



SIIKAJOEN KUNTA



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Työyhteisötoimikunta	20.4.2023
Kunnanhallitus	15.5.2023
Valtuusto	15.6.2023

SISÄLLYSLUETTELO

YLEISTÄ	2
1 PÄÄVASTUUALUEET	3
1.1 KUNNANHALLITUS	3
Yhteistoiminta.....	3
1.2 SIVISTYSLAUTAKUNTA	4
1.3 TEKNINEN LAUTAKUNTA	5
2 TILASTO-OSA	6
2.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	6
2.2 HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA	8
2.3 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	10
2.4 TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	10
2.4.1 Työaikamuodot ja noudatettavat sopimukset	10
2.4.2 Sairauspoissaolot.....	11
2.4.3 Muut poissaolot	13
2.5 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	14
2.5.1 Työterveyshuolto.....	14
2.5.2 Kuntoutus ja työkokeilu	15
2.5.3 Koulutus.....	16
2.5.4 Vuorotteluvapaa	16
2.5.5 Liikunta- ja kulttuurisetelit	16
2.5.6 Savuttomuus ja päihteettömyys	17
2.5.7 Työpaikkaruokailu	17
2.5.8 Työskentelyolosuhteet	17
2.5.9 Etätyö.....	17
3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET	19
3.1 VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN SOPIMUSMUUTOKSET	19
3.2 JULKISEN ALAN TYÖELÄKKEET.....	19
Työkyvyttömyyseläkemaksuihin vaikuttaminen	21
4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	22

YLEISTÄ

Siikajoen kunnassa vuosittain laadittavassa henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomus noudattaa soveltuvin osin Kuntatyönantajan suositusta henkilöstöraportoinnissa. Henkilöstökertomus toimii myös henkilöstöpoliittisten tavoitteiden seurannan välineenä ja henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa suunnittelun, arvioinnin sekä päätöksenteon pohjaksi.

Menestyäksemme ja saavuttaaksemme valtuuston asettamat tavoitteet tarvitsemme motivoituneen ja osaavan henkilöstön.

Vuonna 2022 pandemia väistyi uutisista mutta ei kadonnut kokonaan yhteiskunnasta. Korona – muunnokset jylläsivät maailmalla ja Suomessa mutta enää se ei aiheuttanut sulkutoimia eikä yhteiskunnan pysähtymistä. Sen sijaa yhteiskunta pysähtyi 24.2.2022 kun Venäjä hyökkäsi Ukrainaan. Tämän hyökkäyssodan seurauksena inflaatio kiihtyi ja mm. sähkön, kaasun, ruoan yms. hinnat nousivat voimakkaasti.

Pohjois-Pohjanmaalla valmistauduttiin hyvinvointialueiden tuloon ja sen seurauksena Siikajoen kunnasta siirtyi hyvinvointialueelle viisi henkilöä ja ruokapalvelu ja siivous inhouse-yhtiöön noin 30 henkilöä. Kunnan henkilöstössä oli myös jonkin verran vaihtuvuutta. Onneksi meillä on myös kokenutta henkilökuntaa. Huolehdimme henkilöstön jaksamisesta parhaalla mahdollisella tavalla. Siikajoen kunnassa on kattava työterveyshuolto, lounasetu sekä Smartum-etu on myös käytössä, ja paljon muuta.

Kuntastrategian uudistaminen aloitettiin ja saadaan päätökseen vuoden 2023 aikana. Tänä vuonna päivitämme myös hallintosääntöä ja tarkastelemme sekä uudistamme henkilöstön ohjeita myös työsuojelun näkökulmasta.

Tehdään Siikajoen kunnasta Suomen paras, myös henkilöstölle.

Pertti Severinkangas
kunnanjohtaja

1 Päävastuualueet

Siikajoen kunnan hallinto jakaantuu kolmeen päävastuualueeseen, joita ovat kunnanhallitus, sivistyslautakunta ja tekninen lautakunta. Lisäksi ovat keskusvaalilautakunta ja tarkastuslautakunta.

1.1 Kunnanhallitus

Kunnanhallituksen päävastuualueelle kuuluvat kunnanjohto, talous- ja palkkahallinto, kuntamarkkinointi, ict, työllisyystoiminta sekä ateria- ja puhtauspalvelut. Lisäksi päävastuualueelle kuuluu ulkopuolelta hankittavia palveluita.

Kunnanhallitus vahvisti työyhteisötoimikunnan esityksen etätyökäytänteistä. Jatkossa etätyötä voi tehdä enintään 80 % työajasta.

Työterveyshuollon palvelut toteutettiin Terveystalo Oy:n kanssa.

Tilintarkastusyhteisönä toimi KPMG Oy Ab.

Siikajoen kunnassa tehtävän vaativuuden arviointiin liittyvät asiat käsittelee tarvittaessa TVA-työryhmä. TVA-työryhmän pysyviä jäseniä ovat kunnanjohtaja, hallintojohtaja sekä KT-yhteyshenkilö ja vaihtuvia jäseniä käsiteltävän asian mukaan kyseisen ammattijärjestön edustaja, toimialajohtaja sekä tulosaluejohtaja tai muu lähiesimies.

Yhteistoiminta

Siikajoen kunnassa on nimetty työyhteisötoimikunta. Työyhteisötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä lain tarkoittamana yhteistyöelimenä sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa tarkoittamana yhteistoimintaelimen. Työyhteisötoimikunnan tehtävänä on työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnan avulla kehittää lain säännösten mukaisesti suunnitelmallisesti työympäristöä, työyhteisöjen henkistä hyvinvointia sekä työn turvallisuutta ja parantaa työelämän laatua osana kunnan palvelutoimintaa, sen henkilöstöpolitiikkaa ja johtamiskäytäntöä. Tehtäviin kuuluu myös tasa-arvolain tavoitteiden edistäminen ja seuranta.

Toimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö, hallintojohtaja, kunnanjohtaja sekä henkilöstöasiantuntija. Työtekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmies JUKOsta ja JHLstä sekä ammattijärjestöjen JYTYn, SUPERin ja TEHYn edustajat. Työterveyshuollon edustajana on työterveyshoitaja. Luottamusmiesorganisaatiota edustavat kunnanhallituksen valitsevat luottamusmiehet. Vuonna 2022 työyhteisötoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa.

Työyhteisötoimikunta käsittelee työsuojelun toimintaohjelman mukaisia asioita. Vuonna 2022 käsiteltäviä asioita olivat mm. työssä tapahtuneet läheltä piti -tilanteet, Siikajoen kunnan henkilöstökertomus, kunnan toimintakertomus ja tilinpäätös sekä koulunkäynninohjaajien lomautuskäytänteet. Samoin asialistalla olivat Siikajoen kunnan etätyökäytäntöjen ja

työsuojelun hallintajärjestelmien päivittäminen. Myös Smartum-edun käyttöä 1.1.2023 alkaen tarkistettiin. Vuonna 2022 tehtiin 10 vaaratilanneilmoitusta.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueelle 1.1.2023. Ateria- ja puhtauspalveluiden osalta käytiin myös yhteistoimintaneuvottelut. Toiminnat siirtyivät vuoden 2023 alusta lukien in house -yhtiölle. Järjestelyn tarkoituksena on turvata nykyiset työpaikat.

Henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi työnantaja tarjoaa työntekijöille Smartum liikunta- ja kulttuurisetuja tai vaihtoehtoisesti hierontaetua. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää ilmaiseksi Siikajoen kunnan kuntosaleja. Smartum -edun lisäksi käytössä ovat virkistysiltapäivät. Pitkästä, yhtäjaksoisesta palveluksesta (30, 20, 10 vuotta) työnantaja muistaa kylpylälahjakortilla.

1.2 Sivistyslautakunta

Sivistyslautakunnan vastuualueeseen kuuluvat perusopetuksen, varhaiskasvatuksen ja vapaa-ajan palvelut. Vapaa-ajan palvelut sisältävät kirjasto-, kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalvelut sekä vapaan sivistystyön palvelut (Siikajoki-opisto). Lisäksi nuorisopalveluiden yhteydessä toimii nuorten työpajatoiminta.

