



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Työyhteisötoimikunta 13.3.2024

Kunnanhallitus 25.3.2024

Valtuusto xx.6.2024

Sisälllys

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.....	9
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	15
2.5.4 Vuorotteluvapaa.....	16
2.5.5 Liikunta- ja kulttuurisetelit.....	16
2.5.5 Savuttomuus ja päihteettömyys	16
2.5.6 Työpaikkaruokailu	17
2.5.7 Työskentelyolosuhteet	17
2.5.8 Etätyö.....	17
3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET	18
3.1 VIRKA- JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN SOPIMUSMUUTOKSET	18
3.2 JULKISEN ALAN TYÖELÄKKEET	19
Työkyvyttömyyseläkemaksuihin vaikuttaminen.....	20
4 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	21

YLEISTÄ

Henkilöstökertomus koostaa yhteen kaikkea sitä tärkeää työtä, jota Siikajoen kunnassa tehdään vuoden mittaan henkilöstömme onnistumisen varmistamiseksi. Kertomukseen nostetaan henkilöstöjohtamisen keskeisiä havaintoja, kuvataan vuoden aikana tehtyä toimintaa sekä tarkastellaan tunnusluvut vuodesta 2023. Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa suunnittelun, arvioinnin sekä päätöksenteon pohjaksi.

Vuosi 2023 on ollut ehyt vuosi, jonka aikana olemme saaneet keskittyä perustoimintaamme tarvittavaa kehittämistyötä unohtamatta. Vuosi 2023 oli jälleen myös tuloksekas vuosi, myös taloudellisesti.

Siikajoen kunnassa huolehditaan henkilöstön jaksamisesta parhaalla mahdollisella tavalla. Siikajoen kunnassa on kattava työterveyshuolto, lounasetu sekä Smartum-etu on myös käytössä, ja paljon muuta.

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

Jokaisella työntekijällä on tärkeä rooli, mutta yhdessä olemme vielä enemmän. Yhteisenä päämääränämmme ovat Siikajoen kunnan asukkaiden ja yritysten tarpeet. Suunta on oikea, Siikajoki on enemmän kuin asuinpaikka tai vain kunta. Sen aikaansaa Siikajoen kunnan henkilöstö.

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 valtuusto, hallitus, muu yleishallinto, oikeudenhoito ja turvallisuus, talous- palkka- ja henkilöstöhallinto, toimisto- ja monistuspalvelut, ICT-palvelut, muut palvelut, markkinointi, elinkeinojen kehittäminen, projektitoiminta, seutukunta, työllistäminen ja ympäristöterveydenhuolto. Lisäksi päävastuualueelle kuuluu ulkopuolelta hankittavia palveluita.

Työterveyshuollon palvelut toteutettiin Terveystalo Oy:n kanssa.

Tilintarkastusyhteisönä toimi KPMG Oy Ab.

Kunnanhallitus nimesi kunnan työsuojelupäälliköksi kunnanjohtajan vuoden alusta. Hallintojohtajan virka täytettiin 30.1.2023 alkaen. Tammikuussa 2023 kunnassa aloitti uusi pääkirjanpitäjä ja helmikuussa uusi laskentasihteeri. Vuoden 2023 aikana taloushallinnossa käytettiin myös vuokratyövoimaa. Palvelusihteerin tehtävä muutettiin hallintoasiantuntijaksi syksyllä. Kehityspäällikön työpanosta ostettiin Ruukin Yrittäjäpuistolta kaksi päivää viikossa ja sitä oli saatavissa vuonna 2023 vain marras- ja joulukuussa. Hyvän mielen työntekijän työsuhde kuntaan päättyi 31.12.2023.

Palkkatukimäärärahoja hallinnoi kunnanhallituksen alainen työllisyystoimikunta. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohde vastaa kuntouttavan työtoiminnan tuottamisesta ja sopimusten laatimisesta. Siikajoen kunta on solminut Pohteen kanssa kumppanuussopimuksen, jonka mukaan kunnan eri yksiköihin voidaan ottaa henkilöitä työskentelemään kuntouttavan työtoiminnan sopimuksilla.

Loppuvuodesta 2023 kunnassa otettiin käyttöön lakisääteinen sisäinen whistleblowing-ilmoituskanava, jonka kautta kunnan työntekijät voivat tehdä nimettömästi ilmoituksen esimerkiksi mahdollisista väärinkäytöksistä.

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 yhteistoimintasopimuksen tarkoittamana yhteistoimintaelimenä. 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, henkilöstöasiantuntija sekä kaksi kunnanhallituksen valitsemaa luottamushenkilöä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmies JUKOsta ja JHLstä sekä ammattijärjestöjen JYTYn, SUPERin ja TEHYn edustajat. Työterveyshuollon edustajana on työterveyshoitaja. Vuonna 2023 työyhteisötoimikunta kokoontui viisi kertaa. Työsuojelupäällikkönä toimi kunnanjohtaja Pertti Severinkangas ja työsuojeluvaltuutettuina Anne Heilala ja Jyrki Raatikainen. Kunnanhallituksen edustajina työyhteisötoimikunnassa vuonna 2023 olivat Kauko Lehto ja Hanna Niskanen.

Työyhteisötoimikunta käsittelee työsuojelun toimintaohjelman mukaisia asioita. Vuonna 2023 käsiteltäviä asioita olivat mm. työssä tapahtuneet vaaratilanteet, Siikajoen kunnan henkilöstökertomus, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä koulunkäynninohjaajien lomautuskäytänteet. Samoin asialistalla olivat Siikajoen kunnan työsuojelun toimintaohjeiden päivittäminen ja henkilökunnan edut. Vuonna 2023 tehtiin 37 vaaratilanneilmoitusta.

Ateria- ja puhtauspalveluiden toiminnat siirtyivät 1.1.2023 alusta lukien in house -yhtiö PPE-Köökki Oy:lle.

Henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi työnantaja tarjoaa työntekijöille Smartum liikunta- ja kulttuurisetuja tai vaihtoehtoisesti hierontaa. 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 ja etsivänuorisotyö. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kuuluu poikkihallinnollisesti kaikille, vaikka kunnan organisaatiossa on liitetty sivistyslautakunnan alaisuuteen. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (HYTE) työryhmä on nimetty kunnan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen vastuutahoksi. Hyvinvointityötä ohjaa Hyte-työryhmä ja hyvinvointityötä koordinoi hyvinvointi- ja hankekoordinaattori sivistysjohtajan alaisuudessa.

