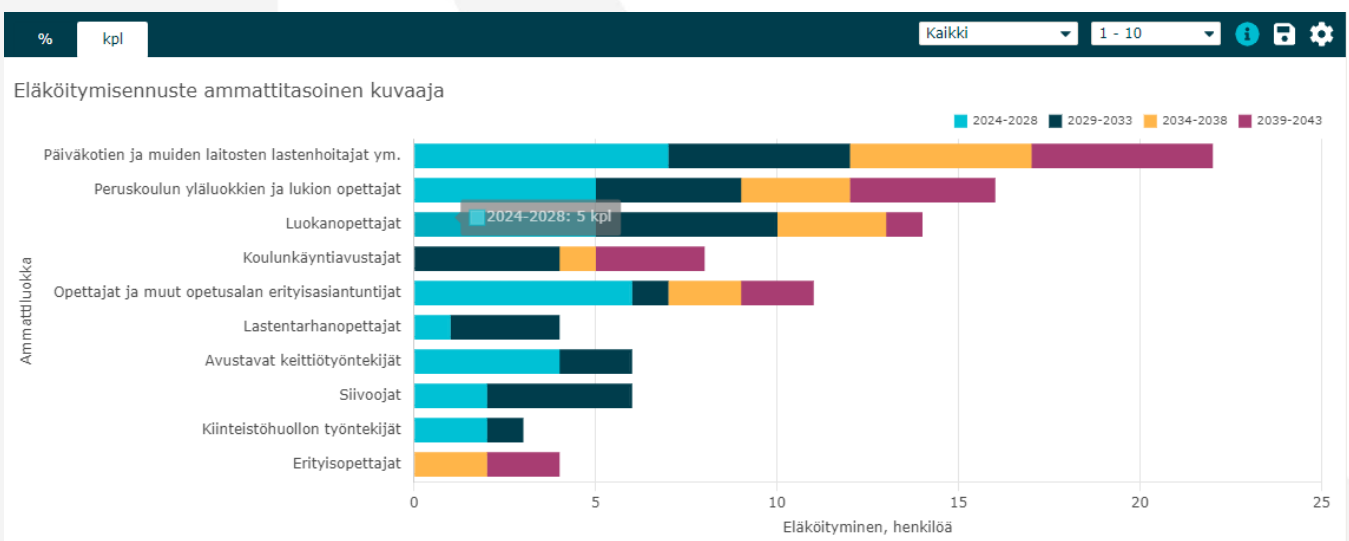
Eläköityminen Eläköitymisennuste 2024-2043

Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työraueläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.



Arvioitu eläköityminen seuraavan 20 vuoden aikana ammattitaitin/Kannuksen kaupunki

Arvioitu eläköityminen seuraavan 20 vuoden aikana Kannuksen kaupungilla (2024-2043). Eläkelaji on vanhuuseläke ja laskentatapa kumulatiivinen.



Kunta-alan ja hyvinvointialueiden eläköitymisennuste alueittain/Keski-Pohjanmaa

Arvioitu eläköityminen seuraavan 20 vuoden aikana alueittain (2024-2043). Eläkelaji on vanhuuseläke ja laskentatapa kumulatiivinen.

Eläkelaji Suuralue	Vanhuuseläkkeet				
	Vakuutetut	Poistuma henk. 5 v.	Poistuma henk. 10 v.	Poistuma henk. 15 v.	Poistuma henk. 20 v.
☐ Pohjois- ja Itä-Suomi	9 402	1 065	1 992	2 682	3 356
☐ Keski-Pohjanmaa	9 402	1 065	1 992	2 682	3 356
☐ Kaustinen	1 259	143	285	380	478
Halsua	50	7	16	21	25
Kaustinen	232	20	39	51	71
Lestijärvi	79	14	22	30	36
Perho	171	26	44	53	67
Toholampi	542	56	129	175	212
Veteli	185	19	34	49	67
☐ Kokkola	8 143	922	1 706	2 302	2 879
Kannus	348	48	90	115	140
Kokkola	7 795	874	1 616	2 187	2 738
Yhteensä	9 402	1 065	1 992	2 682	3 356

Eläkelaji Suuralue	Vanhuuseläkkeet					Yhteensä Vakuutetut	Poistuma- % 5 v.	Poistuma- % 10 v.	Poistuma- % 15 v.	Poistuma- % 20 v.
	Vakuutetut	Poistuma- % 5 v.	Poistuma- % 10 v.	Poistuma- % 15 v.	Poistuma- % 20 v.					
☐ Pohjois- ja Itä-Suomi	9 418	11,3 %	21,2 %	28,5 %	35,7 %	9 418	11,3 %	21,2 %	28,5 %	35,7 %
☐ Keski-Pohjanmaa	9 418	11,3 %	21,2 %	28,5 %	35,7 %	9 418	11,3 %	21,2 %	28,5 %	35,7 %
☐ Kaustinen	1 260	11,3 %	22,7 %	30,2 %	38,0 %	1 260	11,3 %	22,7 %	30,2 %	38,0 %
Halsua	50	13,9 %	32,7 %	42,6 %	49,8 %	50	13,9 %	32,7 %	42,6 %	49,8 %
Kaustinen	233	8,5 %	16,9 %	22,3 %	30,7 %	233	8,5 %	16,9 %	22,3 %	30,7 %
Lestijärvi	79	17,4 %	28,5 %	38,4 %	45,8 %	79	17,4 %	28,5 %	38,4 %	45,8 %
Perho	171	15,4 %	25,9 %	31,2 %	39,3 %	171	15,4 %	25,9 %	31,2 %	39,3 %
Toholampi	542	10,4 %	23,8 %	32,2 %	39,1 %	542	10,4 %	23,8 %	32,2 %	39,1 %
Veteli	185	10,5 %	18,5 %	26,6 %	36,0 %	185	10,5 %	18,5 %	26,6 %	36,0 %
☐ Kokkola	8 158	11,3 %	20,9 %	28,3 %	35,3 %	8 158	11,3 %	20,9 %	28,3 %	35,3 %
Kannus	349	13,7 %	25,8 %	33,0 %	40,2 %	349	13,7 %	25,8 %	33,0 %	40,2 %
Kokkola	7 809	11,2 %	20,7 %	28,1 %	35,1 %	7 809	11,2 %	20,7 %	28,1 %	35,1 %
Yhteensä	9 418	11,3 %	21,2 %	28,5 %	35,7 %	9 418	11,3 %	21,2 %	28,5 %	35,7 %

