



SIIKAJOEN KUNTA



Kuva Hannu Kurtti

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2015

Työyhteisötoimikunta
Kunnanhallitus
Valtuusto

21.3.2016

SISÄLLYSLUETTELO

1 YLEISTÄ	2
2 TILASTO-OSA	3
2.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	3
2.2 HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA	4
2.3 TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	6
2.3.1 Työaika	6
2.3.2 Sairauspoissaolot	6
2.3.3 Muut poissaolot.....	7
2.4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	8
2.4.1 Työterveyshuolto	8
2.4.2 Kuntoutus.....	8
2.4.3 Koulutus.....	9
2.4.4 Vuorotteluvapaa	9
2.4.5 Liikunta- ja kulttuurisetelit	9
2.4.6 Savuttomuus.....	9
2.4.7 Työpaikkaruokailu.....	9
2.4.8 Työskentelyolosuhteet.....	10
3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	11
3.1 MUUTOKSET PALKOISSA VUONNA 2015	11
3.2 HENKILÖSTÖKULUT JA –TUOTOT KIRJANPIDOSSA	12

1 YLEISTÄ

Siikajoen kuntaorganisaation henkilöstökertomuksen tietopohja on edellisten vuosien tavoin kerätty palkkahallinnon tilastoista ja myös ulkoasultaan kertomus on tuttu. Mikäli sisältöön halutaan muutoksia, on niistä sovittava mielellään alkuvuodesta tarpeellisten tietojen keräämiseksi. Kertomuksen käsittelyaikataulua on tarkennettu niin, että se on nyt kunnanhallituksessa käsiteltävänä yhdessä vuoden 2015 toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen kanssa. Ennen hallituskäsittelyä henkilöstökertomus käy työyhteisötoimikunnassa.

Vuoden 2015 aikana ei henkilöstössä tapahtunut suuria muutoksia. Sen sijaan lähivuosista keskusteltiin kunnan johtoryhmässä, erityisesti eläköitymisen näkökulmasta. Tavoiteorganisaation nimellä kulkenut pohdinta käytiin yleisellä tasolla myös kunnanhallituksen syksyn iltakoulussa ja valtuustoseminaarissa; tavoitteena on, että kunnanhallitus vahvistaa johtoryhmän valmistelun, joka tarkentuu käytännön tasolle. Suurin muutos on odotettavissa kunnanvirastolla keskushallinnossa, josta 2-3 vuoden aikana eläkkeelle siirtyy useita henkilöitä. On välttämätöntä, että hyvissä ajoin hahmotetaan, miten tehtävät hoidetaan jatkossa ja mitkä ovat niihin tarvittavat henkilöresurssit. Myös kustannusten läpinäkyvyys ja mahdollisimman tarkka tieto niistä ovat tarpeen viimeistään silloin, kun pohditaan oman tuotannon rinnalla ulkoistamisvaihtoehtoa.

Kuntasektorin tulevaisuus on vähintäänkin mielenkiintoinen. Maakuntahallinnon (itsehallintoalueet) valmistelu on käynnissä ja siihen liittyvät rahoitusratkaisut vaikuttavat radikaalisti myös kuntiin. Henkilöstöä edustavat ammattijärjestöt seuraavat tiiviisti uudistuksen valmistelua ja toimeenpanoa, sillä sote –palvelujen myötä kunnista ja kuntayhtymistä siirtyy huomattavan suuri joukko henkilöitä uuden työnantajan palvelukseen. Siikajoella muutos ei oleellisesti vaikuta, vaan hoidamme edelleen kuntalaisten palvelut kuten tähänkin saakka.

Kunnan henkilöstö on kiitoksen arvoinen. Työn tekemisen motivaatio ja työhön sitoutuminen on vahvaa ja työilmapiiri ilmeisen hyvä. Muutaman vuoden takainen LATU –hanke on jättänyt hyviä jälkiä eri puolille organisaatiota ja nyt omaa ja työyhteisön työtä uskalletaan ja osataan muokata ja kehittää. Koskaan tämä työ ei lopu mutta toivon omalta osaltani, että muutoksia voidaan tehdä ilman tiukkoja pakotteita, luovalla ja vastuullisella otteella. Kehityskeskustelut ovat oivallinen paikka määritellä tavoitteet ja tarkastella niiden toteutumista, ja keskustelut ovatkin kiitettävästi käytössä.