Varhaiskasvatusta järjestetään neljässä päiväkodissa ja neljässä perhepäivähoitokodissa. Paavolassa päiväkodin toiminta siirtyi uuteen monitoimitaloon syksyllä 2023 ja samalla päiväkotiryhmien tarve nousi kahdesta kolmeen. Ruukissa päiväkotiryhmät sijaitsevat edelleen kolmessa eri kiinteistössä, mutta uudelleen järjestelyjen myötä toiminnallisesti lähekkäin. Perhepäivähoitoa toteutetaan myös pariperhepäivähoitona.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on edellisen vuoden tasolla. Varhaiskasvatuksessa työskentelee hanketyöntekijöitä, joiden tehtävät ovat painottuneet päiväkodeissa lapsiryhmätyöskentelyyn ja lakisääteisen moniammatillisen työn kehittämiseen. Tavoitteena on vakinaistaa moniammatillisen tuen tiimin työskentely palvelemaan koko kunnan varhaiskasvatusta.

Varhaiskasvatustilain mukaisiin henkilöstön kelpoisuusmuutoksiin valmistaudutaan tulevina vuosina rekrytoitaessa henkilöstöä eläköitymistien yhteydessä. Sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin on ollut haasteellista saada kelpoisuusehdot täyttäviä työntekijöitä erityisesti varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. Vakinaisesta henkilöstöstä kaksi opiskelee työn ohessa varhaiskasvatuksen opettajaksi (KK) ja määräaikaisesta henkilöstöstä yksi oppisopimuksella varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi.

Päiväkodeissa ruoka- ja kodinhoidollisissa tehtävissä työskentelee työllistämisen määrärahoilla päiväkotiapulaisia määräaikaisissa tehtävissä. Palkkatuki uudistuksen myötä tukikriteerit täyttävien henkilöiden saatavuus on ollut heikko. Tehtävät ovat välttämättömiä arjen toimintojen kannalta ja siten varautuminen tehtävien vakinaistamiseen on ajankohtaista.

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

Nuoris- ja liikuntapalveluja on kuntalaisille tarjolla toimivien koulujen yhteydessä. Jokaisella kylällä on ulkoliikuntapaikkaverkosto. Ruukissa toimii nuorisotalo Ruori, jonne on keskitetty osa nuorten toiminnasta sekä tukitoimista (etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta). Koulunuorisotyötä tehtiin kahdella yhtenäiskoululla. Kirjastopalveluja on tarjolla Ruukissa sijaitsevan pääkirjaston lisäksi neljässä lähikirjastossa. Siikajoki-opisto toimii aktiivisesti ympäri Siikajokea.

Sivistysjohtajan virka täytettiin vakinaisesti ja sivistysjohtaja aloitti virassaan 5.6.2023. Määräaikainen hyvinvointi- ja hankekoordinaattori aloitti 1.8.2023.

1.3 Tekninen lautakunta

Teknisessä toimessa viranomaistyöt ja infran ja rakennusten kunnossapitotyöt tehtiin vakituisen työvoiman voimin. Kesäaikana tekninen toimi työllisti yhden henkilön määräaikaiseksi puistotöiden ja vapaa-ajan alueiden töihin työhön osallistuvaksi työnjohtajaksi. Yksi teknisen toimen työntekijä teki 80 prosentista työaikaan ollen 20 prosenttia ajasta perhevapaalla. Teknisen puolen ympäristötöissä työskenteli työllisyysvaroilla palkattuja henkilöitä, joiden työllistäminen jatkui läpi vuoden koko kunnan alueella. Vuonna 2023 teknisellä toimella ei ollut yhtään kuntouttavan työtoiminnan asiakasta.

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

2 TILASTO-OSA

Tilastotiedot on kerätty pääosin Prima-palkanlaskentajärjestelmästä. Osassa tietoja esitetään suluissa edellisen vuoden tieto.

Tilastovuosia vertailtaessa on huomioitava, että vakinaista henkilöstöä siirtyi vuoden 2023 alusta kunnan palveluksesta joko PPE-Köökki Oy:n tai Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohteen palvelukseen yhteensä 29 henkilöä.

2.1 Henkilöstön määrä

Siikajoen kuntaan oli vuoden 2023 lopussa palvelussuhde voimassa yhteensä 242 henkilöllä. Vuonna 2022 vastaava luku oli 298.

Hallintokunta	vakinaiset		sijaiset		määräaikaiset		työllistetyt		yhteensä	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Hallinto ja työllisyystoiminta	15	12	1	0	3	3	1	1	20	16
Ateria- ja puhtauspalvelut	25	0	0	0	3	0	2	0	30	0
Sivistystoimi	147	147	21	13	50	46	10	4	228	210
Tekninen toimi	13	12	0	0	2	0	5	4	20	16
Yhteensä	200	171	22	13	58	49	18	9	298	242

Palkkaa saava henkilöstö 31.12.2023 jakaantui kertomusvuonna hallintokunnittain seuraavasti:

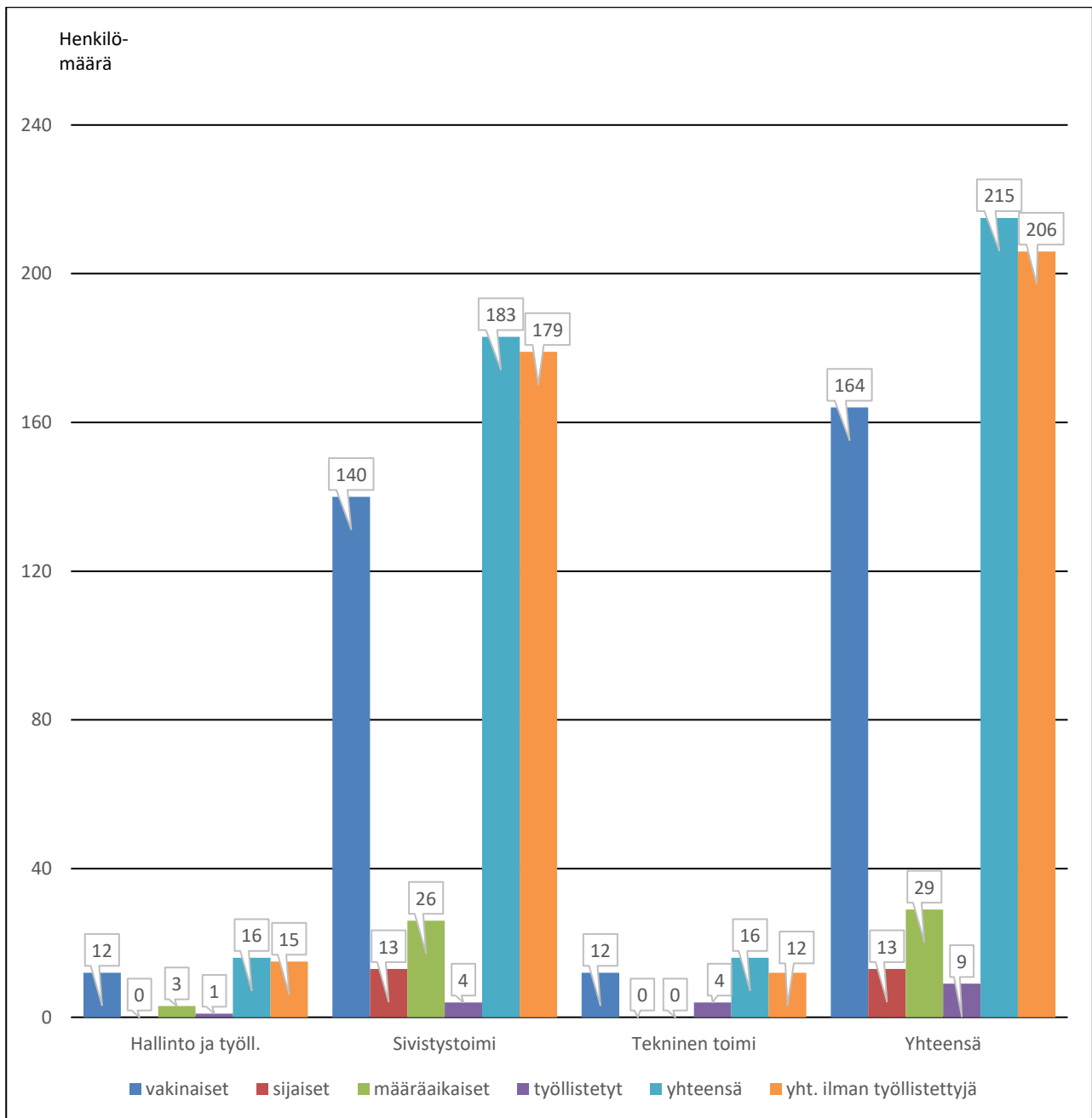
Hallintokunta	vakinaiset		sijaiset		määräaikaiset		työllistetyt		yhteensä		yhteensä ilman työllistettyjä	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Hallinto ja työllisyystoiminta	14	12	1	0	3	3	1	1	19	16	18	15
Ateria- ja puhtauspalvelut	25	0	0	0	3	0	2	0	30	0	28	0
Sivistystoimi	132	140	20	13	31	26	10	4	193	183	183	179
Tekninen toimi	13	12	0	0	2	0	5	4	20	16	15	12
Yhteensä	184	164	21	13	39	29	18	9	262	215	244	206

Vuonna 2023 palkkaa tai palkkiota on maksettu 415 eri henkilölle (edellisvuonna 541 henkilölle). Heillä oli palvelujaksoja yhteensä 1617 (edellisvuonna 1845).

Palkkaa tai palkkioita on maksettu mm. henkilöitä palvelujaksoja

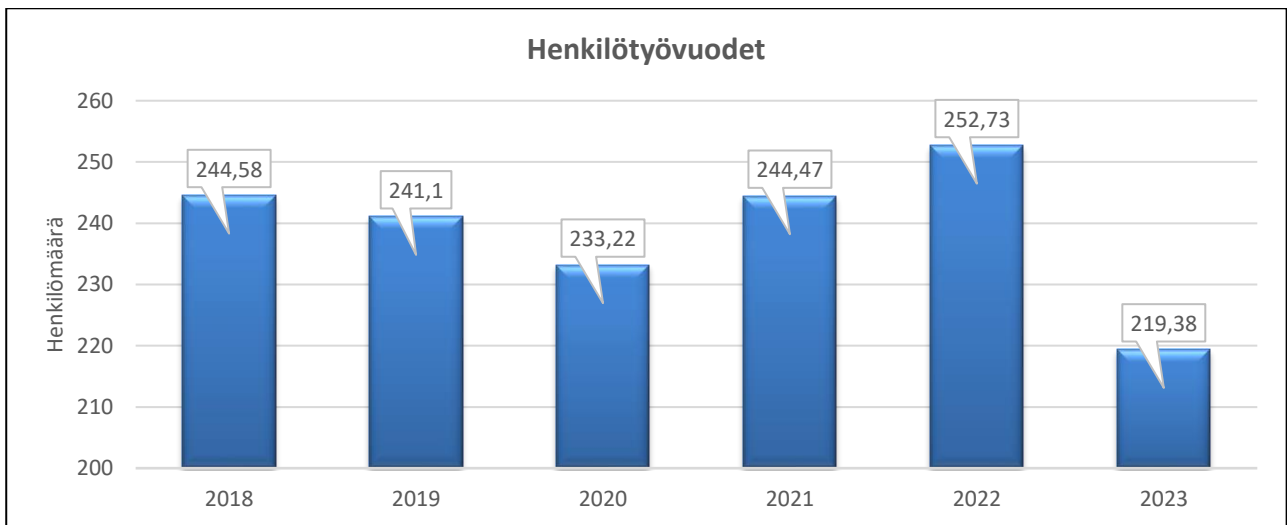
- Siikajoki-opiston määräaikainen henkilökunta 35 72
- koululaisten kesätyöt 28 28
- kouluttajat, esiintyjät, muusikot, muut toimeksiannot 23 34

Palkkaa saava henkilöstö 31.12.2023:



Luottamustehtävistä kokous- ja toimituspalkkioita, vuosipalkkioita sekä ansionmenetykskorvauksia ja luottamustoimien matkakustannusten korvauksia on maksettu 103 eri henkilölle. Aktiivisia toimielimiä kunnassa on ollut 27.