Koulutussuunnitelma

Yleiset periaatteet henkilöstön kehittämisessä

Henkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee perehdyttämisestä ja päättyy eläkkeelle siirtyvän henkilön osaamisen siirtämiseen muille työntekijöille. Pääsääntö on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet työuran aikana koskevat kaikkia Kannuksen kaupungin työntekijöitä.

Tavoitteena on, että henkilöstön ammatillinen osaaminen täyttää lakien ja asetusten edellytykset. Rekrytointien yhteydessä tarkistetaan, että kaupungin toimesta päätettävät

kelpoisuusehdot ovat ajan tasalla ja vastaavat tehtävien todellisia vaatimuksia. Kannuksen kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajan tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla. Työnantaja edesauttaa mahdollisuuksien mukaan työntekijän mahdollisuuksia edetä urallaan. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa ja osaamisen kehittämisessä huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Määräaikaisen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehityskeskustelu ja varmistaa määräaikaisille työntekijöille tehtävänsä kannalta tarpeellinen kouluttaminen.

Yhteiset koulutukset vuonna 2024:

- Johto ja esihenkilöt: Kasvu kannustavaan johtamiseen - valmennusohjelma
- Esihenkilöt ja henkilöstöhallinto: Kehityskeskustelusta käytäntöön - vinkit onnistuneeseen kehityskeskusteluun, Eduhouse
- Hallinto- ja toimistohenkilökunta: ChatGPT työn tehostajana julkishallinnossa, Eduhouse
- Koko henkilöstö: Käytännön keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen, Eduhouse
- 20-30 ammattilaista: Kehittäminen strategian suunnasta - henkilöstölähtöinen kehittäminen. Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto, Tamora 2025-2026
- Koulutusta tarvitsevat: Ensiapukoulutus

Osaamisen ja osaamistarpeiden selvittely

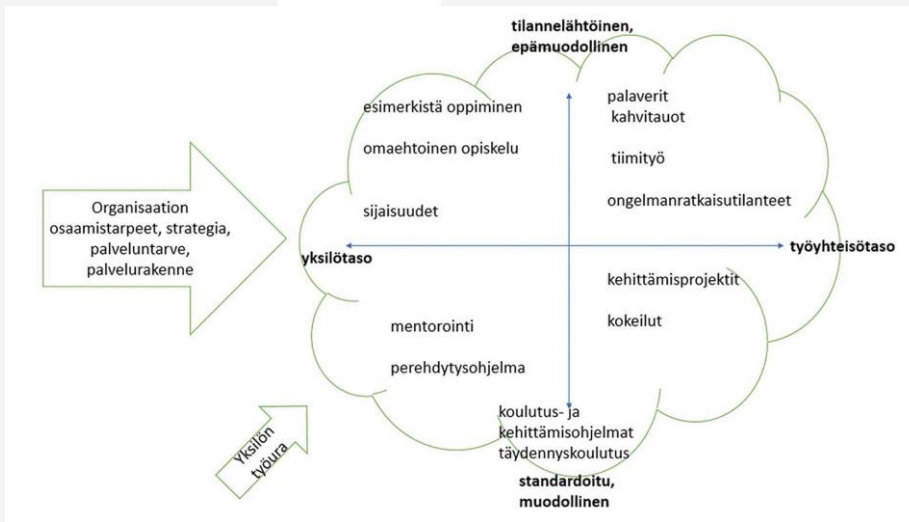
Kunkin tulosalueen ja -yksikön johto on vastuussa tulevaisuuden suunnittelusta sekä tarvittavan osaamisen ennakoimisesta, ylläpidosta ja lisäämisestä ja vuosittaisen koulutussuunnitelman laatimisesta. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu tulosalueen ja -yksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Osaamistarpeiden määrittelyssä huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa ja valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen. Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa käydään läpi osaamisen kehittämisen tarpeet ja tarjotaan suunnitelmallista koulutusta.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain tulosalueen ja -yksikön koko henkilöstöä varten. Suunnitelma laaditaan huomioiden tulosalueen henkilöstömäärä ja rakenne ja se voidaan rakentaa joko tulosalueittain, -yksiköittäin tai henkilöstöryhmittäin. Ryhmittäinen tarkastelu merkitsee sitä, ettei suunnitelmassa käsitellä yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehittämistarpeita. Suunnitelmassa voidaan kuvata henkilöstön kouluttamisella tavoiteltavia päämääriä ja tarjolla olevia koulutusvaihtoehtoja. Suunnitelman periaatteena on henkilöstön yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet.

Tämän suunnitelman liitteenä on kunkin toimialan sen tulosalueen ja -yksikön vuosittainen suunnitelma koulutusteemoista.