Kaisu Tuomi
kunnanjohtaja

2 TILASTO-OSA

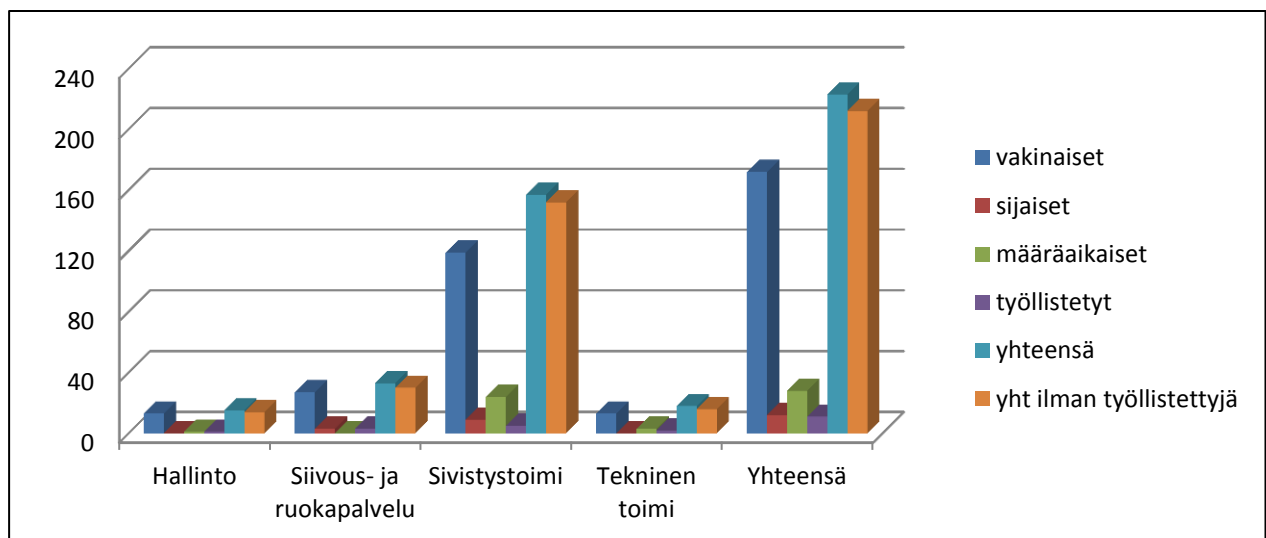
2.1 Henkilöstön määrä

Palkkaa saava henkilöstö 31.12.2015 jakaantui kertomusvuonna hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	vakinaiset			sijaiset			määrä- aikaiset			työllistetyt			yht.			yht. ilman työllistettyjä		
	2013	2014	2015	13	14	15	13	14	15	13	14	15	13	14	15	2013	2014	2015
Vuodet	2013	2014	2015	13	14	15	13	14	15	13	14	15	13	14	15	2013	2014	2015
Hallinto	11	12	13	2	1	0	0	1	1	0	1	1	13	15	15	13	14	14
Siivous- ja ruokapalvelu	28	26	27	4	3	3	0	0	0	1	5	3	33	34	33	32	29	30
Sivistystoimi	105	110	119	17	12	9	18	22	24	6	3	5	146	147	157	140	144	152
Tekninen toimi	16	14	13	0	1	0	4	3	3	6	3	2	26	21	18	20	18	16
Yhteensä	160	162	172	23	17	12	22	26	28	13	12	11	218	217	223	205	205	212

Henkilöstömääriin ei sisälly kansalaisopiston määräaikaisia työntekijöitä tai tuntiopettajia (29 henkilöä) eikä palkattomalla työ- ja virkavapaalla olevia henkilöitä (22 henkilöä). Vuoden lopussa kuntaan palvelussuhteessa olevien vakinaisten määrä oli 186 henkilöä (vuoden 2014 luku oli 183 henkilöä ja vuoden 2013 luku 188 henkilöä).

Vuonna 2015 päättyi kuuden henkilön toistaiseksi voimassa ollut palvelussuhde. Heistä neljä jäi eläkkeelle. Lisäksi sivistystoimissa on ollut kuusi henkilöä virka- tai työvapaalla hoitaakseen toista tehtävää muun työnantajan palveluksessa.



Vuonna 2015 palkkaa on maksettu 560 henkilölle (edellisvuonna 537 henkilölle). Heillä oli palvelujaksoja yhteensä 1347 (edellisvuonna 1259).