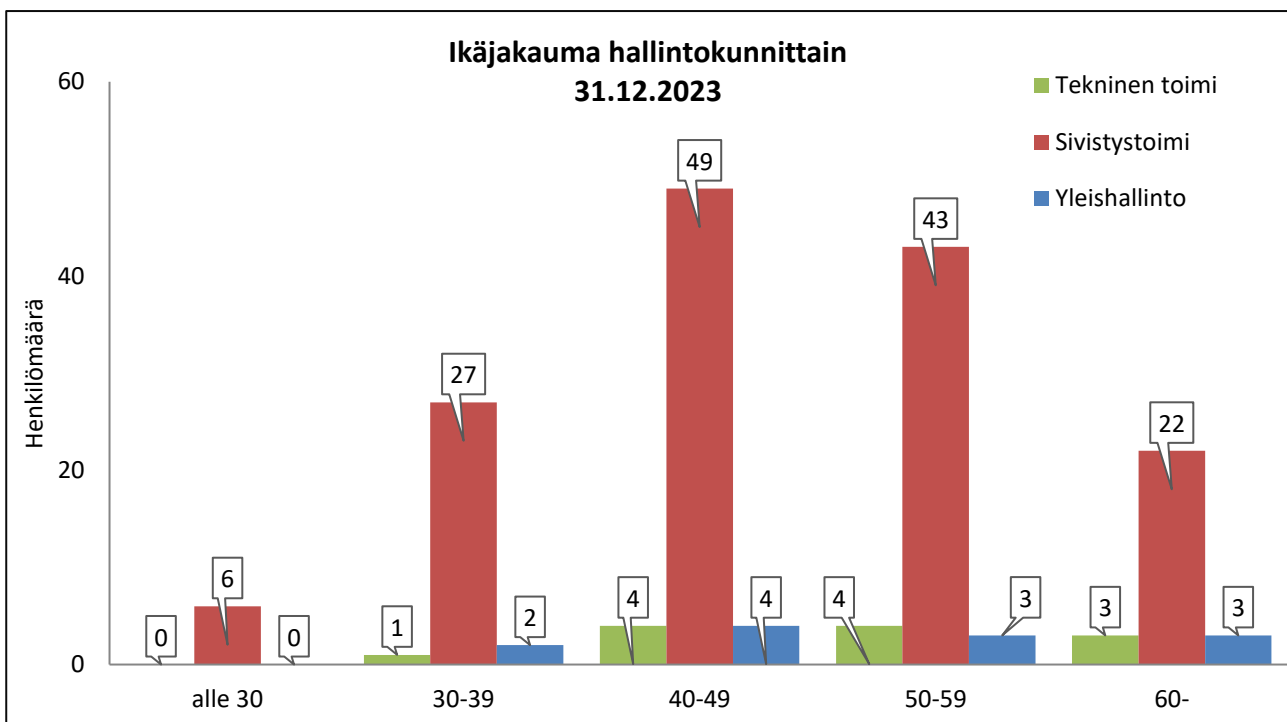
Alla Tilastokeskuksen lokakuun tilastoon ilmoitettujen laskennallisten henkilötyövuosien kehitys vuosina 2018 –2023.



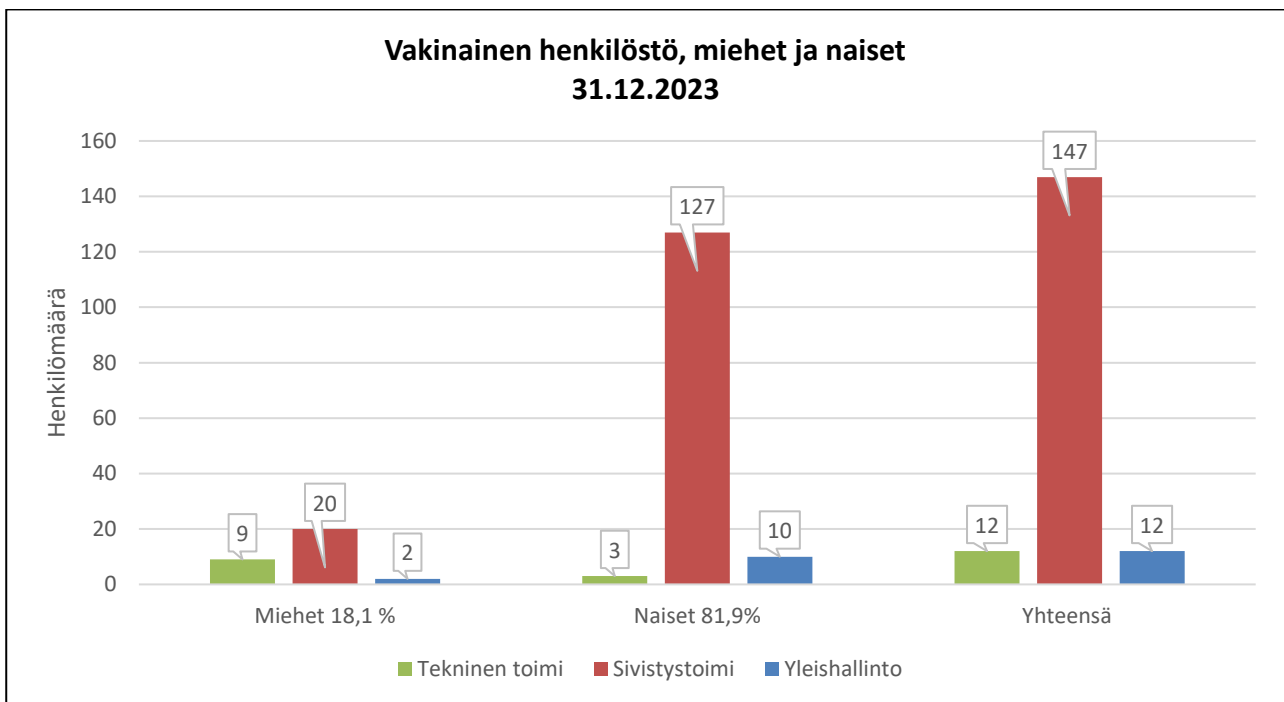
2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 81,9 prosenttia ja miesten 18,1 prosenttia. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 45,6 prosenttia. Alle 30-vuotiaita oli 3,5 prosenttia. Yli 60-vuotiaiden osuus hieman nousi edellisvuodesta ollen 16,4 prosenttia vuoden 2023 lopussa.

Kevan tilastojen mukaan kaikkien Siikajoen kunnan palveluksessa 31.12.2023 olleiden keski-ikä oli 43,2 vuotta (edellisvuonna 42,8 vuotta). Kevan laskennassa mukana ovat kaikki 17–68 -vuotiaat työ- ja virkasuhteiset henkilöt, joille on maksettu vuoden aikana palkkaa.