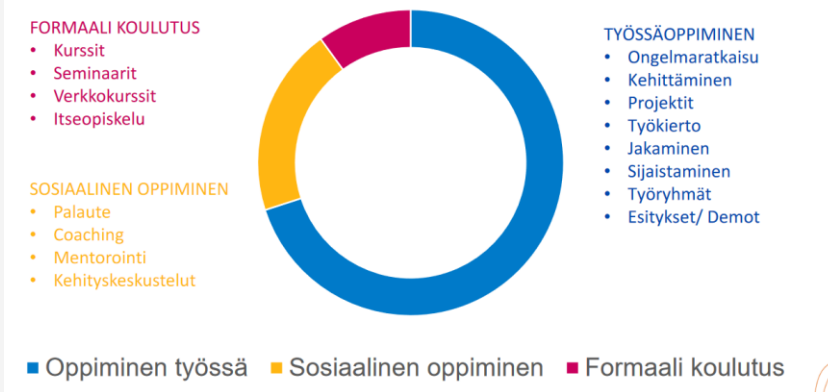
Osaamisen kehittämisen keinot

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Myös palautteen antaminen ja saaminen on kehittämisen ja kehityksen kannalta erityisen tärkeää. Positiivista ja kannustavaa palautetta annetaan huomattavasti korjaavaa palautetta enemmän. Keskeisiä osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat mm.:



Kehittämismenetelmiä (muokattu Viitala, 2006)

Työssäoppimisen ja kehittymisen malli 70-20-10



Osaamisen kehittämisen menetelmiä käytetään monipuolisesti siten, että osaamisen kehittämisestä

- 70 % tapahtuu työssä oppimalla,
- 20 % palautteen perusteella ja
- 10 % varsinaisessa koulutuksessa

Henkilöstön omaehtoisen koulutuksen tuki

Kannuksen kaupunki työnantajana tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista antamalla rahallista tukea koulutuskustannuksiin ja myöntämällä palkallista vapaata. Palkallista vapaata on mahdollista saada, jos koulutus järjestetään työaikana, se on organisaation kannalta tärkeää sekä tutkintoon johtavaa tai antaa tietyn pätevyyden.

Seuraavassa edellytyksistä, joilla tukea myönnetään. On tärkeää, että kaikki pitävät kiinni pääte-tyistä kriteereistä, koska vain siten takaamme henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun asiassa.

Kenellä on oikeus tukeen

Tuki voidaan myöntää henkilölle, jonka palvelussuhde Kannuksen kaupunkiin on **vakinaisen** ja kestänyt **kolme vuotta** vakinaisena tai määräaikaisena ennen tuen hakemista.

Millaiseen koulutukseen tukea voidaan myöntää

Tukea omaehtoiseen koulutukseen voidaan myöntää, jos koulutus täyttää seuraavat ehdot:

- pätevyyteen tai tutkintoon johtava koulutus, joka suoritetaan henkilön tehtävään vaadittavan, muodollisen pätevyyden antavan tutkinnon jälkeen ja tukee organisaatiossa tarvittavaa osaamista (esim. lakimuutoksen aiheuttama lisäkoulutustarve)

tai

- koulutus, joka tukee organisaatiossa tarvittavaa, työtehtävien vaatimaa osaamista ja henkilön urakehitystä sekä koulutuksella hankittu osaaminen on hyödynnettävissä asiantuntijuutena omassa työyhteisössä tai laajemmin kaupungin organisaatiossa.

Tuki koulutuksesta aiheutuneisiin kustannuksiin

Koulutuskustannuksia, joiden perusteella tukea voidaan hakea, ovat

- opintomaksut (kurssi-, osallistumismaksut)
- oppimateriaalikustannukset
- matkoista ja majoituksesta aiheutuneet kustannukset.

Korvauksen piiriin kuuluvia kustannuksia eivät ole esim. ansionmenetys, elinkustannukset, laitehankinnat ja matkat ulkomaille.

Tukea koulutuskustannuksiin voidaan myöntää enintään 500 euroa yhtä tutkintoa kohti ko. tulosalueen koulutusmäärärahasta. Tuki maksetaan jälkikäteen toteutuneiden kustannusten perusteella. Tukea on mahdollista saada uudelleen aikaisintaan **kolmen vuoden kuluttua sellaisen tutkinnon suorittamisesta**, johon henkilö on saanut kaupungin tukea.

Palkallinen vapaa

Palkallista vapaata omaehtoista opiskelua varten voidaan myöntää, jos kyseessä on henkilön tehtävään vaadittavan, muodollisen pätevyyden antavan tutkinnon jälkeinen tehtävään vaaditun tutkinnon päivittämiseen tai lisätutkintoon johtava koulutus, joka tukee organisaatiossa tarvittavaa osaamista.

Työaikaan sijoittuvaa koulutusta varten työntekijä voi anoa palkallista vapaata **enintään 10 päivää/kalenterivuosi**. Myönnettävän koulutusvapaan pituus on suhteessa koulutuskokonaisuuden vaatimaan työmäärään mitattuna opintopisteillä. Lähtökohtana on, että 10 palkallista päivää voidaan myöntää 30 opintopisteen kokonaisuuteen kalenterivuodessa, jos opinnot tapahtuvat työaikana. Työajan ulkopuolelle sijoitettu koulutus toteutuu omalla ajalla. Työpäivään työajalle osuviin lyhyempiin koulutusosioihin (esim. etäluennot) voidaan käyttää työaika, mikäli se on työjärjestelyiden kannalta mahdollista. Asiasta on sovittava hyvissä ajoin (vähintään viikkoa ennen) esihenkilön kanssa.

Lisäksi voidaan tehdä ammattiryhmä- tai tarvekohtaisia erillispäätöksiä tilanteissa, joissa työnantajalla on osoitettu tarve osaamisesta, jonka hankkimisessa rekrytointien kautta ei ole onnistuttu ja joissa osaaminen on lisää- tai muuntokoulutuksella hankittavissa. Tällöin palkallista vapaata voidaan myöntää tätä ohjetta paremmassa suhteessa opintopisteisiin. Erillispäätökset valmistellaan erikseen henkilöstöhallintopalveluiden kanssa ja käsitellään yhteistoiminnassa yt-toimikunnassa.

Mikäli koulutukseen sisältyy pakollista harjoittelua, joka on mahdollista suorittaa omassa organisaatiossa, voidaan ko. harjoittelun ajalta maksaa omaa tehtäväkohtaista palkkaa.