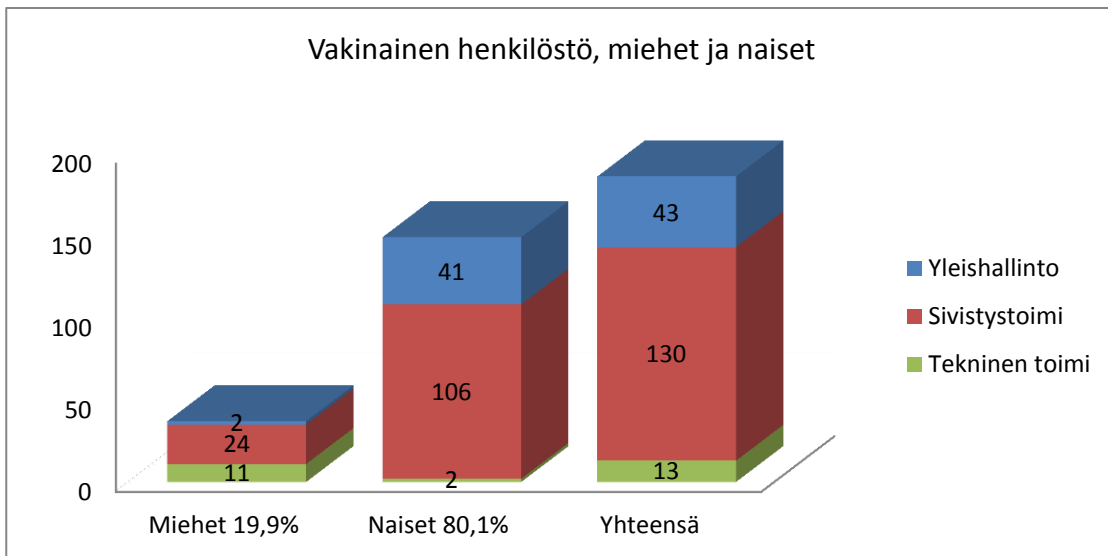
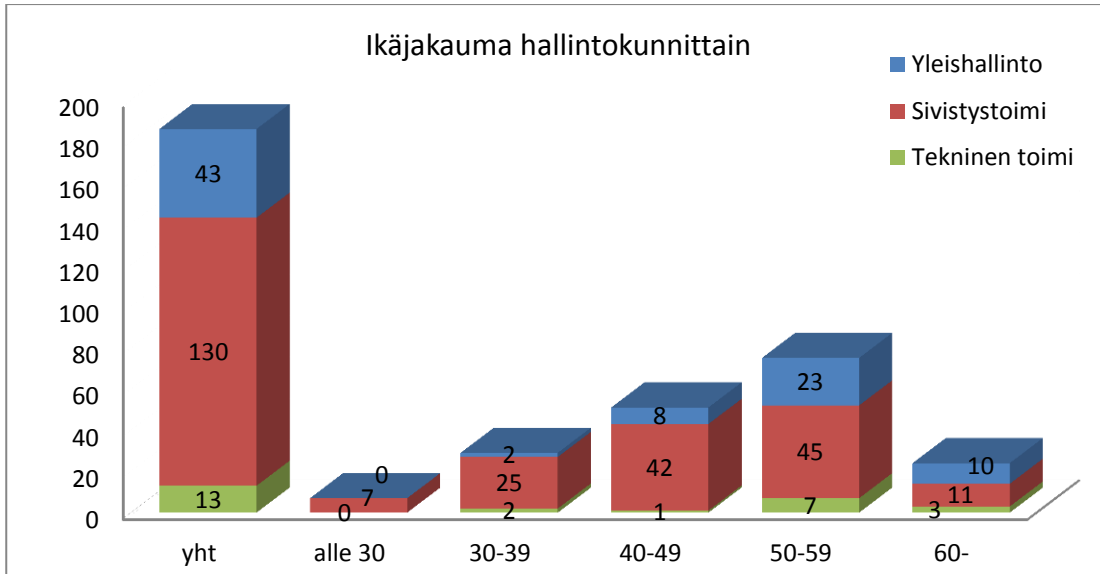
Palkkaa tai korvauksia on maksettu mm.	henkilöitä	palvelujaksoja
• koululaisten kesätöistä	79	83
• kansalaisopiston määräaikaiselle henkilökunnalle	36	72
• muille: esiintyjät, säestäjät ja muusikot, toimeksiannot	7	8

Kokous- ja toimituspalkkioita, vuosipalkkioita sekä ansionmenetykskorvauksia ja luottamustoimien matkakustannusten korvauksia on maksettu 127 eri henkilölle. Aktiivisia toimielimiä kunnassa on noin 45. Ne on lueteltu toimintakertomuksessa.

2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Kunnan henkilöstöstä naisia oli 80,1 % ja miehiä 19,9 %. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 53,2 %, ja alle 30-vuotiaita oli 3,8 %.