Ikätaulukko, palvelussuhteessa olevat vakinaiset 31.12.2023						
	Henkilöitä yhteensä	alle 30 v.	30 – 39 v.	40 – 49 v.	50 – 59 v.	60 v. ja sitä vanh.
Yleishallinto	12	0	2	4	3	3
Sivistystoimi	147	6	27	49	43	22
Tekninen toimi	12	0	1	4	4	3
Yhteensä	171	6	30	57	50	28
Prosenttiosuus	100,0 %	3,5 %	17,6 %	33,3 %	29,2 %	16,4 %
miehiä (18,1 %)	31					
naisia (81,9 %)	140					



2.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2023 toistaiseksi voimassa ollut palvelussuhde kuntaan päättyi 14 henkilöllä. Heistä neljä henkilöä siirtyi eläkkeelle. Palvelussuhteista yhdeksän päättyi työntekijän omasta pyynnöstä ja yhden henkilön palvelussuhde päättyi työn loppumiseen. Vuoden aikana virka- tai työvapaalla muun työnantajan palveluksessa hoidettavaa tehtävää varten oli 13 henkilöä.

Kevan ennusteiden mukaan eläköityminen tulee jatkumaan Siikajoen kunnassa seuraavan viiden vuoden aikana niin, että vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyä vuosittain 7–13 henkilöä. Vuonna 2025 ennusteiden mukaan eläkkeelle siirtyä eniten henkilöstöä, 13 henkilöä. Vuonna 2027 eläköityvien määrän ennustetaan olevan 7 henkilöä. Määrällisesti eniten eläkkeelle siirtyä opetustoimen ja varhaiskasvatuksen 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 2023 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä on voinut täytyä vuonna 1959 syntyneillä (64 vuotta ja 3 kuukautta).

Kevan tilastojen mukaan vuonna 2023 Siikajoen kunnasta eläkkeelle siirtyneiden keskieläkeikä oli 65,14 vuotta. Edellisvuonna Siikajoen kunnasta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,38 vuotta ja kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 60,41 vuotta. Eläketurvakeskuksen mukaan suomalaisten eläkkeellesiirtymisiään odote oli 62,8 vuotta vuonna 2023, mikä ylitti 62,4 vuoden minimimitavoiteiän.

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

Yhtäjaksoisen palvelussuhteen kesto 31.12.2023	%
vähintään 30 vuotta	8,8
20–29 vuotta	22,2
10–19 vuotta	26,3
alle 10 vuotta	42,7

2.4 Työaika ja työpanos

Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikainen palvelussuhde oli 156 henkilöä (91,2 %). Heistä 10 teki osa-aikatyötä omasta pyynnöstä. Osa-aikatyötä joko osaeläkkeen tai töiden luonteen takia teki 15 henkilöä (8,8 %). Omaehtoinen osa-aikatyö, kuten muutkin työelämän joustot, voivat olla yksi keino lisätä henkilöstön saatavuutta.

2.4.1 Työaikamuodot ja noudatettavat sopimukset

Kunnassa yleisimmin noudatettavia työaikamuotoja olivat vuonna 2023 yleistyöaika ja opetustyöaika.

Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot ja säännöllinen viikkotyöaika

- Yleistyöaika (38 h 15 min) 72 henkilöä
- Opetustyö (opetusvelvollisuus 16–24 h) 69 henkilöä
- Toimistotyöaika (36 h 15 min) 29 henkilöä
- Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat (40 h) 1 henkilö.

Vakinaisen henkilöstön sopimukset

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 79 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.

2.4.2 Sairauspoissaolot

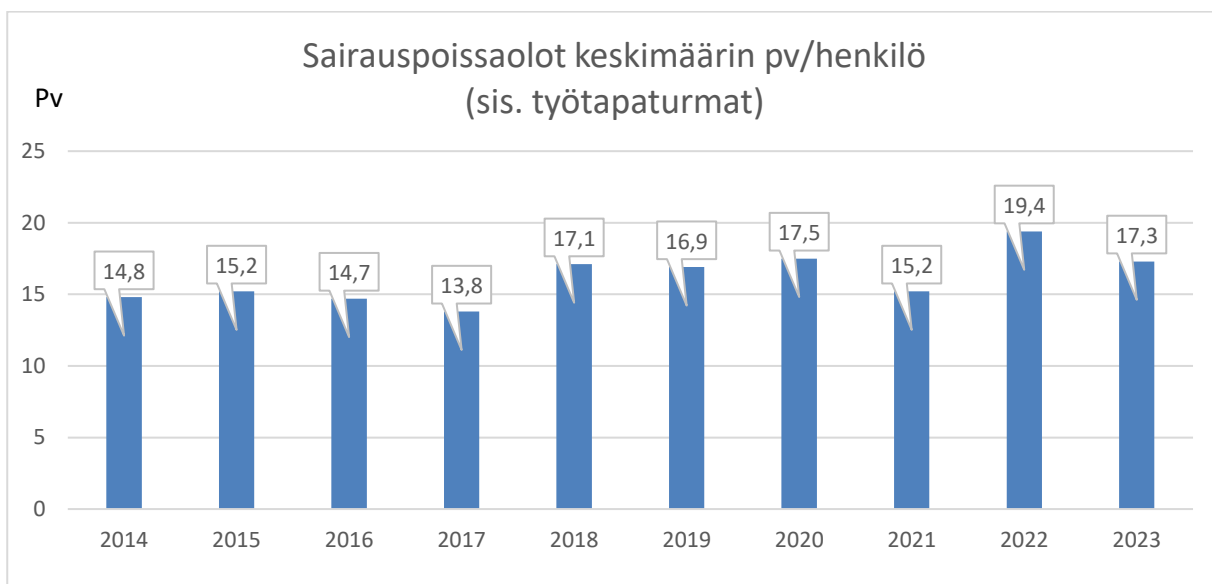
Vuoden 2023 aikana sairauslomalla oli 235 eri henkilöä. Sairauspoissaolopäiviä työtaturmat mukaan lukien heillä oli yhteensä 3726 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloista työtaturmapäiviä oli 171. Osa-aikaisella sairauslomalla henkilöstöä oli yhteensä 92 kalenteripäivää. Osasairausloman tarkoituksena on tukea osittain työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön.

Sairauspoissaoloja ilman työtaturmapäiviä oli 3555 päivää, joista palkattomia sairauslomia oli 256 päivää. Palkattomat sairauslomat ovat kalenterivuoden aikana yli 180 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja tai sairauspoissaoloja ilman vaadittua todistusta. Sairauspoissaolot sisältävät vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneita poissaoloja 167 päivää.