Varhaiskasvatusta järjestetään neljässä päiväkodissa ja neljässä perhepäivähoitokodissa. Ruukin taajamassa päiväkotiryhmät toimivat kolmessa eri kiinteistössä. Perhepäivähoitoa toteutetaan myös pariperhepäivähoitona.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on kasvanut vuoden 2022 aikana seitsemällä henkilötyövuodella lasten tukeen liittyvien hankerahoitusten myötä. Hankkeet kestävät vuoden 2023 loppuun.

Varhaiskasvatuslain mukaisiin henkilöstön kelpoisuusmuutoksiin valmistaudutaan tulevina vuosina rekrytoitaessa henkilöstöä eläköitymistien yhteydessä. Sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin on ollut haasteellista saada kelpoisuusehdot täyttäviä työntekijöitä. Erityisesti tämä koskee varhaiskasvatuksen opettajia. Vakinaisesta henkilöstöstä kaksi on aloittanut työn ohessa yliopisto-opinnot pätevytyäkseen varhaiskasvatuksen opettajaksi, kasvatustieteen kandidaatiksi.

KVTES:n mukaista mahdollisuutta lomarahojen vaihtamisesta vapaaseen on käytetty runsaasti. Kiinnostusta lomarahojen vaihtamiseen olisi enemmän kuin voidaan kohtuudella toteuttaa. Varhaiskasvatuksen näkökulmasta lomarahavapaita on jatkossa tarkoituksenmukaista myöntää täysimääräisenä työntekijöille, jotka käyttävät vapaita pätevyitymisopintoihin.

Esi- ja perusopetusta annetaan viidellä koululla. Tarjolla on myös aamu- ja/tai iltapäivätoimintaa. Lisäksi kunnassa toimii lukio. Osa opettajista on peruskoulun ja lukion yhteisiä opettajia.

Nuoriso- ja liikuntapalveluja on kuntalaisille tarjolla jokaisella kylällä. Ruukissa toimii nuorisotalo Ruori, jonne on keskitetty osa nuorten toiminnasta sekä tukitoimista (etsivä

nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta). Kirjastopalveluja on tarjolla Ruukissa sijaitsevan pääkirjaston lisäksi neljässä lähikirjastossa. Siikajoki-opisto toimii aktiivisesti ympäri Siikajokea.

Sivistysjohtaja jäi virkavapaalle syksyllä 2022. Hänelle saatiin kokoaikainen viransijainen kunnan omasta henkilökunnasta.

1.3 Tekninen lautakunta

Teknisessä toimessa viranomaistyöt ja infran ja rakennusten kunnossapitotyöt tehtiin vakituisen työvoiman voimin. Joitakin palkkatuella työllistettyjä työskenteli puisto- ja vapaa-ajan alueiden kunnossapidossa. Kesäaikana tekninen toimi työllisti yhden henkilön määräaikaiseksi puistotöiden ja vapaa-ajan alueiden töihin työhön osallistuvaksi työnjohtajaksi. Lisäksi tekninen toimi työllisti yhden ateriapalvelujen työntekijän kahdeksi kuukaudeksi kiinteistöjen kunnostustöihin. Yksi teknisen toimen työntekijä teki 80 prosentista työaikaa ollen 20 prosenttia ajasta perhevapaalla.

Tekninen lautakunta on mukana konserniyhteistyössä: käyttö- ja päivystyspalvelua myydään omakustannushintaan Ruukin Yrityspuisto Oy:lle Paavolan, Ruukin ja Siikajoenkylän kaukolämpölaitoksille.

Teknisen puolen ympäristötöissä työllisyysvaroilla palkattujen, kuntouttavassa työtoiminnassa olevien ja muissa työllistämistoimissa olevien henkilöiden työllistäminen jatkui läpi vuoden edellisen vuoden tapaan koko kunnan alueella olevana toimintana ns. liikkuvana toimintapajana. Työllisyys- ja kuntouttavaa työtoimintaa hallinnoi kunnanhallituksen alainen työllisyystoimikunta.

2 TILASTO-OSA

2.1 Henkilöstön määrä

Siikajoen kuntaan oli vuoden 2022 lopussa palvelussuhde voimassa yhteensä 298 henkilöllä. Vuonna 2021 vastaava luku oli 287 sekä 271 vuonna 2020.

Hallintokunta	vakinaiset	sijaiset	määrä- aikaiset	työllistetyt	yhteensä
Hallinto ja työllisyystoiminta	15	1	3	1	20
Ateria- ja puhtaustalutus	25	0	3	2	30
Sivistystoimi	147	21	50	10	228
Tekninen toimi	13	0	2	5	20
Yhteensä	200	22	58	18	298

Palkkaa saava henkilöstö 31.12.2022 jakaantui kertomusvuonna hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	vakinaiset		sijaiset		määrä- aikaiset		työllistetyt		yhteensä		yhteensä ilman työllistettyjä	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hallinto ja työllisyystoiminta	16	14	0	1	3	3	1	1	20	19	19	18
Ateria- ja puhtaustalutus	25	25	1	0	2	3	3	2	31	30	28	28
Sivistystoimi	132	132	17	20	24	31	10	10	183	193	173	183
Tekninen toimi	14	13	0	0	1	2	7	5	22	20	15	15
Yhteensä	187	184	18	21	30	39	21	18	256	262	235	244

31.12.2022 henkilöstömääriin eivät sisälly Siikajoki-opiston määräaikaiset tuntiopettajat (16 henkilöä) ja siivoustyöntekijät (3 henkilöä) eivätkä pitkällä palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevat henkilöt (17 henkilöä).

Vuonna 2022 palkkaa tai palkkiota on maksettu 541 eri henkilölle (edellisvuonna 472 henkilölle). Heillä oli palvelujaksoja yhteensä 1845 (edellisvuonna 1583).

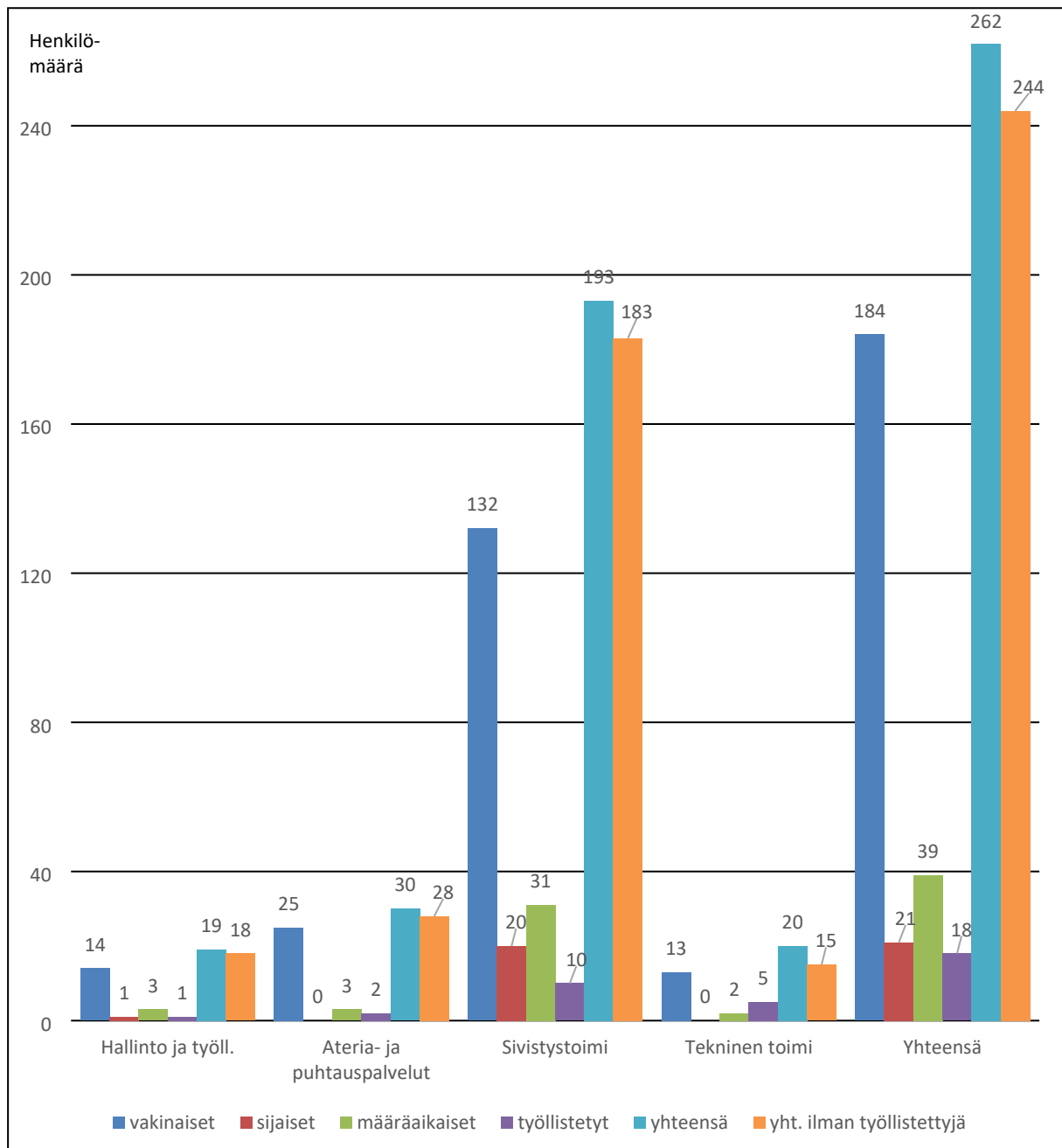
Palkkaa tai palkkioita on maksettu mm.