IKÄTAULUKKO, PALVELUSSUHTEESSA OLEVAT VAKINAISET 31.12.2015						
	yht.	alle 30	30-39	40-49	50-59	60 ja sitä vanh.
Yleishallinto						
*hallinto	13	0	0	2	7	4
*siivous- ja ruokapalvelut	30	0	2	6	16	6
Sivistystoimi						
*hallinto	6	0	0	1	3	2
*varhaiskasvatus ja päivähoito	26	2	2	8	12	2
*kirjasto ja vapaa-aika	8	1	0	1	4	2
*koulutoimi	90	4	23	32	26	5
Tekninen toimi						
*hallinto	4	0	1	0	2	1
*kiinteistöt, ympäristö ja lämpölaitokset	9	0	1	1	5	2
Yhteensä, joista	186	7	29	51	75	24
miehiä (19,9 %)	37					
naisia (80,1 %)	149					
Prosenttiosuus		3,8 %	15,6 %	27,4 %	40,3 %	12,9 %



2.3 Työaika ja työpanos

2.3.1 Työaika

Kertomusvuoden päättyessä 31.12. Siikajoen kunnan palveluksessa olevasta vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikainen palvelussuhde oli 176 henkilöllä (94,6 %). Heistä seitsemän teki osa-aikatyötä omasta pyynnöstä. Osa-aikatyötä joko osaeläkkeen, töiden luonteen tai säästötoimenpiteiden takia teki 10 henkilöä (5,4 %).

Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot

- Toimistotyöaika	34 henkilöä
- Yleistyyöaika	81 henkilöä
- Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat	5 henkilöä
- Opetustyö	66 henkilöä

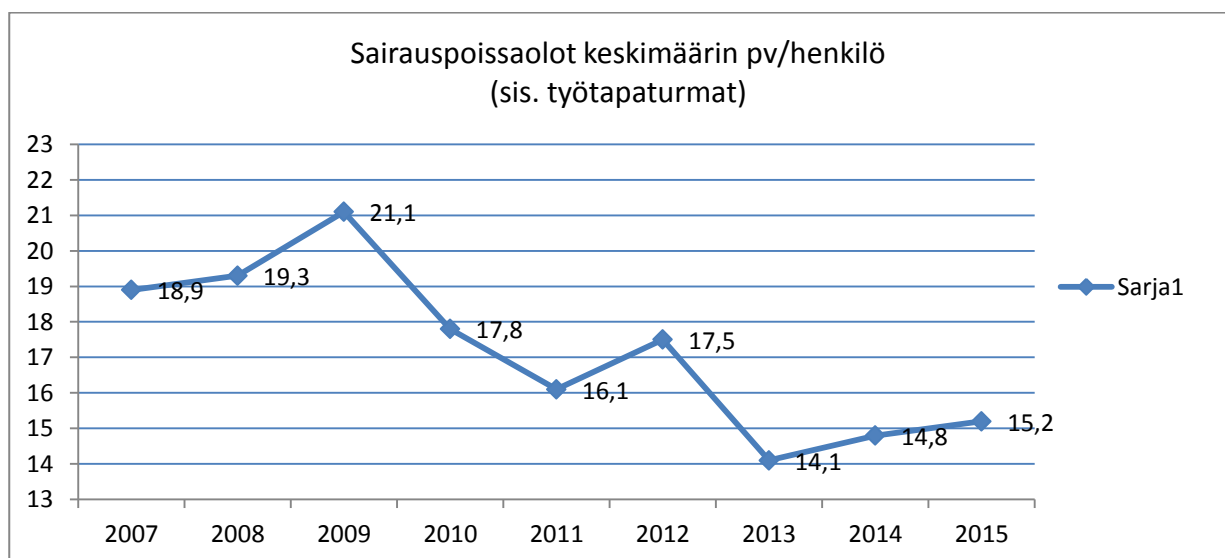
2.3.2 Sairauspoissaolot

Vuoden 2015 aikana sairauslomalla oli 195 eri henkilöä. Sairauspoissaolopäiviä työtapaturmat mukaan lukien heillä oli yhteensä 3381 eli keskimäärin 17,3 päivää/sairastunut. Luku on sama kuin edellisvuonna. Sairauspoissaoloista oli työtapaturmapäiviä 108, jossa on vähennyistä vuoteen 2014 verrattuna 47 päivää.

Sairauspoissaoloja ilman työtapaturmapäiviä oli 3273 päivää, joista palkattomia sairauslomia oli 325 päivää. Palkattomat sairauslomat ovat yleensä viesti pitkistä, yli 180 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista. Sairauspoissaolot sisältävät vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneita poissaoloja 516 päivää (vuonna 2014 yhteensä 106 päivää).