Työtaturmat mukaan lukien sairauspoissaoloja oli laskennallisesti 17,3 päivää palkkaa saavaa henkilöä kohden. Vastaava luku Siikajoen kunnassa vuonna 2022 oli 19,4 päivää. Vuosina 2018–2023 on ollut useampia pitkiä sairauspoissaoloja eri hallinnon aloilla. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 20,7 päivää vuonna 2022. Todennäköisin syy sairauspoissaolojen lisääntymiseen vuonna 2022 oli koronaviruksen aiheuttamat poissaolot.

If Vahinkovakuutus Oyj on suorittanut korvauksia Siikajoen kunnan työpaikkatapaturmista ja työmatkatapaturmista vuonna 2023 yhteensä 21 tapaturmalta (edellisvuonna 15). Vakuutuksesta korvattavia päiviä oli 112 (edellisvuonna 46). Yleisin syy työtaturmiin oli kaatuminen (43 %).

Sairauspoissaolojen kehitys vv. 2014–2023:



Sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella ilman erillistä todistusta poissa oli 192 henkilöä yhteensä 938 päivää. Poissaolokertoja heillä oli 492. Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,9 päivää. Vuonna 2022 keskimääräinen poissaoloaika oli 2,2 päivää. Tuolloin koronaepidemian aikana oman ilmoituksen mahdollisuutta oli jatkettu osan aikaa vuodesta kolmesta päivästä viiteen päivään.

Pienessä työyhteisössä yksittäiset pitkät poissaolot vaikuttavat kokonaistilanteeseen, kun tarkastellaan tilastoja. Yksityiskohtaisia tietoja sairauspoissaoloista ei kuitenkaan voida antaa yksityisyyden suojan vuoksi. Samasta syystä keskimääräistä päivien määrä henkilöä kohden verrataan yleisesti 31.12.2023 palkkaa saavaan henkilöstön määrään.

Alla sairauspoissaolojen jakaantuminen hallintokunnittain:

Hallintokunta	Sairauspoissaolot pv, ilman työtaturmia		Työtaturmat, pt		Keskimäärin yht. pv/henkilö		Palkkaa saava henkilöstö 31.12.	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Hallinto ja työllisyyspalvelut	191	217	0	0	10,6	14,5	18	15
Ateria- ja puhtaushuollot	947	0	5	0	34,0	0	28	0
Sivistystoimi	3107	2783	56	149	17,3	16,4	183	179
Tekninen toimi	253	183	0	10	16,9	16,1	15	12
Työllistäminen	519	372	5	12	29,1	42,7	18	9
Yhteensä	5017	3555	66	171	19,4	17,3	262	215
Sairauspoissaolot					19,15	16,5		
Työtaturmat					0,25	0,80		

Sairauspoissaolojen jakaantuminen sairauspäivien määrän suhteessa, sisältäen tapaturmat:

Sairauspäivien määrä/hlö	Prosenttiosuus
1–7 pv	54,5
8–29 pv	30,6
30–59 pv	9,8
60–89 pv	2,6
90–179 pv	1,7
yli 180 pv	0,8

Sairauspoissaoloista pitkiä, yli kolme kuukautta kestäneitä sairauslomia oli 2,5 %. Enintään 7 päivän sairauspoissaoloja oli 54,5 %.

Terveystalon tilastojen mukaan Siikajoen kunnassa yleisimpiä yksittäisiä sairauspoissaolojen syitä olivat kalenteripäivittäin laskettuna tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Työterveyshuollon käyntejä ja kirjauksia tehtiin ikäluokittain seuraavasti: 60 vuotta täyttäneille 15 %, 50–59 -vuotiaille 30 %, 40–49 -vuotiaille 29 % ja 30–39 -vuotiaille 18 % sekä 30-vuotiaille 8 %.

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 67 henkilöä. Poissaolokertoja oli 198 (edellisvuonna 232) ja poissaolopäiviä 321 (359). Keskimääräinen poissaoloaika oli 1,6 päivää. Muihin perhevapaisiin, joihin kuuluvat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, vapaat perheenjäsenen hoitamiseksi sekä poissaolot muiden pakottavien perhesyiden vuoksi, käytettiin 1083 päivää (2704 päivää), joista palkallisia päiviä oli 399 (212).

Vuoden 2023 aikana lomautettuina oli 15 koulunkäynninohjaajaa koulujen lomien aikana. Heillä lomautuspäiviä oli yhteensä 270 (edellisvuonna 181 päivää). Lomautustarvetta ovat vähentäneet hankkeiden avulla toteutetut lasten kesäkerhot. Työnteon keskeytyksiä oli kuudella henkilöllä, yhteensä 55 päivää.

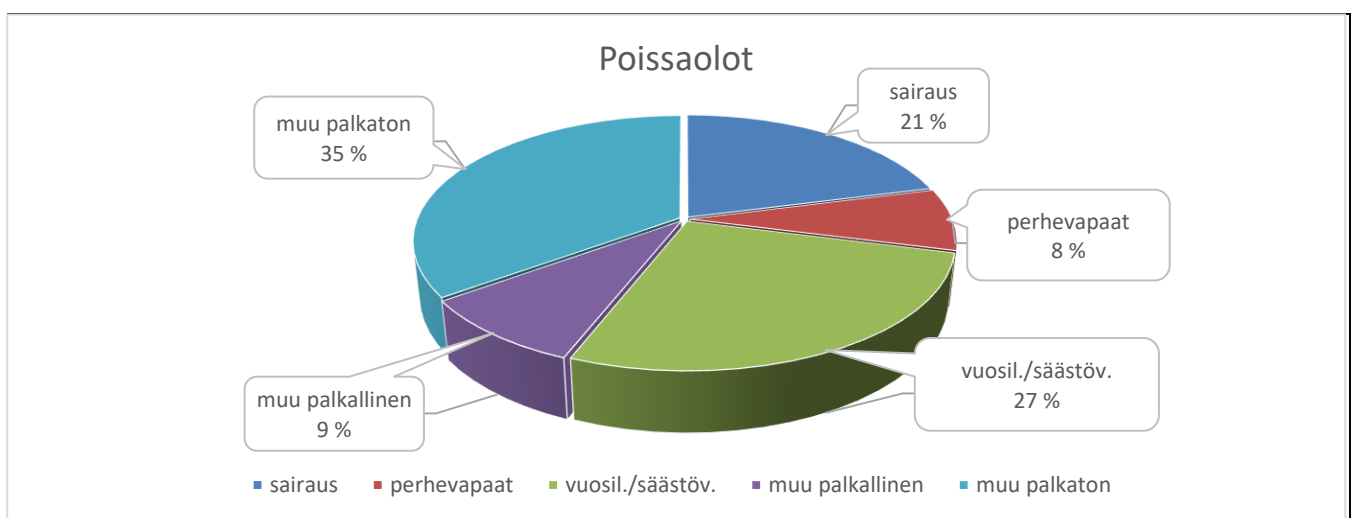
Vuosilomia ja säästövapaita henkilöstöllä oli vuonna 2023 yhteensä 4796 päivää. Luku ei sisällä opettajien koulutyön kesäkeskeytyspäiviä.