Oppisopimuskoulutuksen palkallisuus

Vakinaisessa työsuhteessa ja oppisopimuskouluttautuvalle voidaan myöntää 10 palkallista työpäivää kalenterivuodessa oppisopimuksen lähiopetuspäiviin, mikäli työnantajalla on ollut intressi lähettää vakinainen työntekijä ko. oppisopimuskoulutukseen.

Määräaikaiselle oppisopimusperusteiselle työntekijälle ei myönnetä palkallisia työpäiviä lähiopetuspäiviin.

Hakeminen ja päätöksenteko

Palkallinen vapaa

Palkallisen koulutusvapaan (ESS: koulutushakemus, koulutuksen laatu: 0 ulkoinen koulutus, omaehtoinen) haetaan hyvissä ajoin/ennen työaikajakson alkamista ja sen myöntämisestä vastaa ao. toimialan päätösvaltainen viranomainen. Palkallisen vapaan kustannuksista vastaa toimiala/työpaikka. Päätös koulutusvapaasta liitetään kustannuskorvaushakemukseen.

Rahallinen tuki

Kaupunginjohtaja ja toimialajohtajat päättävät koulutuskustannuksiin maksettavasta tuesta esihenkilön lausunnon perusteella. Tuki haetaan liitteenä olevalla lomakkeella. Päätöksestä lähetetään tieto henkilöstöhallintopalveluihin tilastointia varten.

Tiedon jakaminen

Kaikki opintoihinsa tukea saaneet ovat velvollisia jakamaan tietoa tarpeen mukaan erikseen sovitavalla tavalla.

Työnantajan mahdollisuus periä koulutustuki takaisin

Jos omaehtoiseen koulutukseen kaupungin tukea saanut henkilö lähtee kaupungin palveluksesta siirtyäkseen toisen työnantajan palvelukseen ennen kuin **kaksi vuotta** on kulunut tutkinnon valmistumisesta, kaupunki perii takaisin kaiken rahallisen tuen, myös palkallisesta vapaasta muodostuneen tuen.

Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa

- lisä- tai täydennyskoulutus, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit
- sisäinen koulutus
- uusiin työtapoihin, koneisiin, laitteisiin tai ohjelmistoihin liittyvä käyttäjäkoulutus
- lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen liittyvä koulutus

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset

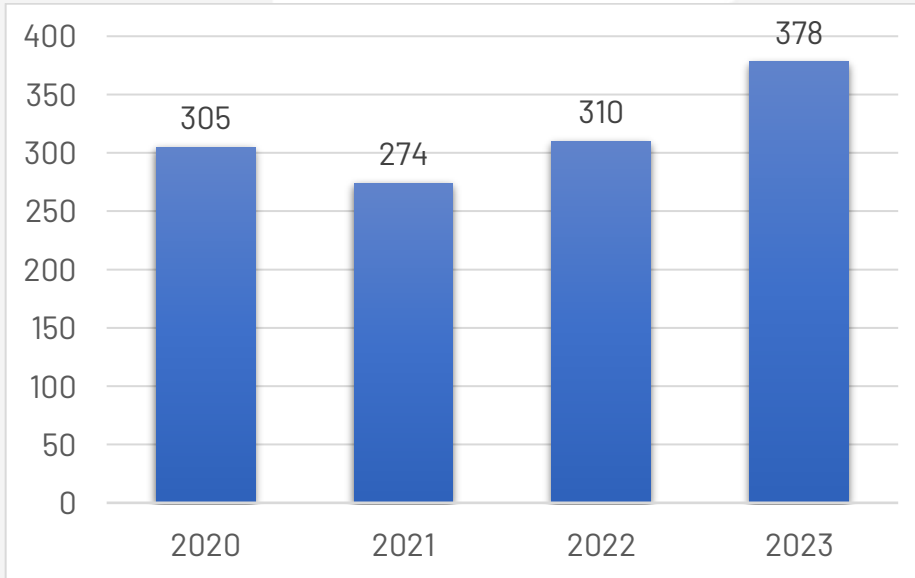
- enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden
- työnantaja maksaa työntekijälle koulutuksen ajalta palkkaa
- koulutus kestää vähintään 1h (yksi päivä (=6h) voi muodostua useammasta osasta)
- työntekijän palkkauskustannuksiin ei ole myönnetty palkkatukea
- koulutussuunnitelmassa mainittujen tavoitteiden mukainen koulutus

Koulutuskorvauksen ulkopuolelle jääviä koulutuksia

- ammattiyhdistys- tai työsuojeluvaltuutetun koulutus
- vapaa-ajalla käytävät koulutukset
- vesopäivät tai kehittämispäivät (jos ei sisällä koulutusta)

Osaamisen kehittämisestä, valittavista toimenpiteistä ja niiden kohdentamisesta päättää esihenkilö.

Henkilöstöhallintopalvelut anoo koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä toteutuneiden koulutusten perusteella. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Työllisyysrahaston myöntämä koulutuskorvaus käytetään henkilöstön tyky-toimintaan.



koulutuskor-
vauspäivien
määrä kasvoi
21,9%

Koulutussuunnitelman toteutuminen, seuranta ja raportointi

Henkilöstökoulutukseen osallistumisesta päättää esihenkilö käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa. Koulutushakemus tehdään ESS7 -järjestelmässä. Hakemuksella täytetään tiedot koulutuksesta, koulutuskoodi ja valitaan 1 Koulutus oikeuttaa TVR:n koulutuskorvaukseen. Koulutuspäivä (6 h) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin. Jokainen koulutusjakso on annettava erikseen. Mikäli koulutuspäivä muodostuu useista lyhyistä koulutuksista, lasketaan päivän koulutustunnit yhteen.

Koulutuksen raportoinnin ja seurannan johdosta tulee kaikki koulutukset anoa ja hyväksyä sähköisesti, myös osapäivän koulutukset. Raportti vuoden aikana toteutuneista koulutuksista kootaan ESS ja Eduhouse -järjestelmistä henkilöstöhallintopalveluissa.

