

# Henkilöstöraportti 2016



**Yhteistoimintaelin 29.5.2017**

**Kunnanhallitus 12.6.2017**

**Valtuusto 21.6.2017**

# 1 Johdanto

*”Henkilöstöraportti on suunnittelun ja johtamisen väline. Raportin perusteella voidaan arvioida, miten kunnan henkilöstöstrategia on toteutunut. Henkilöstöraportti antaa tietoa:*

- *organisaation henkilöstövoimavaroista*
- *henkilöstövoimavarojen käytöstä*
- *henkilöstövoimavaroissa tapahtuneista muutoksista.*

*Henkilöstöraportti on tarkoitettu tukemaan strategista henkilöstöjohtamista. Strategisessa henkilöstöjohtamisessa tarvitaan pitkäjänteistä henkilöstösuunnittelua, jonka lähtökohdانا ovat kunnan visio ja palvelustrategia.*

*Henkilöstöraportoinnissa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joilla arvioidaan vaikuttavan henkilöstön työkykyyn. Vaikka raportissa kuvataan toteutunutta henkilöstötilannetta, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota myös tulevaisuuteen.”<sup>1</sup>*

Tämä henkilöstöraportti on laadittu sopijajärjestöjen vuonna 2004 asettaman yhteisen työryhmän laatiman henkilöstöraporttisuosituksen suuntaviivojen mukaisesti.

---

<sup>1</sup> Kuntatyönantajat & työelämän kehittäminen

## 2 Palkkaus

### 2.1 Muutokset palkoissa vuonna 2016

#### TS

Palkantarkistus 1.2.2016 toteutettiin yleiskorotuksena korottamalla tehtäväkohtaista palkkaa 16 eurolla kuukaudessa ja TS – 14 12 §:n mukaista henkilökohtaista lisää sekä 14 §:n mukaista erillislisää korotettiin 1.12.2016 lukien 0,47 prosentilla.

#### Tunti-TS

Yleiskorotus 1.2.2016 lukien toteutettiin korottamalla perustuntipalkkoja 8 – 11 senttiä tunnilta.

#### OVTES

Yleiskorotus 1.1.2016 suoritettiin korottamalla tehtäväkohtaista kuukausipalkkaa 0,4 prosentilla. Yleiskorotuksella 0,4 % korotettiin myös henkilökohtaista lisää, palkkaliitteen mukaisia euromääräisiä palkkioita sekä tuntipalkkioita.

#### KVTES

Yleiskorotus 1.2.2016 alkaen toteutettiin korottamalla tehtäväkohtaista palkkaa 0,47 prosentilla, jos palkka oli 31.1.2016 vähintään 3 404,26 euroa.

Jos tehtäväkohtainen palkka oli pienempi kuin 3 404,26 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 16,00 eurolla kuukaudessa.

Henkilökohtaista lisää korotettiin 0,47 prosentilla ja palkkahinnoittelujen peruspalkkoja korotettiin 16 eurolla 1.2.2016 lukien.

Myös perhepäivähoitajien tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin yleisen linjan mukaisesti.

Lisäksi pääluottamusmiehen korvausta ja työsuojeluvaltuutetun korvausta korotettiin 1.2.2016 lukien.

## 3 Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toteuma

### 3.1 Henkilöstön osuus talouden ja toiminnan suuntaviivoissa 2015 -2017 ja talousarvion 2016 käyttötalousoosassa asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen

#### Kunnan organisaatio

- Hallintosääntö uudistetaan 29.2.2016 mennessä. Muita toiminnan ohjaussääntöjä tarkistetaan tarpeen mukaan. Huomioidaan uudistuva kuntalaki.
- Henkilöstön koulutuksella kehitetään uusien mahdollisuuksien ja muuttuvien vaatimusten mukaisia menetelmiä.
- Huomioidaan ydinvoimahankkeen seurauksena erityisesti suunnittelukauden lopulla lisääntyvä monikulttuurinen asiakasrakenne.
- Vahvistetaan organisaatiota vastaamaan kysyntätekijöitä.