henkilöitä

palvelujaksoja

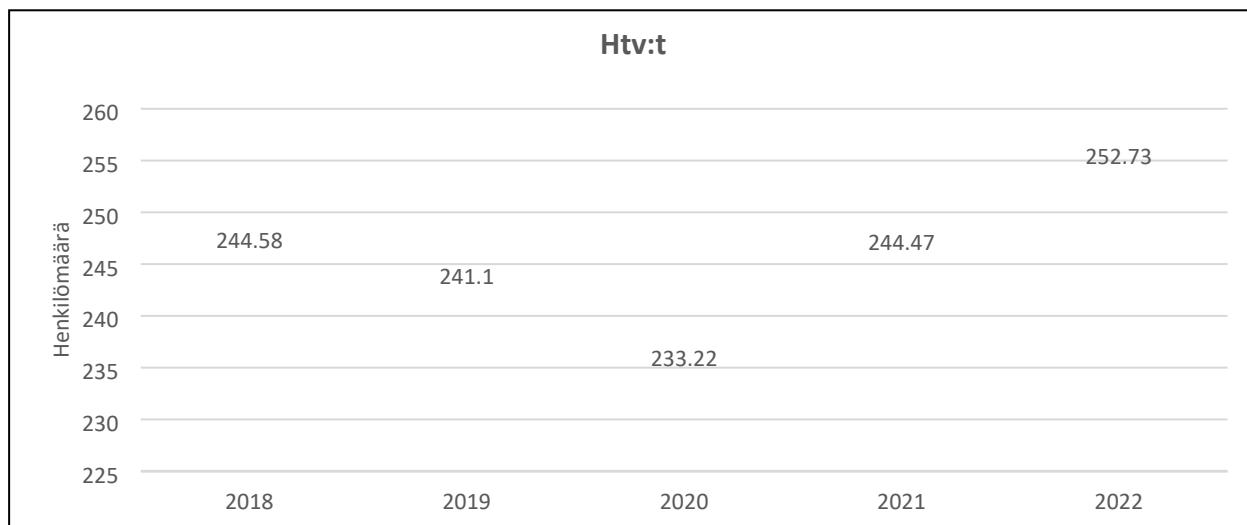
- Siikajoki-opiston määräaikainen henkilökunta 41 71
- koululaisten kesätyöt 44 44
- kouluttajat, esiintyjät, muusikot, muut toimeksiannot 26 47

Palkkaa saava henkilöstö 31.12.2022:



Luottamustehtävistä kokous- ja toimituspalkkioita, vuosipalkkioita sekä ansionmenetyskorvauksia ja luottamustoimien matkakustannusten korvauksia on maksettu 103 eri henkilölle. Aktiivisia toimielimiä kunnassa on ollut 22.

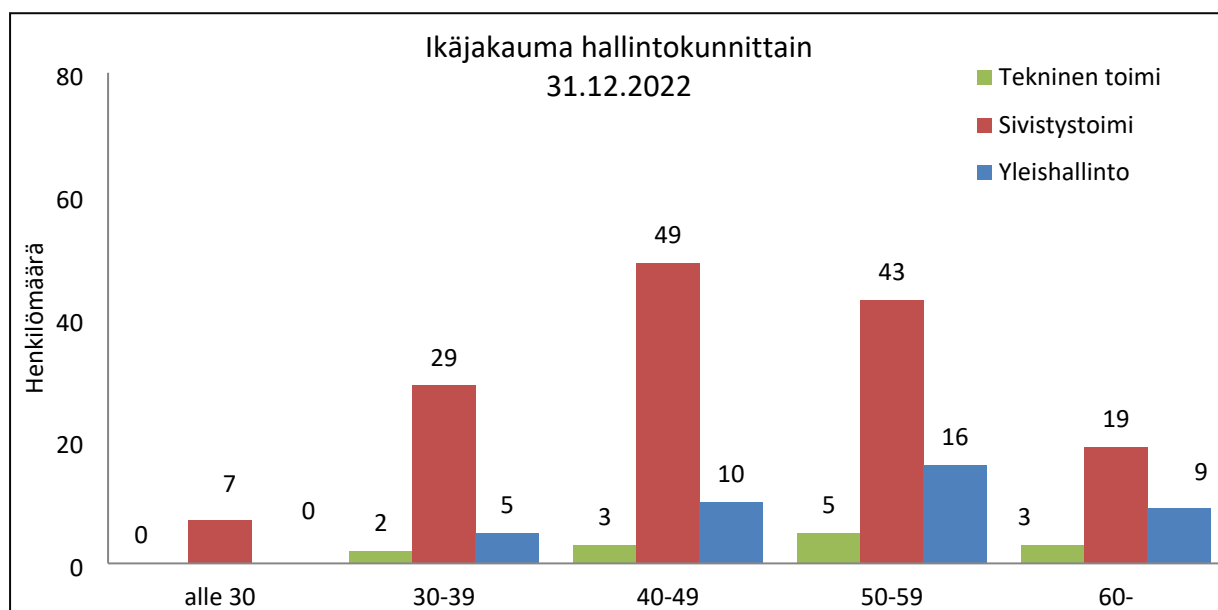
Alla Tilastokeskuksen lokakuun tilastoon ilmoitettujen laskennallisten henkilötyövuosien kehitys vuosina 2018 –2022.