Työtapaturmat mukaan lukien sairauspoissaoloja oli 15,2 päivää/palkkaa saava henkilöstö. Vastaava luku vuonna 2014 oli 14,8 päivää ja vuonna 2013 luku oli 14,1 päivää.

Sairauspoissaolojen kehitys vv. 2007–2015



1.1.2010 alkaen mukana ei ole maatalouslomitus

1.1.2011 alkaen mukana ei ole sosiaalitoimi

1.1.2012 alkaen mukana ei ole maaseutuhallinto.

Sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella ilman erillistä todistusta poissa oli 129 henkilöä yhteensä 375 päivää. Poissaolokertoja heillä oli 216. Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,7 päivää. Keskimääräinen poissaoloaika ei ole juurikaan vaihdellut vuosittain.

Tilastoinnissa on hyvä ottaa huomioon, että pienessä organisaatiossa tai työyhteisössä yhden tai muutaman henkilön pitkä poissaolo vaikuttaa kokonaistilanteeseen sitä vääristävästi. Yksilön tietosuojaan vuoksi yksityiskohtaisia tietoja ei voi antaa mutta yleishuomiona kommentti on tarpeen.

Sairauspoissaolot jakaantuivat hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	Sairauspoissaolot pv, ilman työtaturmia		Työtapa- turmat, <u>pv</u>		Keskimäärin, pv/henkilö		Palkkaa saava henkilöstö 31.12.	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Yleishallinto	163	215	5	0	12,0	15,4	14	14
Siivous- ja ruokapalvelu	770	484	45	42	27,2	18,1	30	29
Sivistystoimi	1920	1671	14	11	12,7	11,7	152	144
Tekninen toimi	140	217	44	61	11,5	15,4	16	18
Työllistäminen	280	464	0	41	25,5	42,1	11	12
Yhteensä	3273	3051	108	155	15,2	14,8	223	217
Sairauspoissaoloja					14,7	14,1		
Työtaturmia					0,5	0,7		

2.3.3 Muut poissaolot

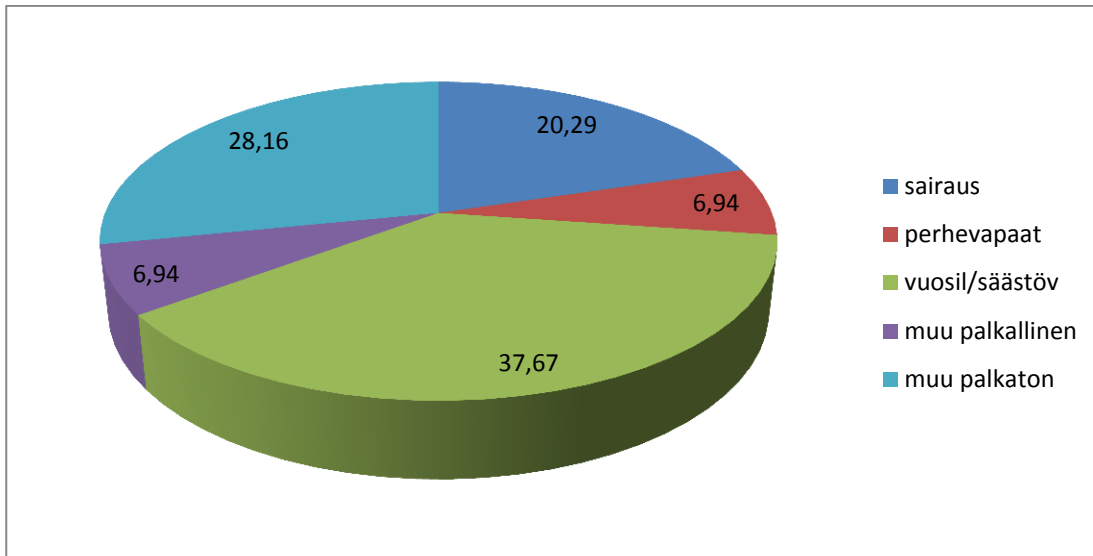
Palkallisista perhevapaista tilapäistä hoitovapaata käytti 45 henkilöä. Poissaolokertoja oli 142 ja poissaolopäiviä 221. Keskimääräinen poissaoloaika oli noin 1,6 päivää. Muihin perhevapaisiin (äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaat) käytettiin 908 päivää (edellisvuonna 2271 päivää), joista palkallisia päiviä oli 181.

Vuoden aikana lomautettuina oli 19 koulunkäynninohjaajaa koulujen lomien aikana. Heillä lomautuspäiviä oli 793.