*Päätettiin aloittaa rekrytointiprosessi venäjän kielen taitoisen toimistosihteerin palkkaamiseen.*

*Valtuusto päätti 23.11.2016, että kuntaan perustetaan johtavan rakennustarkastajan ja ympäristösihteerin virat.*

*Vuonna 2016 laadittiin Pyhäjoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja tasa-arvosuunnitelma.*

#### Henkilöstömitoitus ja henkilöstön kehittämisohjelma

- Ennakoidaan n. 2-3 vuoden aikavälillä tapahtuvat palvelurakenne/-kysyntämuutokset ja henkilöstön poistuma ja suunnitellaan tavoitteellisesti uusia toimintatapoja tuottaa riittävät palvelut optimaalisella henkilöstöllä. Tarkastellaan työprosesseja uudelleen.
- Hyödynnetään ns. luonnollisesta poistumasta mahdollisimman suuri osuus ja rajoitetaan sijaisten käyttöä välttämättömimpään.
- Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia hyödynnetään yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Huomioidaan ydinvoimahankkeen aiheuttama lisääntyvä palvelujen kysyntä etenkin teknisessä toimessa ja keskushallinnossa. Hyödynnetään ulkopuoliset projektirahoitukset.
- Keskitetyt palkantarkistuspyynnöt toimitetaan kunnanhallitukselle 31.8 mennessä. Perusteluna se, että palkkausasioita käsitellään kerran vuodessa (pl. TUPO – sopimukset ja niissä määrätyt TVA – HSA erät)

#### Työllisyysmäärärahat

Tulosalueelle on varattu määrärahat seuraaviin toimintoihin:

- palkkatuella palkattavien palkkausmenoihin
- nuorten kesätyöllistämiseen
- kuntouttavaan työtoimintaan
- työmarkkinatuen kuntaosuuteen

Tavoitteeksi asetetaan:

- Nuorisotyöttömyyden vähentäminen
- Työmarkkinatuen kuntaosuuden saajien määrän pieneneminen

Palkkatukeen on varattu määräraha, jolla pyritään työllistämään 4 henkilöä (sis. velvoitetöyöllistettävät).

Nuorten kesätyöllistäminen jatkuu viime vuoden periaattein toteutettuna siten, että vuonna 2016 työllistetään 3 ikäluokkaa, 1998 – 2000 syntyneet. Kuntaan palkataan 2 viikon työsuhteeseen noin 20 koululaista. Lisäksi palkataan 18 vuotta täyttäneitä leikkikenttätoimintaan. Yrityksille ja yksityisille tarjotaan hakemuksesta kesätyöpaikkatukea 90,00 €/viikko. Tukea myönnetään yrittäjille enintään 3 vko/yritys. Alustavan suunnitelmien mukaan n. 60 nuorta työllistyisi yritystuen avulla.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään hyvinvointikuntayhtymän aikuissosiaalityötoimesta. Työvoimahallinto maksaa kunnalle toiminnan järjestämisestä korvausta noin 10 € henkilöltä päivässä. Kunta odottaa kuntayhtymän hoitavan asiaa aktiivisesti. Työllisyysmäärärahoihin on varattu määräraha 1,5 ohjaajan palkkaamiseen kuntouttavaan työtoimintaan.

Työmarkkinatuen kuntaosuutta maksetaan yli 300 päivää työttömänä olevista työ-markkinatuella olevista henkilöistä. Ns. passiivisten henkilöiden työmarkkinatukikustannukset jaetaan kunnan ja valtion kesken tasan siten, että kunta on velvollinen maksamaan puolet, jos henkilölle on maksettu työmarkkinatukea vähintään 300 päivältä. Mikäli tukea on maksettu vähintään 1000 päivältä, kunnan maksuosuus on 70% työmarkkinatuesta. Kela laskuttaa kunnilta kustannukset kuukausittain.