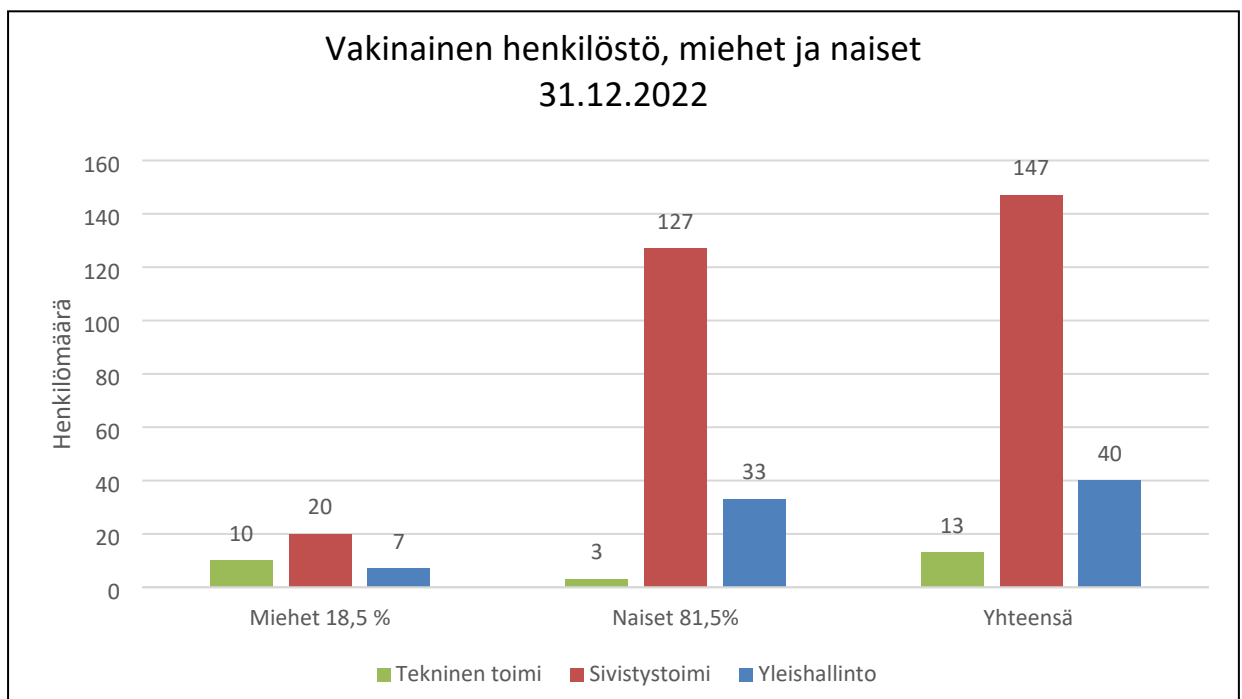
2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 81,5 prosenttia ja miesten 18,5 prosenttia. Miesten osuus on vaihdellut 20 prosentin molemmin puolin. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 47,5 prosenttia. Alle 30-vuotiaita oli 3,5 prosenttia, heidän osuutensa nousi 0,9 prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Yli 60-vuotiaiden osuus puolestaan laski edellisvuodesta 0,9 prosenttiyksikköä.

Kevan tilastojen mukaan kaikkien Siikajoen kunnan palveluksessa 31.12.2022 olleiden keski-ikä oli 42,8 vuotta (edellisvuonna 44,1 vuotta). Kevan laskennassa mukana ovat kaikki 17–68 -vuotiaat työ- ja virkasuhteiset henkilöt, joille on maksettu vuoden aikana palkkaa.



IKÄTAULUKKO, PALVELUSSUHTEESSA OLEVAT VAKINAISET 31.12.2022						
	yht.	alle 30	30-39	40-49	50-59	60 ja sitä vanh.
Yleishallinto						
*hallinto ja työllisyystoiminta	15	0	4	3	5	3
*ateria- ja puhtauspalvelut	25	0	1	7	11	6
Sivistystoimi						
*hallinto	6	0	1	2	0	3
*varhaiskasvatus ja päivähoido	32	3	10	5	10	4
*kirjasto ja vapaa-aika	9	0	2	2	2	3
*opetustoimi	100	4	16	40	31	9
Tekninen toimi						
*hallinto	4	0	1	2	1	0
*kiinteistöt, ympäristö ja lämpölaitokset	9	0	1	1	4	3
Yhteensä, joista miehiä (18,5 %) naisia (81,5 %)	200 37 163	7	36	62	64	31
Prosenttiosuus		3,5 %	18,0 %	31,0 %	32,0 %	15,5 %



2.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2022 toistaiseksi voimassa ollut palvelussuhde kuntaan päättyi 50 henkilöllä. Heistä 25 henkilöä siirtyi vuoden 2023 alussa PPE-Köökki Oy:n palvelukseen ja neljä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen eli Pohteen palvelukseen. Yhdeksän henkilöä siirtyi eläkkeelle. Palvelussuhteista 11 päättyi työntekijän omasta pyynnöstä. Vuoden aikana virka- tai työvapaalla muun työnantajan palveluksessa hoidettavaa tehtävää varten oli 14 henkilöä.

Eläköityminen tulee jatkumaan Siikajoen kunnassa Kevan ennusteiden mukaan seuraavan viiden vuoden aikana niin, että vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy vuosittain 8–12 henkilöä. Vuonna 2025 ennusteiden mukaan eläkkeelle siirtyy eniten henkilöstöä, 12 henkilöä. Vuonna 2027 eläköityvien määrän ennustetaan olevan 8 henkilöä. Eniten eläkkeelle siirtyy toimistohenkilöstöä sekä opettajia ja muuta opetusalan henkilöstöä.

Henkilöstö kuuluu joustavan eläkeiän piiriin. Henkilölle on vahvistettu syntymävuoden perusteella sekä alin että ylin vanhuuseläkeikä. Eläköitymisen ennustamista vaikeuttaa se, että henkilö itse voi valita joustavasti eläkkeelle siirtymisen ajankohdan. Vuonna 2022 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä on voinut täytyä vuonna 1958 syntyneillä (64 vuotta).

Kevan tilastojen mukaan vuonna 2022 Siikajoen kunnasta eläkkeelle siirtyneiden keskieläkeikä oli 60,41 vuotta (edellisvuonna 59,9 vuotta). Keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää laskevat työkyvyttömyyseläkkeelle jääneet. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,38 vuotta. Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan suomalaisten eläkkeellesiirtymisikä oli 62,2 vuotta vuonna 2022. Laskua oli edellisvuodesta 0,2 vuotta. Taustalla laskuun oli suuri vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrä edellisvuoteen verrattuna.

Siikajoen kunnan vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoiset palvelussuhteiden pituudet vaihtelevat muutamasta kuukaudesta liki 40 vuoteen.

Yhtäjaksoisen palvelussuhteen kesto 31.12.2022	%
vähintään 30 vuotta	12,0
20–29 vuotta	17,5
10–19 vuotta	21,5
alle 10 vuotta	49,0

2.4 Työaika ja työpanos

Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikainen palvelussuhde oli 185 henkilöä (92,5 %). Heistä yhdeksän teki osa-aikatyötä omasta pyynnöstä. Osa-aikatyötä joko osaeläkkeen tai töiden luonteen takia teki 15 henkilöä (7,5 %).

2.4.1 Työaikamuodot ja noudatettavat sopimukset

Kunnassa yleisimmin noudatettava työaikamuoto oli vielä vuonna 2022 yleistyöaika. Toiseksi eniten henkilöstöä oli opetustyöajassa.

Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot ja säännöllinen viikkotyöaika

- Yleistyöaika (38 h 15 min)	98 henkilöä
- Opetustyö (opetusvelvollisuus 16–24 h)	68 henkilöä
- Toimistotyöaika (36 h 15 min)	31 henkilöä
- Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (40 h)	2 henkilöä
- Eräiden asiantuntijoiden työaika (37 h 45 min)	1 henkilöä

Vakinaisen henkilöstön sopimukset

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	104 henkilöä
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	81 henkilöä
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	5 henkilöä
- Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	6 henkilöä
- Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE)	4 henkilöä.

2.4.2 Sairauspoissaolot

Vuoden 2022 aikana sairauslomalla oli 283 eri henkilöä. Sairauspoissaolopäiviä työtapaturmat mukaan lukien heillä oli yhteensä 5083, lisäystä edellisvuoteen oli 1186 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloista työtapaturmapäiviä oli 66. Osa-aikaisella sairauslomalla henkilöstöä oli yhteensä 184 päivää. Osasairausloman tarkoituksena on tukea osittain työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Tilastoidut sairauspoissaolot eivät sisällä määräaikaisen kuntoutustuen tai työkokeilun poissaolopäiviä.