Osalla työntekijöistä oli virka- ja työehtosopimuksiin perustuva mahdollisuus vaihtaa lomarahoja vapaiksi. Tätä mahdollisuutta pystyi hyödyntämään vuonna 2023 yhteensä 34 henkilöä (40 henkilöä vuonna 2022). Lomarahavapaita pidettiin yhteensä 533 päivää (edellisvuonna 550 päivää). Lomarahavapaita pidettiin joka hallintokunnan alueella, eniten kouluilla ja varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa lomarahavapaita on käytetty pätevyitymisopintoihin. 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 531 päivää. Näihin palkallisiin poissaoloihin sisältyvät mm. virkamatkat, erilaiset koulutuspäivät sekä sopimusten mukaiset merkkipäivävapaa. Tasoitus- ja ylityövapaita kirjattiin palkkaohjelmaan yhteensä 440 päivää (edellisvuonna 574).

Palkattomia vapaita pidettiin yhteensä 6238 päivää. Toisen tehtävän hoitoon muun työnantajan palveluksessa näistä käytettiin 1602 päivää. Palkattomiin vapaisiin sisältyvät myös mm. opintovapaat, vuorotteluvapaat ja lomautukset sekä vapaat yksityisasioiden vuoksi.

Poissaolojen (17668 päivää) jakaantuminen prosentteina vuonna 2023:



2.5 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Siikajoen vuosien 2023–2027 kuntastrategian yksi strategisista painopistealueista on uudistumiskykyinen organisaatio. ”Hyvä johtaminen ja toimiva organisaatio johtavat onnistumiseen.” Strategian mukaan kuntalaisille laadukkaat palvelut tuottaa ammattitaitoinen henkilöstö ja osaavia työntekijöitä arvostetaan. Resurssien oikea käyttö puolestaan johtaa työhyvinvointiin. Tavoitteen saavuttamiseen pyritään muun muassa toimivalla työterveyshuollolla sekä tarjoamalla koko henkilöstölle hyvät koulutusmahdollisuudet. Strategian mukaisesti yhteistyötä, hyvää ilmapiiriä ja avointa keskustelukulttuuria vaalitaan kaikilla tasoilla. Myös tällä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.

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.

Kelan korvatessa työterveyshuollon kustannuksia korvaukset jaetaan kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esimerkiksi työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

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.

Vuonna 2023 työterveyshuollon käynneistä suurin osa suuntautui työterveyslääkäreille (43 %) sekä työterveyshoitajille (8 %). Sekä työfysioterapeuteille että erikoislääkäreille käynneistä tehtiin 5 %. Käynneistä 3 % oli työterveyspsykologille.

Työterveyshuollon kustannuksista 21 % tuli laboratoriokäynneistä, 20 % sairauskäynneistä sekä 30 % muista kustannuksista, joihin sisältyvät muun muassa rokotteet, kuvantamiset, työpaikkaselvitykset sekä toiminnan suunnittelu ja arvioinnit. Terveystarkastusten osuus kustannuksista oli 15 % ja yksilön neuvonnan sekä ohjauksen osuus 14 %. Vuonna 2023 kustannuksista Kelan korvausluokkaan I kuuluvia oli 48,3 % ja korvausluokkaan II kuuluvia 46,5 %. Kustannuksista 5,2 % oli sellaisia, jotka eivät kuulu Kelan korvauksen piiriin.

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 työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista tarvitaan viimeistään, kun Kela on maksanut kahden vuoden aikana 90 sairauspäivärahopäivää.

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

Työterveyshuollon kustannuskehitystä seurataan puolivuositain tapahtuvissa tapaamisissa. Tapaamisiin ovat osallistuneet kunnan puolelta kunnanjohtajan lisäksi hallintojohtaja ja 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 työkäisille monipuolista kuntoutusta, jonka tavoitteena on parantaa ja tukea työkykyä sekä edistää työelämään paluuta. Siikajoen kunta on maksanut kuntoutusajalta palkkaa työntekijän osallistuessa ammatilliseen KIILA-kuntoutukseen. Kuntoutuksessa arvioidaan kattavasti työntekijän kuntoutustarvetta ja työssä selviytymistä. Tavoitteena on vastata kuntoutustarpeeseen mahdollisimman monipuolisesti. Kuntoutus toteutetaan yhteistyössä esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa ja se tulee aloittaa riittävän varhain, jotta työssä jatkaminen voidaan turvata. Vuonna 2023 KIILA-kuntoutukseen osallistujia ei ollut. Muuhun Kelan järjestämään kuntoutukseen palkatonta vapaata käytettiin yhteensä 21 päivää.

Kevan kustantamaa määräaikaista kuntoutustukea henkilöstö sai 59 päivältä. Kevan kautta on mahdollista saada myös tukea työhön palaamiseen muun muassa työkokeilun avulla, kun henkilöllä on takanaan pitkä sairausloma. Vuonna 2023 työkokeilussa ei ollut kunnan omaa henkilöstöä.

2.5.3 Koulutus

Kunnan Prima-palkanlaskentaohjelmaan on vuodelle 2023 kirjattu yhteensä 382 palkallista, koko päivän kestänyttä koulutuspäivää. Näistä yleishallintoon ilmoitettuja päiviä oli 20, sivistystoimeen 351 ja tekniseen toimeen 11 päivää. Kaikkiaan kokopäivän kestäviin koulutuksiin osallistui yhteensä 125 henkilöä. Näiden lisäksi työmarkkinakoulutukseen on käytetty kaksi palkallista 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 12 henkilöä. Oppisopimuskoulutukseen on vuoden 2023 aikana osallistunut kuusi henkilöä.

Vuodelle 2023 on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka perusteella on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvausta työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja edistämiseen on haettu 396 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 180 henkilöä. Työllisyysrahastolta on saatu koulutuskorvausta vuodelta 2023 yhteensä 8630,42 euroa.