Kuntouttavassa työtoiminnassa oleminen poistaa henkilön passiivilistalta kuntouttavan työtoiminnan ajaksi ja työssäoloehdon täytyminen poistaa henkilön ”passiivilistalta” kokonaan.

Työmarkkinatuen kuntaosuuksiin varattuja määrärahoja käytetään myös aktivointitoimenpiteisiin ja kuntalisään, jota kunta voi maksaa niille urheiluseuroille, yhdistyksille ja/tai yrityksille, jotka työllistävät ”passiivilistalla” olevia henkilöitä palkkatyöhön 18 tunnin viikkotyöajalla. Kuntalisän suuruudesta päättää kunnanhallitus.

*Tavoitteeksi asetetun nuorisotyöttömyyden vähentäminen ei ole vähentynyt. Työmarkkinatuen kuntaosuuden euromäärä on hieman laskenut verrattuna vuoteen 2015.*

## **Henkilöstötoimikunta**

Kunnanhallituksen alainen henkilöstötoimikunta sisältää kustannuspaikat:

- työsuojelu
- työterveydenhuolto
- henkilöstöpalvelut ja yhteistoiminta.

Työsuojelun tavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työ- kykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Toiminnallisesti paikallinen työsuojelu käsittää työsuojelulainsäädännön edellyttämää hallintoa (työsuojelutoimikunta, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö), jonka avulla edellä mainittuihin tavoitteisiin pyritään.

Työterveydenhuoltoon kuuluvat mm. henkilökunnan työterveyshuollon palvelut, jotka ostetaan Suomen Terveystalo Oy:ltä. Lisäksi mm. työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toiminta (ns. TYKY-toiminta) on tällä kustannuspaikalla. Kansaneläkelaitoksen korvaus (50 %) työpaikkaterveydenhuollosta on huomioitu tulona.

Henkilökunnan muistamiseen palveluvuosien perusteella on varattu määräraha kustannuspaikalle henkilöstöpalvelut ja yhteistoiminta. Lisäksi työnantaja kannustaa henkilöstöä liikuntaharrastuksiin Smartumin liikunta- ja kulttuurisetelein.

Työsuojelun ja työterveydenhuollon tavoitteena on:

- Lisätä työntekijöiden terveyttä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tavoitteen numeerisena mittarina ovat sairauspoissaolot, joiden osalta tavoitteeksi asetetaan < 13 sairauspäivää/hvt.
- Kehityskeskustelut käydään vuosittain koko henkilöstön kanssa yhtenäisen lomakkeen pohjalta.
- Kunnassa on otettu käyttöön systemaattinen työnvaativuudenarviointi.

*Työsuojelun ja työterveyshuollon yllämainitut tavoitteet eivät ole toteutuneet: sairauspoissaolot 16,30 sairauspäivää / hvt. Vertailutietona voidaan käyttää Kuntatyönantajien vertailutietopankin tietoja. Sen mukaan keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden vuonna 2015 oli noin 15,8. Vuoden 2016 tietoa ei ole vielä saatavilla 9.5.2017.*

*Kehityskeskustelut ja systemaattinen työnvaativuudenarviointia koskevat tavoitteet eivät ole toteutuneet.*