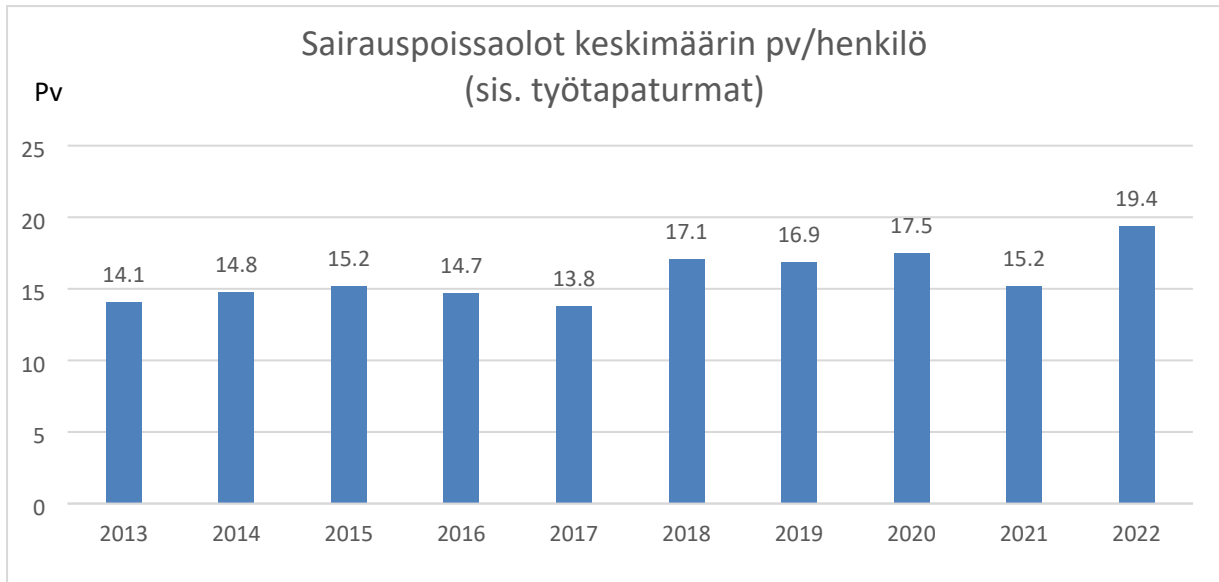
Sairauspoissaoloja ilman työtapaturmapäiviä oli 5017 päivää, joista palkattomia sairauslomia oli 110 päivää. Palkattomat sairauslomat ovat yleensä kalenterivuoden aikana yli 180 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja tai sairauspoissaoloja ilman vaadittua todistusta. Sairauspoissaolot sisältävät vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneita poissaoloja 366 päivää.

Kela antoi vuonna 2022 yhteensä 36 myönteistä päätöstä tartuntatautipäivärahasta. Korvattuja päiviä oli yhteensä 224 päivää. Keskimääräinen poissaolo oli 6,2 päivää.

Työtapaturmat mukaan lukien sairauspoissaoloja oli laskennallisesti 19,4 päivää palkkaa saavaa henkilöä kohden. Vastaava luku Siikajoen kunnassa vuonna 2021 oli 15,2 päivää. Vuosina 2018–2022 on ollut useampia pitkiä sairauspoissaoloja eri hallinnon aloilla. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,7 päivää vuosina 2020–2021.

If Vahinkovakuutus Oyj on suorittanut korvauksia Siikajoen kunnan työpaikka-tapaturmista ja työmatkatapaturmista vuonna 2022 yhteensä 15 tapaturmalta (edellisvuonna 20). Vakuutuksesta korvattavia päiviä oli 46 (edellisvuonna 74).

Sairauspoissaolojen kehitys vv. 2013–2022:



Sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella ilman erillistä todistusta poissa oli 226 henkilöä yhteensä 1225 päivää. Poissaolokertoja heillä oli 549. Keskimääräinen poissaoloaika oli 2,2 päivää (edellisvuonna 1,9 päivää). Koronaepidemian aikana oman ilmoituksen mahdollisuutta on jatkettu osan aikaa vuodesta kolmesta päivästä viiteen päivään.

Tilastoja tarkasteltaessa on huomioitava, että pienessä työyhteisössä yksittäiset pitkät poissaolot vaikuttavat kokonaistilanteeseen. Yksityiskohtaisia tietoja sairauspoissaoloista ei kuitenkaan voida antaa yksityisyyden suojan vuoksi. Samasta syystä keskimääräistä päivien määrä henkilöä kohden verrataan yleisesti 31.12.2022 palkkaa saavaan henkilöstön määrään.

Sairauspoissaolot jakaantuivat hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	Sairauspoissaolot pv, ilman työtapaturmia		Työtapaturmat, pv		Keskimäärin, yht. pv/ henkilöstö		Palkkaa saava henkilöstö 31.12.	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Hallinto ja työllisyystoiminta	327	191	0	0	17,2	10,6	19	18
Ateria- ja puhtauspalvelut	593	947	2	5	21,3	34,0	28	28
Sivistystoimi	2437	3107	22	56	14,2	17,3	173	183
Tekninen toimi	117	253	18	0	9,0	16,9	15	15
Työllistäminen	337	519	44	5	18,1	29,1	21	18
Yhteensä	3811	5017	86	66	15,22	19,40	256	262
Sairauspoissaoloja					14,89	19,15		
Työtapaturmia					0,34	0,25		

Seuraavassa on poimittu työterveyshuollon tilastoista keskeisimpiä lukuja työterveyskäynneistä (suluissa on esitetty edellisvuoden tiedot). Terveystalon tilastojen mukaan Siikajoen kunnassa yleisimpiä yksittäisiä sairauspoissaolojen syitä olivat kalenteripäivittäin laskettuna tuki- ja

liikuntaelinsairaudet 17 % (26 %) sekä mielenterveyden häiriöt 14 % (16 %). Tapaturmista aiheutuneiden käyntien osuus oli 6 % (12 %) työterveyshuollon käynneistä.

Pitkiä, yli kolme kuukautta kestäneitä sairauslomia oli työterveyshuoltoon kirjatusta sairauspoissaoloista 8 % (12 %). Enintään 10 päivän sairauspoissaoloja oli 66 % (45 %). Sairauspoissaoloista 10 % (21 %) oli 60 vuotta täyttäneillä, 35 % (35 %) 50–59 -vuotiailla, 31 % (20 %) 40–49 -vuotiailla ja 30–39 -vuotiailla 16 % (17 %). Alle 30-vuotiailla poissaoloista oli 8 % (7%).

Sairauspoissaolojen seuranta on esimiehen vastuulla. Tarvittaessa esimies on yhteydessä työterveyshuoltoon. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen sekä jatkotoimenpiteiden toteuttaminen.

2.4.3 Muut poissaolot

Palkallisista perhevapaista tilapäistä hoitovapaata käytti 73 henkilöä. Poissaolokertoja oli 232 (edellisvuonna 168) ja poissaolopäiviä 359 (256). Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,5 päivää. Muihin perhevapaisiin, joihin kuuluvat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, vapaat perheenjäsenen hoitamiseksi sekä poissaolot muiden pakottavien perhesyiden vuoksi, käytettiin 2704 päivää (2836 päivää), joista palkallisia päiviä oli 212 (886).

Vuoden 2022 aikana lomautettuina oli 17 koulunkäynninohjaajaa koulujen lomien aikana. Heillä lomautuspäiviä oli yhteensä 181 (edellisvuonna 460 päivää). Lomautustarvetta vähensivät hankkeiden avulla toteutetut lasten kesäkerhot.