2.5.4 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaa on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jossa työntekijä on vapaalla vähintään 100 ja enintään 180 kalenteripäivää. Työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. Vuorotteluvapaan tarkoituksena on edistää lyhytkestoisesta työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista. Samalla tarjotaan työttömälle työnhakijalle mahdollisuus kerryttää työkokemusta määräaikaisessa työssä. Määräaikainen työntekijä voi näin tuoda myös uutta osaamista työyhteisöön. Siikajoen kunnassa vuonna 2023 vuorotteluvapaseen käytettiin yhteensä 188 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. Vuonna 2023 Smartum-etua myönnettiin 221 henkilölle. Etua käytettiin 6355,63 eurolla vuonna 2023. Tästä 43,6 % käytettiin liikuntaan, 35,7 % hierontaa ja 20,7 % kulttuuriin.

Työsuhde-etuja on uudistettu vuodelle 2023. Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti Smartum-saldoa voi hakea kaksi kertaa vuodessa. Vakinainen henkilöstö on oikeutettu 200 euron työsuhde-etuun vuodessa. Määräaikainen henkilöstö, jolla on edun myöntöhetkellä voimassa vähintään kolmen kuukauden yhtäjaksoinen työsopimus vähintään 16 viikkotunnin määrällä, on oikeutettu 100 euron työsuhde-etuun hakukertaa kohden. Mahdollisesti käyttämättä jäänyt saldo palautuu työnantajan Smartum-tilille.

2.5.5 Savuttomuus ja päihteettömyys

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.

2.5.6 Työpaikkaruokailu

Vuonna 2023 työpaikkaruokailua on ollut tarjolla Ruukissa Ravintola Kreivin Ajassa. Kunta on myös tukenut ruokailua verotuksen sallimissa puitteissa. PPE-Köökki Oy:ltä henkilökunta on voinut tilata työpaikkaruokailua lähinnä kouluille.

2.5.7 Työskentelyolosuhteet

Kunnan sisäilmatyöryhmä kokoontui kerran vuonna 2023. 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 2023 työterveyshuollon työpaikkaselvitysten kohteita ovat olleet Repolan ja Satumetsän päiväkodit.

2.5.8 Etätyö

Siikajoen kunnanhallitus on hyväksynyt 1.8.2019 voimaan tulleet etätyöohjeet 27.5.2019. Etätyöohjetta 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 työntekijän ja työnantajan väliseen sopimiseen. Etätyötä voi tehdä enintään 80 % työstä niissä tehtävissä, joissa etätyö on mahdollista.

3 SOPIMUSMUUTOKSET JA TYÖELÄKKEET

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sopimusratkaisu on voimassa 1.5.2022–30.4.2025 kaikissa kunta-alan sopimuksissa.

3.1 Virka- ja työehtosopimusten sopimusmuutokset

Kunta-alalle sovittiin kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Työ- ja virkaehtosopimusten sisältö ja palkankorotukset perustuvat sovittelulautakunnan 10.5.2022 antamaan sovintoesitykseen. Seuraavat palkankorotukset koskevat vuosia 2023 ja 2024:

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.

Kesäkuulla 2023 maksetaan lisäksi kertapalkkio 467 euroa sopimusten mukaisten edellytysten täyttyessä.

Vuosi 2024

1.2.2024: Kehittämisohjelmaerä 0,4 % jokaisella sopimusalalla (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. **Vuonna 2023 verrokkialojen vaikutuksesta jaettiin 0,3 % suuruinen paikallinen erä.**

Vuosikeskiarvovertailussa työvoimakustannukset nousevat keskimäärin 3,05 % vuonna 2023 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.

Vuonna 2023 Siikajoen kunnassa toinen, 0,4 % suuruinen paikallinen järjestelyerä käytettiin henkilökohtaisiin lisiin. Toinen, 0,3 % suuruinen paikallinen järjestelyerä sekä 1,2 % kehittämiserä käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korottamiseen. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin erityisesti tehtävissä, joissa tehtävien vaatavuudet ovat lisääntyneet tai tehtävissä, joissa on rekrytointivaikeuksia. Erien jakamisella pyrittiin vahvistamaan kunnassa olevien tehtävien veto- ja pitovoimaa. Työnantajan ja sopijajärjestöjen edustajien kanssa erien jakamisesta oli yksimielisyys.

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 2023 työeläkkeen alin vanhuuseläkeikä on voinut täytyä vuonna 1959 syntyneillä (64 vuotta ja 3 kuukautta).

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 täyttäneet 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	€
2023	84235
2022	101799
2021	114540
2020	99448
2019	114894

Työkyvyttömyyseläkemaksuihin voidaan vaikuttaa panostamalla sekä työssä jaksamiseen että 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	TP 2023
Henkilöstön palkat	9 065 148	8 969 533	9 564 528	10 132 496	9 698 177
Luottamushenkilöiden palkat	90 760	74 364	92 240	98 651	92 896
Henkilösivukulut:					
Eläkekulut	2 179 618	2 097 128	2 229 469	2 317 476	1 972 298
Muut henkilösivukulut	321 741	344 746	320 039	353 554	321 972
Henkilöstömenojen korjaukset:					
Sairausvakuutuskorvaukset	-82 595	-102 437	-140 910	-106 348	-66 485
Tapaturmakorvaukset	-3 223	-9 087	-5 095	-6 797	-12 270
Kuntoutusrahat ym.	-12 855	0	-22 500	-569	0
Muut Kela-korvaukset				-855	-24 246
Henkilöstömenojen korjaukset yhteensä	-98 673	-111 524	-168 505	-114 568	-103 001
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen	0	4 603	520	-2 500	0
Palkkauksen henkilöstökulut yhteensä	11 558 594	11 378 850	12 038 291	12 785 108	11 982 342
Työllistämistulot	-205 405	-110 087	-194 547	-168 573	-195 148
Henkilökunnan työterveyshuolto	68 620	51 767	48 310	69 294	87 262
Työpaikkaselvitykset	8 891	7 757	15 444	5 560	8 579
Henkilökunnan sopimuksen muk. sair.hoito	78 474	69 256	75 566	99 996	92 365
Kelan korvaus henkilöstön työterv.- ja sair.hoit.	-64 050	-71 468	-76 036	-94 910	-80 256
Henkilökunnan työterveyshuolto, netto	91 935	57 312	63 285	79 940	107 950
Henkilökunnan koulutus	70 239	52 777	53 622	65 428	81 782
Koulutuskorvaus koulutuksista	3 114	5 707	6 999	6 821	8 630
Kunnan tuki ruokailuun	4 660	3 546	4 067	4 765	5 277
Lahjat henkilökunnalle	3 652	3 483	2 960	3 205	3 015