## 4 Henkilöstö

### 4.1 Henkilöstön määrä

#### Pyhäjoen kunnan henkilöstö osastoittain vuosina 2012 – 2016 (31.12.)

Toimintayks.	Vakinaiset					Määräaikaiset				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Hall.- ja elink.	7	8	7	10	10	2	3	4	5	6
Sivistys	82	81	76	73	75	31	29	38	36	34
Tekninen	28	32	29	29	30	14	10	14	13	9
<b>Yhteensä</b>	<b>117</b>	<b>121</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>115</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>49</b>
	<b>Palkkatuella työllistetyt</b>					<b>Yhteensä</b>				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Hall.- ja elink.	0	0	0	0	0	9	11	11	15	16
Sivistys	1	1	3	2	0	114	111	117	111	109
Tekninen	4	7	1	3	1	46	49	44	45	40
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>169</b>	<b>171</b>	<b>172</b>	<b>171</b>	<b>165</b>
	<b>Yhteensä ilman työllistettyjä</b>									
	2012	2013	2014	2015	2016					
Hall.- ja elink.	9	11	11	15	16					
Sivistys	113	110	114	109	109					
Tekninen	42	42	43	42	39					
<b>Yhteensä</b>	<b>164</b>	<b>163</b>	<b>168</b>	<b>166</b>	<b>164</b>					

Taulukossa on tarkastelupäivän henkilöstö (työ- tai virkasuhteessa Pyhäjoen kuntaan 31.12.) sisältäen sekä vakituisen työntekijän että mahdollisen sairausloman tms. sijaisen. Sisältää myös muut tilapäiset työntekijät. Määräaikaisiin sisältyvät kaikki työntekijät, jotka eivät ole vakituisia tai työllistettyjä.

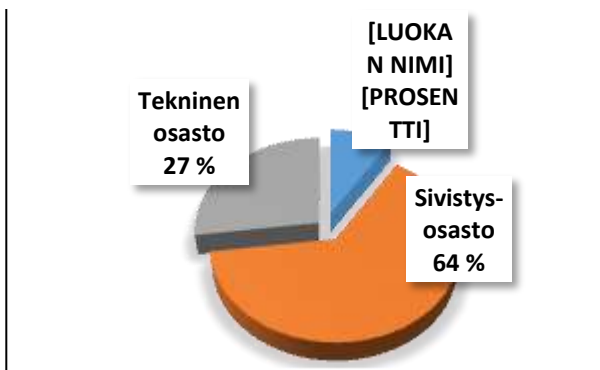
Näissä luvuissa ei ole mukana luottamushenkilöt eikä ennakkoperintärekiin kuulumat työpalvelut.

#### Henkilötyövuodet osastoittain vuosina 2012 – 2016

Vuosi	Hallinto-osasto	Sivistys-osasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2012	8,5	94	45,25	147,75
2013	10,23	97,14	39,87	147,24
2014	9,7	102	43,6	155,3
2015	12,7	101,7	42,12	156,52
2016	13,93	99,09	41,98	155

Henkilötyövuosien laskennan perustana on käytetty Status-palkanlaskentaohjelman tuottamia tietoja.

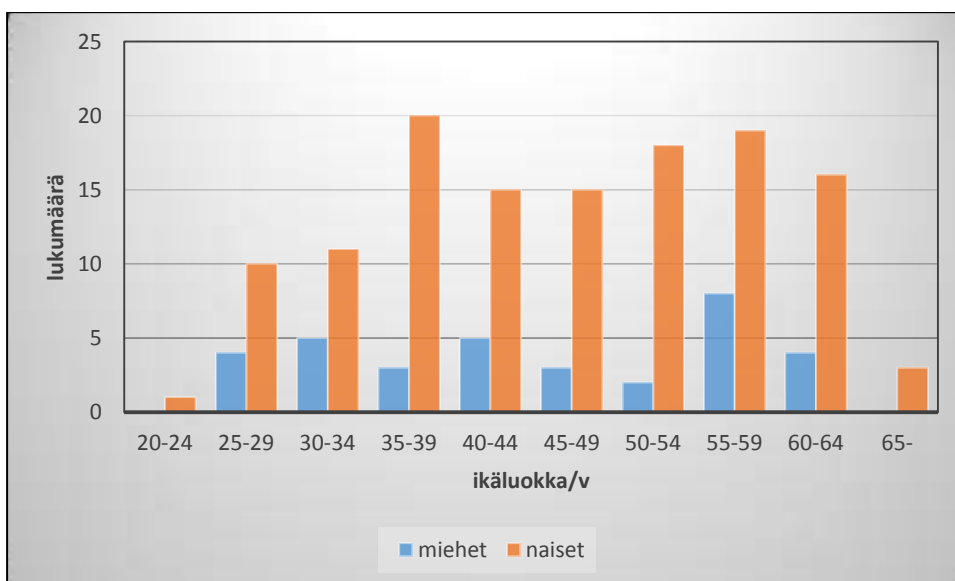
## Henkilötyövuosien suhteellinen jakautuminen osastoittain 2016