Liite 1: Henkilöstösuunnitelma 2024-2026

	31.12.2023	Avoinna	Ta 2024	Ts 2025	Ts 2026
Elinvoima- ja konsernipalvelut					
Elinvoima- ja konsernipalvelut					
kaupunginjohtaja	1				
Elinvoima- ja konsernipalvelut Summa	1				
Elinvoimapalvelut					
etsivä nuorisotyöntekijä	1		-1		
kotoutumisneuvoja, ma.	1				
työ- ja yksilövalmentaja	2	1	-2		
työhönvalmentaja, ma.	1				
työllisyyskoordinaattori, ma.	1				
Elinvoimapalvelut Summa	6	1	-3		
Hallintopalvelut					
asianhallintasihteeri	1				
henkilöstöpäällikkö	1				
henkilöstösihteeri	1				
laskentasihteeri	1				
talous- ja hallintojohtaja	1				
toimistosihteeri	1	1			
virastomestari	1				
Hallintopalvelut Summa	7	1			
Elinvoima- ja konsernipalvelut Summa	14	2	-3		
Hyvinvointipalvelut					
Hyvinvointipalvelut					
hyvinvointijohtaja	1				
Hyvinvointipalvelut Summa	1				
Kirjastopalvelut					
informaatikko	1				
kirjastovirkailija	3				
sivukirjastonvirkailija	0,1		-0,1		

	31.12.2023	Avoinna	Ta 2024	Ts 2025	Ts 2026
vastaava kirjastonhoitaja	1				
Kirjastopalvelut Summa	5,1		-0,1		
Muut hyvinvointipalvelut					
etsivä nuorisotyöntekijä			1		
hyvinvointi- ja osallisuuskoordinaattori, ma.			0,5		
kansalaisopiston rehtori	1	1			
kansalaisopiston tuntiopettaja (sivutoiminen)	34				
koulunuorisotyöntekijä, ma. (hanke)	1				
kulttuuri- ja tapahtumakoordinaattori	1				
liikuntaneuvoja, ma. (hanke)	1				
liikuntapalvelupäällikkö	1				
liikuntapalveluvastaava	1		-1		
toimistosihteer	1				
työ- ja yksilövalmentaja			2		
uimahallityöntekijä	3				
vapaa-aikasihteer	1				
vapaa-ajanohjaaja	4				
vapaa-ajanohjaaja, ma. (hanke)	1				
Muut hyvinvointipalvelut Summa	50	1	2,5		
Hyvinvointipalvelut Summa	56,1	1	2,4		
Kasvatus- ja opetuspalvelut					
Kasvatus- ja opetuspalvelut					
kasvatus- ja opetusjohtaja	1				
Kasvatus- ja opetuspalvelut Summa	1				
Opetus					
koulunkäynninohjaaja	16,78				
koulunkäynninohjaaja ja kerho- ja harrastus- koordinaattori, ma. (hanke)	1				
koulunkäynninohjaaja, ma.	2				
koulunkäynninohjaaja, ma.	3,1				
koulusihteer	1				
koulusihteer	1				

	31.12.2023	Avoinna	Ta 2024	Ts 2025	Ts 2026
liikunta- ja urheiluohjaaja, ma (hanke)	0,53				
lukion ja perusop. yht. biologian ja maantieteen lehtori	1				
lukion ja perusop. yht. englannin ja ruotsin kielen lehtori	1				
lukion ja perusop. yht. matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori	1				
lukion ja perusopet. yht. matematiikan ja fysiikan lehtori	1				
lukion ja perusopet. yht. ruotsin kielen lehtori	1				
lukion ja perusopetuksen yhteinen historian ja yhteiskuntaopin lehtori	1	1			
lukion opinto-ohjauksen ja psykologian lehtori	1				
lukion tuntiopettaja (sivutoiminen)	1				
lukion äidinkielen lehtori	1				
perusop. ja lukion päätoiminen tuntiopettaja	1				
perusop. ja lukion yht. matematiikan, fysiikan ja kemian päätoiminen tuntiopettaja	1	1			
perusop. ja lukion yht. tyttöjen liikunnan päätoiminen tuntiopettaja	1				
perusopet. ja lukion yht. englannin ja ranskan kielen lehtori	1				
perusopet. ja lukion yht. kemian, tietotekniikan ja matematiikan lehtori	1				
perusopet. ja lukion yht. kuvataiteen lehtori	1				
perusopet. ja lukion yht. liikunnan ja terveystiedon lehtori	1				
perusopet. ja lukion yht. maantiedon ja biologian lehtori	1				
perusopet. ja lukion yht. matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori	2	1			
perusopet. ja lukion yht. musiikin lehtori	1				
perusopet. ja lukion yht. saksan ja englannin kielen lehtori	1				
perusopet. ja lukion yht. saksan ja ruotsin kielen lehtori	1	1			

	31.12.2023	Avoinna	Ta 2024	Ts 2025	Ts 2026
perusopet. ja lukion yht. tyttöjen liikunnan ja terveystiedon lehtori	1	1			
perusopet. ja lukion yht. uskonnon, historian ja yhteiskuntaopin lehtori	1	1			
perusopetuksen englannin kielen lehtori	2	1	-1		
perusopetuksen erityisluokanopettaja	1		1		
perusopetuksen erityisopettaja	6				
perusopetuksen historian ja yhteiskuntaopin lehtori	1				
perusopetuksen ja lukion apulaisrehtori	1				
perusopetuksen ja lukion yhteinen rehtori	1				
perusopetuksen kotitalouden lehtori	1				
perusopetuksen luokanopettaja	24				
perusopetuksen luokanopettaja, ma.	1		-1		
perusopetuksen matematiikan, fysiikan ja kemian lehtori	2	2			
perusopetuksen oppilaanohjauksen lehtori	1				
perusopetuksen päätoiminen englannin kielen tuntiopettaja	1				
perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja	1				
perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja, ma.	1				
perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja, ma. (valmistava)	1				
perusopetuksen rehtori	1				
perusopetuksen teknisten aineiden lehtori	1				
perusopetuksen tekstiilityön ja kotitalouden lehtori	1	1			
perusopetuksen tuntiopettaja (sivutoiminen), ma.	3				
perusopetuksen äidinkielen ja kirjallisuuden lehtori	1				
perusopetuksen äidinkielen lehtori	1				
toimistos sihteeri	1				
tuntiopettaja (sivutoiminen)	2				
Opetus Summa	105,41	10	-1		