Työyhteisötoimikunnan esityksestä kunnanhallitus päätti 3.11.2014, että Siikajoen kunnan palkansaajat voivat pitää vapaaehtoista ns. talkoovapaata vuosina 2014, 2015 ja 2016. Talkoovapaat liittyvät Siikajoen kunnan tasapainotusohjelmaan, joka on laadittu valtiovarainministeriölle harkinnanvaraisen valtionavustuksen anomuksen yhteydessä. Talkoovapaata vuonna 2015 piti 43 henkilöä yhteensä 204 päivää.

Vuosilomia ja säästövapaita henkilöstö piti vuonna 2015 yhteensä 6052 päivää. Muita palkallisia vapaita oli 1167 päivää. Näihin poissaoloihin sisältyvät mm. koulutuspäivät, merkkipäivävapaita sekä kuntoutuspäivät.

Palkattomia vapaita pidettiin yhteensä 4735 päivää. Palkattomat vapaat sisältävät mm. talkoovapaat, yksityisasiat, opintovapaat, vuorotteluvapaat ja lomautukset sekä toisen viran hoidot omassa kunnassa tai toisen työnantajan palveluksessa.



2.4 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

2.4.1 Työterveyshuolto

Siikajoen kunnalla on työterveyshuollon sopimus Suomen Terveystalo Oy:n työterveyshuollon kanssa. Sopimukseen sisältyvät työterveyshuoltoon kuuluvat lakisääteiset palvelut sekä yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Tarvittavat laboratorio- ja röntgentutkimukset tehdään Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän toimipisteissä. Terveystalon työterveyshuollon päätoimipiste sijaitsee Raahessa Softpoliksen tiloissa mutta työterveyshoitajan vastaanotto on ollut Ruukin terveysasemalla. Aikavarausjärjestelmä on toiminut hyvin ja vastaanotolle on päässyt hyvin nopeasti.

Terveystalon tilaston mukaan henkilökunnan terveystarkastuksia tehtiin vuonna 2015 yhteensä 109, joihin osallistui 76 henkilöä. Näistä lakisääteisiä tarkastuksia oli 21. Terveys- ja seurantakäyntejä oli yhteensä 127. Työterveyshuollossa oli 501 sairauskäyntiä 139 eri henkilöllä.

Työterveyshuollon kustannuskehitystä seurataan puolivuositain tapahtuvissa tapaamisissa. Vuoteen 2014 verrattuna kustannukset nousivat mutta hyvin maltillisesti. Tarkat euromäärät näkyvät kohdan 3.2 taulukosta. On sovittu myös, että painotuksen on oltava ennalta ehkäisevällä puolella. Vuoteen 2014 verrattuna määräaikaistarkastusten määrä väheni jonkin verran mutta työkyntösuustarkastusten määrä nousi.

2.4.2 Kuntoutus

Kela järjestää työikäisille erilaisia kuntoutuskursseja, joiden tavoitteena on toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen tai parantaminen. Vuoden 2011 alusta alkaen Siikajoen kunta on maksanut kuntoutusajalta palkkaa työntekijän osallistuessa Kelan järjestämään Aslak- tai Tyk-kuntoutukseen.

Aslak-kuntoutus on luonteeltaan ennaltaehkäisevää varhaisvaiheen kuntoutusta. Tyk-kuntoutus on lakisääteistä ammatillista kuntoutusta, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja

parantaa työkykyä niin, että työntekijä voi jatkaa nykyisessä tai vastaavanlaisessa työssä. Kyseisiin Kelan järjestämiin kuntoutuksiin osallistui vuonna 2015 kolme henkilöä.

2.4.3 Koulutus

Kunnan Prima-palkanlaskentaohjelmaan on vuodelle 2015 kirjattu yhteensä 448 koko päivän kestänyttä koulutuspäivää. Näistä yleishallintoon ilmoitettuja päiviä oli 68, sivistystoimeen 339 ja tekniseen toimeen 38 päivää. Näihin päiviin sisältyy väestönsuojelukoulutusta 25 päivää ja työmarkkinakoulutusta 21 päivää. Koulutuksiin osallistui yhteensä 112 henkilöä. Lisäksi hallintokunnilla on ollut erilaisia osapäivän kestäneitä koulutustilaisuuksia, joita ei ole tilastoitu.

Siivous- ja ruokapalveluissa työskentelee kaksi oppisopimusopiskelijaa, joiden palvelussuhde kestää vuoteen 2016 saakka. Opintovapaalain mukaista opintovapaata tai palkatonta vapaata omaehtoiseen opiskeluun on käyttänyt 11 henkilöä.