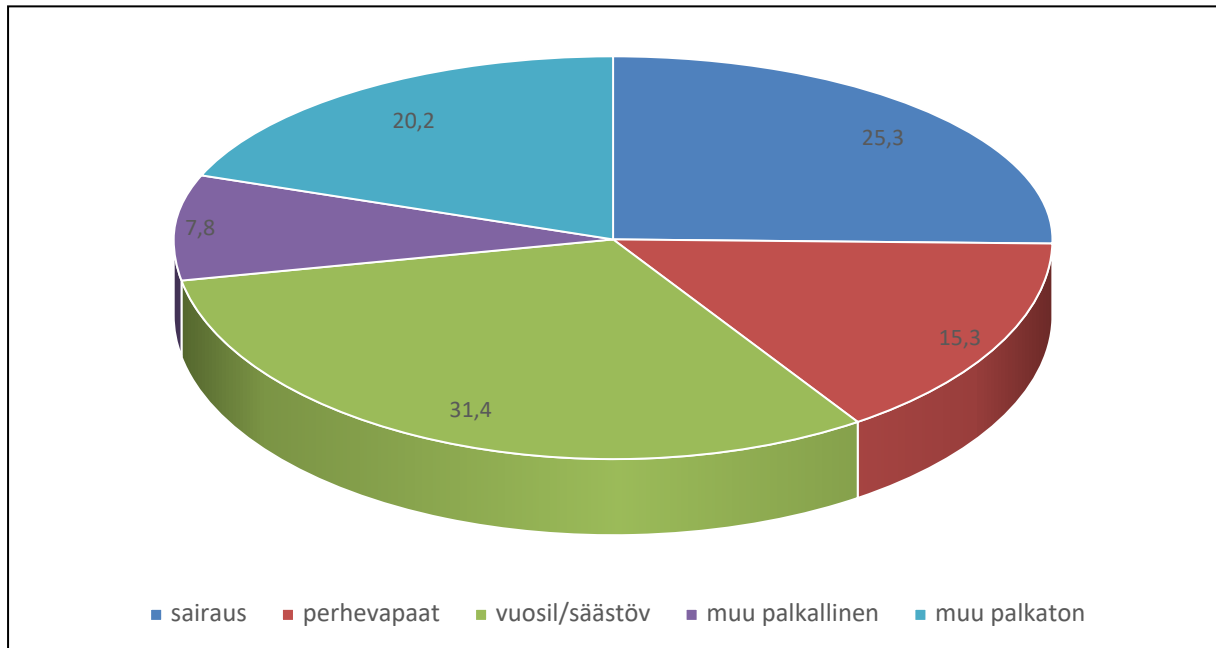
Vuosilomia ja säästövapaita henkilöstöllä oli vuonna 2022 yhteensä 6302 päivää. Luku ei sisällä opettajien koulutyön kesäkeskeytyspäiviä.

Osalla työntekijöistä oli virka- ja työehtosopimukseen perustuva mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaiksi. Tätä mahdollisuutta pystyi hyödyntämään vuonna 2022 yhteensä 40 henkilöä (28 henkilöä vuonna 2021). Lomarahavapaita pidettiin yhteensä 550 päivää (edellisvuonna 347 päivää). Lomarahavapaita pidettiin joka hallintokunnan alueella, eniten kouluilla. Lomarahavapaiden myöntämisessä työnantajan on huolehdittava henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta kuitenkin niin, että samalla varmistetaan henkilöstön riittävyys käytännön töiden järjestelyissä.

Muita kuin edellä mainittuja palkallisia poissaoloja oli 448 päivää. Näihin palkallisiin poissaoloihin sisältyvät mm. virkamatkat, erilaiset koulutuspäivät sekä sopimusten mukaiset merkkipäivävapaa. Tasoitus- ja ylityövapaita kirjattiin palkkaohjelmaan yhteensä 574 päivää (edellisvuonna 507).

Palkattomia vapaita pidettiin yhteensä 4067 päivää. Toisen tehtävän hoitoon muun työnantajan palveluksessa näistä käytettiin 1970 päivää. Palkattomiin vapaisiin sisältyvät myös mm. opintovapaat, vuorotteluvapaat ja lomautukset, vapaat yksityisasioiden vuoksi sekä tartuntalain 60 §:n mukaiset karanteenipoissaolot.

Poissaolojen (20091 päivää) jakaantuminen prosentteina vuonna 2022:



2.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Siikajoen kunnan vision mukaan ”palvelut tuottaa ja järjestää ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö paikallisissa ja seutukunnallisissa verkoissa”. Siikajoen kunta työnantajana panostaa eri tavoin henkilöstönsä työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen.

Vuoden 2022 loka-marraskuulla henkilöstölle on tehty henkilöstökysely. Kyselyn tuloksia käsitellään kevään 2023 aikana.

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä. Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa, kun työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnalle. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä voidaan tukea ja mahdollistaa yhdessä kehittymistä ja kehittämistä.

2.5.1 Työterveyshuolto

Työnantajan velvollisuutena on järjestää työntekijöille lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto. Sairaanhoidon järjestäminen työnantajalle on vapaaehtoista. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat kuitenkin vastaanottokäynnit, jotka aiheutuvat työhön liittyvästä sairaudesta.

Siikajoen kunnalla on työterveyshuollon sopimus Terveystalon työterveyshuollon kanssa. Sopimukseen sisältyvät työterveyshuoltoon kuuluvat lakisääteiset palvelut sekä yleislääkäritasoinen sairaanhoito sekä laboratorio- ja röntgentutkimukset. Terveystalon työterveyshuollon päätoimipiste sijaitsee Raahessa Sovionkadulla, mutta työterveyshoitajan vastaanotto on ollut myös Ruukin terveysasemalla pääsääntöisesti torstaisin. Lisäksi henkilökunnan käytettävissä on Terveystalon Chat/etävastaanotto –palvelu sekä Mielen chat – ja Mielen Sparri -palvelut.

Työterveydessä käynneistä 66 % oli sairauskäynnejä ja 19 % terveystarkastuksia. Loput 15 % oli yksilön neuvontaa ja ohjausta sekä terveyskäynnejä. Terveystarkastuksista ja ohjauksesta lakisääteisiä terveystarkastuksia oli 8 %, muita terveystarkastuksia 30 %, muuta yksilötoimintaa oli 52 %, työkykyyn liittyviä tarkastuksia ja muuta ohjausta 10 %. Ennaltaehkäisevistä käynneistä tehtiin työterveyslääkärille 32 %, työterveyshoitajalle 29 %, työfysioterapeutille 25 % ja työterveyspsykologille oli 6 %. Sairauskäynneistä 98 % suuntautui työterveyslääkärille, työterveyden sairaanhoitoon, työterveyspsykologille tai erikoislääkärille. Loput käynneistä oli työterveyshoitajalle tai sairaanhoitajalle.

Työterveyshuollon kustannuksista 27 % tuli laboratoriokäynneistä, 21 % sairauskäynneistä sekä 28 % muista kustannuksista, joihin sisältyvät mm. rokotteet, palvelumaksut ja puhelut. Terveystarkastusten osuus kustannuksista oli 15 % ja yksilön neuvonnan sekä ohjauksen osuus 9 %.

Sairauspoissaoloissa on ns. 30–60–90 -sääntö. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. 30 päivän kertymä lasketaan vuoden ajalta. Työnantaja seuraa työntekijän työssä selviytymistä ja työterveyshuolto työntekijän terveydentilaa.

Sairauspäivärahaa on haettava Kelalta kahden kuukauden (60 päivää) kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Työterveyslääkärin lausuntoa työntekijä jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista tarvitaan viimeistään, kun Kela on maksanut kahden vuoden aikana 90 sairauspäivärahapäivää.

Työssä jatkamismahdollisuutta selvitetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Tavoitteena on arvioida työhön paluun mahdollisuudet, työpaikan tukitoimien tarve ja laatia työhönpaluusuunnitelma pitkien poissaolojen jälkeen.

Työterveyshuollon kustannuskehitystä seurataan puolivuositain tapahtuvissa tapaamisissa. Tapaamisiin ovat osallistuneet kunnan puolelta kunnanjohtajan lisäksi hallintojohtaja, toisinaan myös työsuojelupäällikkö sekä henkilöstöasiantuntija. Terveystalo Oy on tuottanut 1.6.2019 alkaen kunnan kaikki työterveyshuollon palvelut. Kunnanhallitus on päättänyt kokouksessaan 28.10.2019 jatkaa toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työterveyshuollon palvelusopimusta Terveystalo Oy:n kanssa.