	31.12.2023	Avoinna	Ta 2024	Ts 2025	Ts 2026
Varhaiskasvatus					
perhepäivähoitaja	4	3			
toimistosihteeri	1				
varhaiskasvatuksen avustaja	2				
varhaiskasvatuksen avustaja-lastenhoitaja	4				
varhaiskasvatuksen avustaja-lastenhoitaja, ma. (hanke)	1		-1		
varhaiskasvatuksen avustaja-lastenhoitaja, oppisopimus	0,8		-0,8		
varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1				
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	16	1	-1		
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, kiertävä	1				
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, ma.	6		-6		
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, ma. (hanke)	3		-3		
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, oppisopimus	2		-2		
varhaiskasvatuksen opettaja	14				
varhaiskasvatuksen opettaja, ma.	2		-2		
varhaiskasvatuksen sosionomi	6	2			
varhaiskasvatuksen sosionomi (täytetään 2026)	1	1			
varhaiskasvatuksen vastaava	1				
varhaiskasvatuspäällikkö	1				
Varhaiskasvatus Summa	66,8	7	-15,8		
Kasvatus- ja opetuspalvelut Summa	173,21	17	-16,8		
Tekniset palvelut					
Tekniset palvelut					
tekninen johtaja	1				
toimistosihteeri	1				
Tekniset palvelut Summa	2				
Tila- ja tukipalvelut					
It-asiiantuntija	1	1			
It-päällikkö	1				
kiinteistönhoitaja	4	1			

	31.12.2023	Avoinna	Ta 2024	Ts 2025	Ts 2026
kiinteistöpäällikkö	1				
kirvesmies	2				
palveluesimies	1				
projektityöntekijä, ma.	0,25			-0,25	
ravitsemistryöntekijä	9	3	-2		
ruoanjakaja-siivooja	9,21	1			
ruoka- ja puhdistuspalvelupäällikkö	1				
siivooja	8,53	1			
siivoustyönohjaaja	1				
Tila- ja tukipalvelut Summa	38,99	7	-2	-0,25	
Viranomaispalvelut					
rakennustarkastaja	1				
Viranomaispalvelut Summa	1				
Yhdyskuntapalvelut					
kenttämestari	1				
maanrakennusammattimies	2				
puutarhuri	1				
työmaamestari, ma.	1				-1
työpäällikkö	1				
urheilualueiden hoitaja	1				
Yhdyskuntapalvelut Summa	7				-1
Tekniset palvelut Summa	48,99	7	-2	-0,25	-1
Kaikki yhteensä	292,3	27	-19,4	-0,25	-1

Liite 2: Koulutussuunnitelmat 2024 toimialoittain ja tulosityksiköittäin

Lomakkeen tietojen pohjalta tehtävää suunnitelmaa voi ja tulee tarvittaessa täydentää myöhemmin. Koulutuskorvausta voi saada vain sellaisesta koulutuksesta, joka sisältyy koulutussuunnitelmaan. Yhteisen toiminnan suunnitelmaan ja virkistytymiseen tarkoitetut kehittämispäivät eivät sisälly koulutuskorvauksen mukaisen koulutuksen piiriin.

Virka- ja työehtosopimuksen perusteella järjestettävät koulutukset (esim. VESO-päivät) sisältyvät korvattavien koulutusten kustannusten piiriin silloin, kun niiden sisältö on ammatillista koulutusta.

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Tulosaluejohtajat, elinvoimapalvelut, talous- ja hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö
2. Henkilöstömäärä	8
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	TE-uudistukseen valmistautuminen
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	
4.2. Asiahallinto	8
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	8
4.4. Kansainvälisyys ja kielet	
4.5. Lainsäädäntö	8
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankinta-osaaminen	8
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	Koko hlöstö: Käytännön keinoa työhyvinvoinnin vahvistamiseen, Eduhouse. Ensiapukoulutus: Koulutusten päivittäminen sekä riittävä määrä ensiaputaitoisia
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	8
4.12. Muu, mikä	
4.13. Muu, mikä	
4.14. Muu, mikä	
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niimitä?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Hallintopalvelut
2. Henkilöstömäärä	5
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	
4.1. Asiahallinto	2
4.1. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	1
4.1. Kansainvälisyys ja kielet	
4.1. Lainsäädäntö	1
4.1. Projektinhallinta ja prosessit	
4.1. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	2
4.1. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	
4.1. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	
4.1. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	1
4.1. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	
4.1. Muu, mikä	
4.1. Muu, mikä	
4.1. Muu, mikä	
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niillä on?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Kirjasto- ja viestintäpalvelut
2. Henkilöstömäärä	5
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
Viestintä ja markkinointi yhdistyivät kirjastopalveluihin 1.1.2024. Uudelleenorganisointi vaatii viestinnän ja johtamisen koulutusta sekä muutokoulutusta	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	5
4.2. Asiahallinto	2
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	1
4.4. Kansainvälisyys ja kielet	
4.5. Lainsäädäntö	1
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	1
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	1
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	5
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	5
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	5
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	
4.12. Muu, mikä	
4.13. Muu, mikä	
4.14. Muu, mikä	
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	3
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	