Johtoryhmälle järjestetty työyhteisön toimivuuteen liittyvä sisäinen koulutus järjestettiin myös koko henkilöstölle 3.12.2015. Teemana oli työyhteisötaidot tuloksellisuuden ja työn ilon lähteenä.

2.4.4 Vuorotteluvapaa

Vuonna 2015 vuorotteluvapaalla oli viisi henkilöä. Vuorotteluvapaapäiviä oli yhteensä 580. Oikeutta vuorotteluvapaaseen ovat käyttäneet kaikkien hallintokuntien palkansaajat.

2.4.5 Liikunta- ja kulttuurisetelit

Työnantaja tukee työntekijöiden liikunta- ja harrastustoimintaa henkilökohtaisilla Smartum –liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Seteleihin ovat oikeutettuja myös osa-aikaiset työntekijät, joiden työaika on vähintään 19 tuntia. Etuus koskee myös määräaikaisia työntekijöitä, joiden työsopimus on voimassa yhtäjaksoisesti kaksi kuukautta. Etuus suhteutetaan työsuhteen pituuteen, jolloin koko vuoden työskentelevä saa käyttöönsä kymmenen seteliä. Yhden setelin arvo on viisi euroa. Henkilöstöstä 187 henkilöä on lunastanut liikunta- ja kulttuurisetelinsä. Kaikkiaan seteleitä on jaettu 1634 kappaletta.

2.4.6 Savuttomuus

6.11.2013 Valtuusto päätti Siikajoen kunnan julistautumisesta savuttomaksi kunnaksi kriteerein, että

- työaikana tupakointi ei ole sallittu Siikajoen kunnan työntekijöille
- työntekijöille tarjotaan tukea tupakoinnin lopettamiseen ja myös
- kunnan edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia

2.4.7 Työpaikkaruokailu

Henkilökunta on voinut ruokailla kouluilla (lähinnä koulujen henkilökunta) sekä Mäkelänrinteellä. Kunta on tukenut työpaikkaruokailua myös yksityisten yrittäjien tiloissa. Ruokailupaikkoina ovat olleet Ruukissa Ravintola Kreivin aika, Paavolassa Kotokahvio sekä Revonlahdella Neste Oil Taukokartano.

Kuntouttavassa työtoiminnassa oleville Siikajoen kunta maksaa yhden lämpimän aterian päivässä.

2.4.8 Työskentelyolosuhteet

Kunnassa on sisäilmatyöryhmä, joka kokoontui vuoden 2015 aikana 4 kertaa. Työryhmän puheenjohtajana on työsuojelupäällikkö ja jäseninä luottamushenkilöitä, henkilökunnan edustajia, työsuojeluvaltuutettu ja asiantuntijajäsenenä kunnanjohtaja. Työryhmän sihteerinä on kiinteistöpäällikkö.

Työryhmälle jaettiin kunnanhallituksessa 2.6.2014 hyväksytty asiakirja Toimintamalli sisäilmaongelmien ehkäisyyn ja hallintaan, samoin työterveyslaitoksen ohjeen sisäilmasto-ongelman selvittämiseen. Työryhmä päätti, että se tekee päätökset mahdollisista toimenpiteistä. Työryhmän on lisäksi oltava yksimielinen eikä ristiriitaista tietoa saa antaa ulospäin. Tiedottajaksi nimettiin kiinteistöpäällikkö ja henkilöstölle välitettiin tieto työryhmän olemassaolosta.

Vuoden aikana selvitettiin tarkemmin kunnanviraston, Paavolan koulun, pääkirjaston ja Mäkelänrinteen olosuhteita. Toimintamallina oli, että mahdollisten ongelmien selvittäminen aloitetaan kyselyllä/kartoituksella ennen kuin ryhdytään varsinaisiin toimenpiteisiin. Tehdyt selvitykset ja tutkimukset hyödynnetään ja tärkeitä ovat PTS – suunnitelmat (pitkän aikavälin suunnitelma), jollainen tehtiin Paavolan koululle. Siellä tehtiin myös työsuojelupiirin tarkastus keväällä 2015. Koulurakennuksessa ei havaittu laajoja puutteita mutta ilmanvaihdon todettiin toimivan osin huonosti.

Kunnanvirastolla tehtiin IV –kanavien puhdistusta ilmanvaihdon tehostamiseksi sekä poistettiin muutamista työhuoneista vanhoja akustiikkalevyjä.

Ilmanvaihdon ja lämpötilan säätely on usein hankalaa vanhoissa rakennuksissa, joihin nykyaikaisen laitteiston rakentaminen on kallista ja sen onnistuminen kunnolla on epävarmaa. Sisäilman laadun parantamiseksi toteutettiin kunnanviraston siivoustalkoot kesällä 2015 mutta nämä toimet ovat luonteeltaan ensiapua.