2.5.2 Kuntoutus ja työkokeilu

Kela järjestää työikäisille monipuolista kuntoutusta, jonka tavoitteena on parantaa ja tukea työkykyä sekä edistää työelämään paluuta. Siikajoen kunta on maksanut kuntoutusajalta palkkaa työntekijän osallistuessa ammatilliseen KIILA-kuntoutukseen. Vuonna 2022 KIILA-

kuntoutukseen käytettiin yhdeksän palkallista päivää. Muuhun Kelan järjestämään kuntoutukseen palkatonta vapaata käytettiin yhteensä 25 päivää.

Myös Kevan kautta on mahdollista saada tukea työhön palaamiseen mm. työkokeilun avulla, kun henkilöllä on takanaan pitkä sairausloma.

2.5.3 Koulutus

Kunnan Prima–palkanlaskentaohjelmaan on vuodelle 2022 kirjattu yhteensä 272 palkallista, koko päivän kestänyttä koulutuspäivää. Näistä yleishallintoon ilmoitettuja päiviä oli 25, sivistystoimeen 238 ja tekniseen toimeen yhdeksän päivää. Kaikkiaan kokopäivän kestäviin koulutuksiin osallistui yhteensä 76 henkilöä. Näiden lisäksi työmarkkinakoulutukseen on käytetty kuusi päivää ja työsuojelukoulutukseen 10 päivää. Hallintokunnilla on ollut runsaasti osapäivän kestäneitä koulutustilaisuuksia, joita ei ole tilastoitu palkanlaskentaohjelmaan. Erilaiset etäkoulutukset ja koulutuskäytännöt ovat osoittautuneet kustannustehokkaiksi tavoiksi säästää työaika ja matkakustannuksia.

Opintovapaalain mukaista opintovapaata tai palkatonta vapaata omaehtoiseen opiskeluun on käyttänyt 11 henkilöä. Oppisopimuskoulutukseen on osallistunut kaksi henkilöä.

Vuodelle 2022 on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka perusteella on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvausta työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja edistämiseen on haettu 343 päivältä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla työntekijää kohden enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta, joka voi koostua useammasta vähintään tunnin mittaisesta koulutustilaisuudesta. Kyseisiin koulutustilaisuuksiin on osallistunut yhteensä 163 henkilöä. Korvausta vuodelta 2022 on saatu 6820,90 euroa.

2.5.4 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaa on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jossa työntekijä on vapaalla vähintään 100 ja enintään 180 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan tarkoituksena on edistää lyhytkestoisesta työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista. Samalla tarjotaan työttömälle työnhakijalle mahdollisuus kerryttää työkokemusta määräaikaissä työssä. Määräaikainen työntekijä voi näin tuoda myös uutta osaamista työyhteisöön. Siikajoen kunnassa vuonna 2022 vuorotteluvapaaseen käytettiin yhteensä 293 päivää.

2.5.5 Liikunta- ja kulttuurisetelit

Työnantaja tukee työntekijöiden liikunta- ja harrastustoimintaa henkilökohtaisella Smartum liikunta- ja kulttuuriedulla. Sähköistä Smartum-etua voi halutessaan käyttää myös hierontaan niissä käyttöpaikoissa, joiden kanssa Siikajoen kunta on tehnyt sopimuksen. Smartum-etua on saanut 179 henkilöä vuonna 2022. Etua annettiin henkilöstön käyttöön noin 11000 eurolla.

Vakituinen henkilöstö on saanut Smartum-saldoa 50 eurolla sekä mahdollisuuden lunastaa saldoa 50 eurolla, jolloin omavastuuna on peritty palkasta 20 euroa. Määräaikainen henkilöstö,

jonka palvelussuhteen kesto on yli kuusi kuukautta, on saanut Smartum-saldoa 30 eurolla. Edun tarkastelu-aika on kalenterivuosi. Voimassaoloajan jälkeen mahdollisesti käyttämättä jäänyt saldo palautuu työnantajan Smartum-tilille. Työsuhde-etuja on uudistettu vuodelle 2023.

2.5.6 Savuttomuus ja päihitteettömyys

Valtuusto on julistanut Siikajoen kunnan savuttomaksi kunnaksi 6.11.2013. Valtuuston päätöksen myötä kaikki kunnan työpaikat ovat savuttomia, eikä tupakointi työaikana ole sallittu Siikajoen kunnan työntekijöille. Työntekijöille tarjotaan tukea tupakoinnin lopettamiseen. Myös kunnan kokoukset, edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia.

Kunnanhallitus on päättänyt 28.1.2019 työyhteisötoimikunnan esityksestä, että kunnan organisoimissa virkistys- ja koulutustilaisuuksissa ei ole alkoholitarjoilua.

2.5.7 Työpaikkaruokailu

Henkilökunta on voinut ruokailla kouluilla (lähinnä koulujen henkilökunta) sekä Mäkelänrinteellä. Kuntouttavassa työtoiminnassa oleville Siikajoen kunta tarjoaa yhden lämpimän aterian päivässä. Kunnan omien ruokailupaikkojen lisäksi kunta on tukenut työpaikkaruokailua yksityisten yrittäjien tiloissa. Vuonna 2022 pääasiallinen ruokailupaikka on ollut Ruukissa Ravintola Kreivin Aika.

2.5.8 Työskentelyolosuhteet

Kunnan sisäilmatyöryhmällä ei ollut tarvetta kokoontua vuonna 2022. Sisäilmatyöryhmän puheenjohtajana on tekninen johtaja ja jäsenenä työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, henkilöstön edustaja sekä kunnanhallituksen edustaja. Työryhmän sihteerinä on kiinteistöpäällikkö.

Työergonomiasta, kuten työpisteistä työpöytineen, valaistuksineen ja työtuoleineen, huolehditaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Vuoden 2022 työterveyshuollon työpaikkaselvitysten kohteita ovat olleet Mäkelänrinteen ja Ruukin koulun keittiöt.

2.5.9 Etätyö

Siikajoen kunnanhallitus on hyväksynyt 1.8.2019 voimaan tulleet etätyöhjeet 27.5.2019. Etätyöhjetta on päivitetty vuonna 2022. Säännöllisestä etätyöstä sovitaan erillisellä etätyösopimuksella. Myös satunnainen tai osittainen etätyöstä sopiminen on mahdollista, mikäli työtehtävien luonne sallii etätyön tekemisen. Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen sekä työnantajan ja työntekijän väliseen sopimiseen

Koronaepidemiaan liittyen Siikajoen kunnassa on ollut voimassa etätyösuositus osan vuotta 2022 niissä tehtävissä, joissa etätyö on mahdollista. Käytännössä työtä on tehty usein ns. hybridityönä, jolloin osa työskentelystä on tapahtunut etänä ja osa varsinaisella työpaikalla.



3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimusratkaisu 2020–2021 on ollut voimassa kaikissa kunta-alan sopimuksissa 28.2.2022 saakka. Kunta-alan uusi sopimuskausi on voimassa 1.5.2022–30.4.2025.

3.1 Virka- ja työehtosopimusten sopimusmuutokset

Kunta-alalle sovittiin kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalle 1.5.2022–30.4.2023. Työ- ja virkaehtosopimusten sisältö ja palkankorotukset perustuvat sovittelulautakunnan 10.5.2022 antamaan sovintoesitykseen.

Seuraavat vuosittaiset palkankorotukset ja muut muutokset koskevat myös Siikajoen kuntaa:

Vuosi 2022

1.6.2022: Yleiskorotus 46 euroa, vähintään kuitenkin 2 %.

1.8.2022: Perhevapaaudistus. OVTES:n lomapäiväkorvaus ym.

1.10.2022: Keskitetty järjestelyerä 0,5 %. Perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmän muuttaminen.

Vuosi 2023

1.6.2023: Yleiskorotus 1,5 %, paikallinen järjestelyerä 0,4 % sekä kehittämisohjelmaerä 1,2 % (paikallinen erä) kaikilla sopimusaloilla. Lisäksi OVTES:n tekstimuutoksia.