1.	Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Hyvinvointipalvelut, liikuntapalvelut
2.	Henkilöstömäärä	9+8lyhytaikaista
3.	Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
	Liikuntaneuvonnan kehittäminen, verkkokaupan osaamiseen liittyvät osaamiseen laajentamiset, lakisääteiset turvallisuuteen liittyvät koulutukset, ensiapu, asiakaspalveluun ja vuorovaikutustaitoihin liittyvät, vesiliikuntaan, some (esim. saavutettavuus ja eri työkalut), johtamiseen	
4.	Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1.	Ammatillinen koulutus	11
4.2.	Asiahallinto	
4.3.	Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	1
4.4.	Kansainvälisyys ja kielet	
4.5.	Lainsäädäntö	
4.6.	Projektinhallinta ja prosessit	
4.7.	Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	
4.8.	Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	5
4.9.	Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	17
4.10.	Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	5
4.11.	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	
4.12.	Muu, mikä	
4.13.	Muu, mikä	
4.14.	Muu, mikä	
5.	Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?	
5.1.	Osa-aikaiset työntekijät	8
5.2.	Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3.	Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	
5.4.	Lakisääteisyyden tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Kasvatus- ja opetuspalvelut, hallinto
2. Henkilöstömäärä	5
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	10
4.2. Asiahallinto	
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	10
4.4. Kansainvälisyys ja kielet	
4.5. Lainsäädäntö	3
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	3
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	5
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	5
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	
4.12. Muu, mikä	5, ajankohtaispäivät
4.13. Muu, mikä	
4.14. Muu, mikä	
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	3
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	

1.	Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Varhaiskasvatuspalvelut
2.	Henkilöstömäärä	
3.	Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
4.	Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1.	Ammatillinen koulutus	12
4.2.	Asiahallinto	3
4.3.	Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	2-3
4.4.	Kansainvälisyys ja kielet	
4.5.	Lainsäädäntö	2
4.6.	Projektinhallinta ja prosessit	
4.7.	Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	
4.8.	Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	
4.9.	Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	50
4.10.	Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	
4.11.	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	
4.12.	Muu, mikä	
4.13.	Muu, mikä	
4.14.	Muu, mikä	
5.	Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?	
5.1.	Osa-aikaiset työntekijät	Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi
5.2.	Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3.	Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	
5.4.	Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Alakoulut
2. Henkilöstömäärä	47
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
Raasakan uuden koulun valmistuminen kesä 2024, jossa yhteydessä erityisluokka Pikkutakalosta muuttaa uuteen kouluyksikköön. Toiminnan muutoksen takia järjestetään uuteen kouluun siirtyville koulutusta.	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	47
4.2. Asiahallinto	4
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	2
4.4. Kansainvälisyys ja kielet	4
4.5. Lainsäädäntö	10
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	2
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	2
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	5
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	16
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	10
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	2
4.12. Muu, mikä	Opettajien vesokoulutus 32
4.13. Muu, mikä	
4.14. Muu, mikä	
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	3

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Juhani Vuorisen koulu
2. Henkilöstömäärä	30
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
2024 Clevertouch älytaulukon ja digitekniikan hyödyntäminen opetuksessa; tiimi- ja työyhteisötaitojen vahvistaminen	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	29
4.2. Asiahallinto	3
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	3
4.4. Kansainvälisyys ja kielet	3
4.5. Lainsäädäntö	2
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	30 (hallinto, hankkeet, toiminnan kehittäminen)
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	2
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	30 (digitekniikan hyödyntäminen opetustyössä)
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	30
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	30
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	30
4.12. Muu, mikä	30, Liikkuva koulu, toiminnallinen oppiminen 7-9lk
4.13. Muu, mikä	3-4, erityisopetus, oppilashuolto, oppilaanohjaus
4.14. Muu, mikä	3, maahanmuuttajataustaisten opetus
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitään?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	1 (mm. Liikkuva koulu seminaarit/hanke)
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	5-6 (tarvittaessa työssäjaksaminen, hyvinvointi)
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	24

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Kasvatus- ja opetuspalvelut, lukio
2. Henkilöstömäärä	8
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	8
4.2. Asiahallinto	1
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	2
4.4. Kansainvälisyys ja kielet	3
4.5. Lainsäädäntö	1
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	8
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	1
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	8
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	8
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	2
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	3
4.12. Muu, mikä	8 tekoäly
4.13. Muu, mikä	8 laatu ja kehittäminen
4.14. Muu, mikä	
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	x
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	x
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	x
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	7 vesot

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Teknisten palveluiden osasto / Hallinto-, tila-, yhdyskunta-, viranomais- ja IT-palvelut	
2. Henkilöstömäärä	20	
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	Raasakan uuden koulun käyttöönotto. Rakennuslakiuudistus voimaan 2025. IT-palveluiden	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.		
4.1. Ammatillinen koulutus	20	
4.2. Asiahallinto	8	
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	5	
4.4. Kansainvälisyys ja kielet		
4.5. Lainsäädäntö	5	
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	10	
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	10	
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	20	
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	20	
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	10	
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	10	
4.12. Muu, mikä kiinteistöjärjestelmät	6	
4.13. Muu, mikä		
4.14. Muu, mikä		
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?		
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	huomioitu suunnitelmassa	
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	huomioitu suunnitelmassa	
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	huomioitu suunnitelmassa	
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat		