Työergonomiasta huolehtiminen kuuluu vastuullisen organisaation toimintaan. Työpisteiden työpöytineen, valaistuksineen ja työtuoleineen on oltava asianmukaisia ja näitä on syytä tarkistaa ajoittain yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Ruukin koulut olivat kertomusvuonna väistötiloina toimivissa konteissa, joissa opiskelu ja työskentely sujuivat kohtuullisen hyvin. Tilapäisjärjestelyt päättyvät vuoden 2016 syyslukukauteen, jolloin uudet ja ajanmukaiset sekä terveelliset tilat otetaan vihdoin vuosien odotuksen jälkeen käyttöön.

3 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Muutokset palkoissa vuonna 2015

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimuskausi on 1.3.2014–31.1.2017. Sopimuskauden ensimmäinen jakso 1.3.2014–31.12.2015 on ollut 22 kuukauden mittainen.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkantarkistus 1.7.2015 on käytetty osittain työaikaluvun uudistamiseen, eräiden palkkahinnoitteluliitteiden uudistamiseen ja niiden peruspalkkojen korottamiseen sekä omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehtojen muutokseen. Kustannusten korotusvaikutus on ollut keskimäärin 0,3 prosenttia. Yleiskorotuksia tai paikallisia järjestelyeriä sopimuksessa ei ole ollut.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) palkantarkistus 1.7.2015 on toteutettu yleiskorotuksena. Korotuksen suuruus on ollut 0,4 prosenttia. Muuttuneista vuosilomamääräyksistä aiheutunut kustannusvaikutus on katettu siten, että tietyt henkilökohtaiset lisät, koulu- ja kuntakohtaiset lisät sekä taide- ja taitoaineiden lisät ovat pysyneet ennallaan.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) paikallinen järjestelyerä 1.7.2015 on toteutettu Siikajoen kunnassa tasasuuruisena yleiskorotuksena. Tehtäväkohtaista palkkaa, henkilökohtaista lisää ja erillislisää on korotettu 0,29 prosentilla.

Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön (TTES) palkantarkistukset on toteutettu 1.7.2015 jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella. Yleiskorotuksen kustannusvaikutus on ollut 0,3 prosenttia. Perustuntipalkkoja on sopimuksen mukaisesti korotettu 4–5 sentillä palkkaryhmästä riippuen. Työkokemuslisiä, henkilökohtaisia lisiä ja työolosuhdelisiä ei sopimuksen mukaisesti korotettu.

3.2 Henkilöstökulut ja -tuotot kirjanpidossa

HENKILÖSTÖKULUT JA -TUOTOT

euroa	TP 2012	TP 2013	TP 2014	TP 2015
Henkilöstön palkat	8 008 304	8 016 472	8 186 971	8 370 032
Luottamushenkilöiden palkat	88 440	90 475	95 167	90 996
Henkilösivukulut:				
Eläkekulut	2 261 669	2 368 345	2 403 559	2 374 363
Muut henkilösivukulut	432 287	451 724	466 135	400 614
Henkilöstömenojen korjaukset:				
Sairausvakuutuskorvaukset	-119 954	-114 418	-93 643	-77 732
Tapaturmakorvaukset	-7 484	-888	-10 913	-9 888
Kuntoutusrahat ym.	-4 596	-7 335	-4 778	-3 035
Henkilöstömenojen korjaukset yhteensä	-132 034	-122 641	-109 334	-90 655
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	508	44 903	81 673	82 175
Palkkauksen henkilöstökulut yhteensä	10 659 174	10 849 278	11 124 171	11 227 525
Työllistämistulot	-105 737	-123 623	-183 175	-147 370
Henkilökunnan työterveyshuolto	29 271	22 831	37 184	36 360
Työpaikkaselvitykset	1 416	1 825	3 394	3 692
Henkilökunnan sopimuksen muk. sair.hoito	36 989	63 673	55 068	61 917
Kelan korvaus henkilöstön työterv.- ja sair.l	-36 880	-47 968	-52 965	-53 776
Henkilökunnan työterveyshuolto, netto	30 796	40 361	42 681	48 193
Henkilökunnan koulutus	46 632	40 412	55 335	71 429
Henkilökunnan aterioiden alv (luont.etu)	17 894	18 944	19 834	20 577
Kunnan tuki ruokailuun	4 347	5 390	5 701	5 095
Lahjat henkilökunnalle	2 970	3 384	4 278	2 768