1.8.2023: OVTES:n piirissä tekstimuutoksia rehtorien palkkausperusteisiin.

Vuosi 2024

1.2.2024: Kehittämisohjelmaerä 0,4 % jokaisella sopimusallalla (keskitetty erä). Jollei erän käytöstä tai sen osasta päästä yksimielisyyteen, siirtyy erä tai sen osa seuraavan vuoden 1.6.2025 paikallisen erän yhteyteen.

1.6.2024: Yleiskorotus 1,5 %, paikallinen erä 0,4 %, kehittämisohjelmaerä 0,6 % (paikallinen erä) kaikilla sopimusaloilla.

Vuoden 2023 ja vuoden 2024 sopimuskorotuksiin ilman kehittämisohjelmaa liittyy ns. perälauta. Sen mukaan korotuksen ovat vuosittain 1,9 %, mutta kuitenkin vähintään teknologiateollisuuden, kemianteollisuuden sekä AKT:n kuorma-autoalan työehtosopimusten kustannusvaikutusten matemaattinen keskiarvo.

Vuosikeskiarvovertailussa vuonna 2022 työvoimakustannukset nousevat keskimäärin 1,76 %, vuonna 2023 keskimäärin 3,05 % ja vuonna 2024 keskimäärin 3,11 % edelliseen vuoteen verrattuna, kun otetaan huomioon koko kunta-ala. Lisänä tulevat ns. perälautakirjauksen perusteella maksettavat erilliset korotukset vuosille 2023 ja 2024.

3.2 Julkisen alan työeläkkeet

Viimeisin eläkeuudistus on tullut voimaan 1.1.2017. Eläkeuudistuksessa julkishallinnon eläkelait on yhdistetty ja käyttöön on otettu Julkisten alojen eläkelaki (JuEL). Jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä.

Yleisen vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen 63 vuodesta asteittain 65 ikävuoteen. Jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikä. Myös ammatilliset eläkeiät nousevat asteittain. Henkilökohtainen eläkeikä vuoden 63 ja 65 välillä säilyy ennallaan. Henkilökohtainen eläkeikä koskee ennen vuotta 1960 syntyneitä. Eläkeiän nosto ei koske vuonna 1954 tai aiemmin syntyneitä. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeen alaikäraja on voinut täytyä vuonna 1958 syntyneillä.

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1955	63 v 3 kk	68 v
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v
1965–	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

Eläkkeen kertyminen alkaa 17-vuotiaana. Eläkettä kertyy 1,5 prosenttia työansioista. Poikkeuksena ovat vuosina 1954–1972 syntyneet, joille kertyy eläkettä 53 vuoden iästä 63 vuoden täyttämiseen 1,7 % vuosityöansioista. He maksavat palkastaan myös suurempaa eläkevakuutusmaksua. Työskentely ikäluokan alimman vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen korottaa eläkettä 0,4 prosenttia jokaista lykättyä kuukautta kohden.

Osittainen varhennettu vanhuuseläke (OVE) on mahdollista 61 vuotta täyttäneille, jotka eivät saa muuta työeläkettä. Eläkkeen määrä on 25 % tai 50 % jo kertyneen eläkkeen määrästä. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen saaminen ei edellytä työnteon lopettamista tai vähentämistä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen tarkoituksena on tukea työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä, kun työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi. Se antaa mahdollisuuden pidentää työuraa ja kartuttaa lisää eläkettä osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla tehdyn työn avulla. Määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää osakuntoutustukena.

Työkyvyttömyyseläke on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työkyky on pysyvästi heikentynyt vähintään vuoden ajaksi, eivätkä asianmukaiset hoidot, kuntoutuksen toimenpiteet tai työtehtävien uudelleenjärjestelyt riitä palauttamaan sitä. Määräajaksi myönnetystä työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimitystä kuntoutustuki.

Työuraeläke on tarkoitettu pitkään raskasta ja kuluttavaa työtä tehneille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi esimerkiksi sairauden, vian tai vamman vuoksi. Vanhuuseläkeiän täyttänyt ei voi saada työuraeläkettä.

Palkattomien aikojen eläkekertymät pysyvät ennallaan, eikä perhe-eläkkeeseen tullut muutoksia. Eläkkeen aikana tehdystä työstä kertyy eläkettä 1,5 % vuodessa. Eläkkeen rinnalla tehdystä työstä kertynyttä eläkettä pitää aina hakea erikseen.

Työkyvyttömyyseläkemaksuihin vaikuttaminen

Työnantajan Kevalle maksamaa työkyvyttömyyseläkemaksua nostavat täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet. Jos nämä jatkuvat 24 kuukautta, maksuvaikutus kaksinkertaistuu.

Kevan tilastojen mukaan Siikajoen kunta on maksanut viimeisen viiden vuoden aikana työkyvyttömyyseläkemaksuja seuraavasti:

Vuosi	€
2022	101799
2021	114540
2020	99448
2019	114894
2018	93011

Työkyvyttömyyseläkemaksuihin voidaan vaikuttaa panostamalla työssä jaksamiseen ja työssä jatkamiseen. Työkyvyn heikentyessä on tärkeää selvittää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, millaisia ratkaisuja työssä jatkamiseen on tarjolla. Muun muassa työpaikalla tehtävät työjärjestelyt, ammatillinen kuntoutus tai osatyökyvyttömyyseläke voivat auttaa jatkamaan työelämässä.

Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki eivät lisää työnantajan maksuosuutta. Lisäksi täyttä työkyvyttömyyseläkettä ja kuntoutustukea välittömästi edeltävä osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki vähentävät kustannusvaikutuksia. Kuntoutustuella olevien nopea paluu takaisin työelämään voi pienentää kustannusvaikutuksia. Panostamalla ennakoivaan, työkykyä tukevaan toimintaan voidaan saada aikaan myös euromääräisiä säästöjä.

4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Oheisessa taulukossa näkyvät kirjanpitoon kirjatut henkilöstötuotot ja –kustannukset.

HENKILÖSTÖKULUT JA -TUOTOT

euroa	TP 2019	TP 2020	TP 2021	TP 2022
Henkilöstön palkat	9 065 148	8 969 533	9 564 528	10 132 496
Luottamushenkilöiden palkat	90 760	74 364	92 240	98 651
Henkilösivukulut:				
Eläkekulut	2 179 618	2 097 128	2 229 469	2 317 476
Muut henkilösivukulut	321 741	344 746	320 039	353 554
Henkilöstömenojen korjauserät:				
Sairausvakuutuskorvaukset	-82 595	-102 437	-140 910	-106 348
Tapaturmakorvaukset	-3 223	-9 087	-5 095	-6 797
Kuntoutusrahat ym.	-12 855	0	-22 500	-569
Muut Kela-korvaukset				-855
Henkilöstömenojen korjauserät yhteensä	-98 673	-111 524	-168 505	-114 568
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	0	4 603	520	-2 500
Palkkauksen henkilöstökulut yhteensä	11558 594	11378 850	12038 291	12 785 108
Työllistämistukitulot	-205 405	-110 087	-194 547	-168 573
Henkilökunnan työterveyshuolto	68 620	51 767	48 310	69 294
Työpaikkaselvitykset	8 891	7 757	15 444	5 560
Henkilökunnan sopimuksen muk. sair.hoit.	78 474	69 256	75 566	99 996
Kelan korvaus henkilöstön työterv.- ja sair.hoit.	-64 050	-71 468	-76 036	-94 910
Henkilökunnan työterveyshuolto, netto	91 935	57 312	63 285	79 940
Henkilökunnan koulutus	70 239	52 777	53 622	65 428
Koulutuskorvaus koulutuksista	3 114	5 707	6 999	6 821
Henkilökunnan aterioiden alv (luont.etu)	24 674	23 628	27 113	28 676
Kunnan tuki ruokailuun	4 660	3 546	4 067	4 765
Lahjat henkilökunnalle	3 652	3 483	2 960	3 205