1. Tulosalue/-yksikkö/henkilöstöryhmä	Tekniset palvelut / Ruoka- ja puhdistuspalvelut
2. Henkilöstömäärä	26
3. Vuonna 2024 ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvat muutokset ja näiden syyt (esim. toiminnan/tuotannon/palvelurakenteen muutokset, kone- ja laite- ja tietojärjestelmähankinnat, työn uudelleen järjestelyt)	
Uusi ala-aste valmistuu. Keskuskeittiö siirtyy uusiin tiloihin. Keittiölaitteet uusia Koulukeskuksen ja keskuskeittiön henkilökunta siirtyy uuteen keskuskeittiöön. Avustaviin tehtäviin tarvitaan kolme henkilöä (Yksi Kotirannasta, nykyisen koulukeskuksen astaihuollon 9 h ja yksi henkilö lisää jotta työnkierto onnistuu avustavissa tehtävissä. Yhteensä tarvitaan kuusi työntekijää (Esimies, keittäjä, dieettikeittäjä ja kolme avustavaa)Siivous siirtyy uusiin tiloihin. Tarvitaan ainakin yksi siivoaja lisää. Tarve tarkentuu mitoituksen valmistuttua.	
4. Koulutusten painopistealueita Valitse alla olevista tarvittava koulutusala ja kirjaa arvio koulutettavien määrästä. Jos listasta puuttuu sopiva koulutusala, lisää se kohtaan "muu". Voit myös tarkentaa koulutusalan sisältöä.	
4.1. Ammatillinen koulutus	25
4.2. Asiahallinto	3
4.3. Henkilöstöhallinto, palvelussuhdeasiat, johtaminen ja esimiestyö	3
4.4. Kansainvälisyys ja kielet	
4.5. Lainsäädäntö	3
4.6. Projektinhallinta ja prosessit	
4.7. Talous- ja liiketoimintaosaaminen, hankintaosaaminen	1
4.8. Tietojärjestelmät ja tietotekniikka, tietoturva- ja riskienhallinta	26
4.9. Työyhteisön kehittäminen, työyhteisötaidot, työhyvinvointi, turvallisuus ja ensiapu	26
4.10. Asiakaspalvelu, viestintä, vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	226
4.11. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteistyö ja yhteistoiminta	26
4.12. Muu, mikä	Coaching.-ruoka
4.13. Muu, mikä	Coachig siivous
4.14. Muu, mikä	Lähiesimiestyön ammattitutkinto
5. Onko suunnitelmissa järjestää erityisesti seuraaville henkilöstöryhmille koulutusta vuonna 2024, jos niin mitä?	
5.1. Osa-aikaiset työntekijät	Huomioitu suunnitelmassa
5.2. Työttömyysuhan alaiset työntekijät	Huomioitu suunnitelmassa
5.3. Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat työntekijät (ikäraja Työterveyslaitoksen määrittelemä)	Huomioitu suunnitelmassa
5.4. Lakisääteisyys tai virka- ja työehtosopimuksen perusteella koulutettavat	Huomioitu suunnitelmassa

Liite 3: Työntekijän omaehtoisen koulutuksen tukihakemus- ja päätös

Hakemus

Ohje hakijalle

Tuki koulutuskustannuksiin myönnetään jälkikäteen toteutuneiden kustannusten perusteella. Liitä kopio maksukuitista hakemuksesi liitteeksi. Toimita kopio tutkintotodistuksesta tai todistus pätevyydestä työnantajalle. Täytä lomakkeen jokainen kohta tuen maksa

Hakijan sukunimi ja etunimet	
Henkilötunnus	
Lähiosoite	
Postinumero ja -toimipaikka	
Puhelinnumero	
Pankkiyhteys (täydellinen tilinumero)	
Tutkintoon tai pätevyyteen johtavan koulutuksen / kurssin nimi	
Koulutuksen alkamispäivä	
Koulutuksen päättymispäivä	
Koulutuksen järjestäjä (oppilaitos tms.)	
Hakijan tehtävänimike	
Yhtäjaksoisen palvelussuhteen alkamispäivä	

Hakijan selvitys koulutukseen liittyvistä kustannuksista eriteltynä	
Koulutuskustannukset, joiden perusteella tukea voidaan hakea:	
Opintomaksu (kurssi-, osallistumismaksut)	
Opintomateriaalikustannukset	
Matkakustannukset	
Majoituksesta aiheutuneet kustannukset	
Kustannukset yhteensä	

Mikäli kahden vuoden sisällä tutkinnon valmistumisen jälkeen siirryn toisen työnantajan palvelukseen, kaupunki saa periä palkastani takaisin kaiken rahallisen tuen, myös palkallisesta vapaasta muodostuneen tuen.

Kannuksessa 28.2.2024

X

työntekijän allekirjoitus

Päätös

Ohje esimiehelle

Tarkista, että hakija on täyttänyt koulutustukeen oikeuttavat kriteerit. Tukea voidaan myöntää enintään 500 euroa yhtä tutkintoa kohden. Tukea on mahdollista saada uudelleen aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua edellisestä tukipäätöksestä. Päätös koulutustuen maksamisesta toimitetaan liitteineen taloustoimistoon. Toimita maksupäätöksestä kopio henkilöstöhallintopalveluihin tilastointia varten.

Päätös koulutustuen maksamisesta			
Olen tarkistanut, että hakija on täyttänyt koulutustukeen oikeuttavat kriteerit ja hyväksyn tukea maksuun:			
Tili	Kp	Toiminto	Summa

Kannuksessa _____

X

esimiehen allekirjoitus

TVL 69 b §:n 1 momentin mukaan veronalaista tuloa ei synny työnantajan kustantamasta työntekijän koulutuksesta, joka tapahtuu työnantajan intressissä.

TVL 69 b §:n 2 momentin mukaan työnantajalta 1 momentissa tarkoitettuun koulutukseen liittyvää matkaa varten saatuun matkakustannusten korvaukseen sovelletaan, mitä työnantajalta työmatkasta saadusta matkakustannusten korvauksesta säädetään. Veronalaista tuloa ovat kuitenkin matkakustannusten korvaukset matkoista, jotka työntekijä tekee opiskellakseen ylioppilastutkinnosta annetussa laissa (502/2019) tarkoitettua ylioppilastutkintoa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettua ammatillista perustutkintoa, yliopistolaissa (558/2009) tarkoitettua alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa, ammattikorkeakoululaissa (932/2014) tarkoitettua ammattikorkeakoulututkintoa tai ylempää ammattikorkeakoulututkintoa tai edellä mainittuja vastaavia ulkomaisia tutkintoja.