## Henkilöstömäärä osastoittain 2012 – 2016 (31.12.)

Vuosi	Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2012	9	114	46	169
2013	11	111	49	171
2014	11	117	44	172
2015	15	112	45	173
2016	16	109	39	164

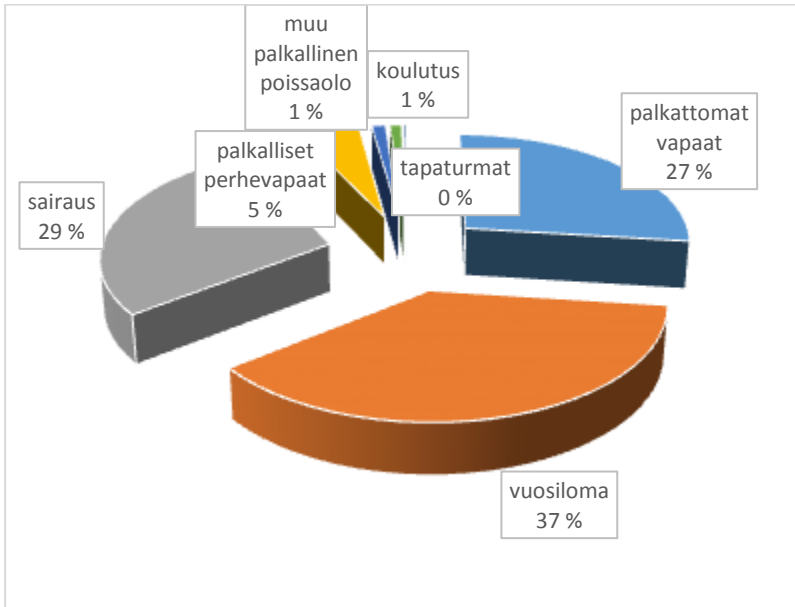
## 4.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2016



## 5 Henkilöstön tila

### 5.1 Poissaolot

#### Poissaolojen syyt vuonna 2016



Tapaturmiin luetaan työtapaturmat ja työmatkatapaturmat. Yksityistapaturmat luetaan tässä tilastoinnissa sairauksiin, koska ne eivät ole lakisääteisen tapaturmavakuutuksen korvauspiirissä.

Palkattomat vapaat sisältävät yksityisasiat, opintovapaat, vuorotteluvapaat, lomautukset, hoitovapaat, vanhempainlomat ja toisen viran hoidot omassa kunnassa tai muualla.

Muu palkallinen vapaa on merkkipäiviä, kuntoutuspäiviä, alle 10v. lapsen sairauden vuoksi poissaoloa, tai ammattiyhdistyskoulutusta.

#### Sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2012 – 2016

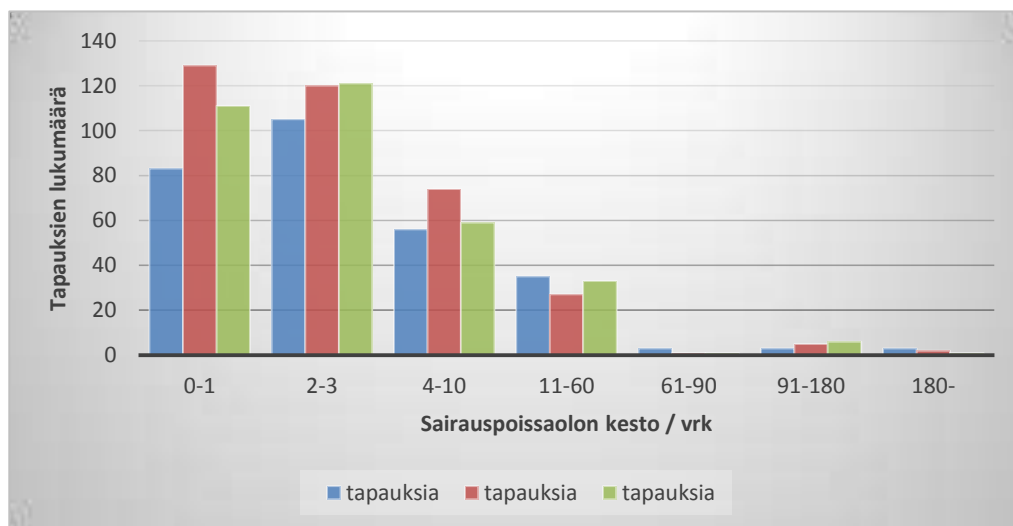
Vuosi	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2012	5	1279	1171	2455
2013	84	1991	1233	3308
2014	223	1791	961	2975
2015	64	2074	759	2897
2016	19	1856	652	2527



### Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi osastoittain vuosina 2012 – 2016

vuosi	hallinto- osasto	sivistys- osasto	tekninen osasto	kaikki yhteensä
2012	0,59	13,61	25,88	16,62
2013	8,21	20,50	30,93	22,47
2014	22,99	17,52	22,06	19,14
2015	5,04	20,39	18,02	18,51
2016	1,36	18,73	15,53	16,30

### Sairauspoissaolotapaukset pituuden mukaan yksittäisinä sairauslomatapahtumina vuosina 2012 – 2016

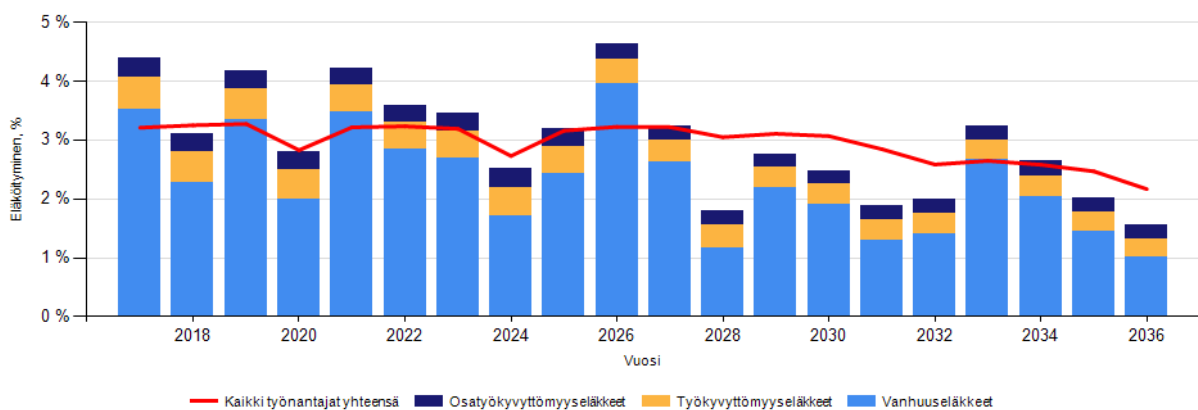


## 5.2 Eläköityminen

Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt kokoaikaiselle eläkkeelle:

v. 2012	7 henkilöä
v. 2013	5 henkilöä
v. 2014	7 henkilöä
v. 2015	6 henkilöä
v. 2016	5 henkilöä

KEVA:n tilastopalvelun eläköitymisennuste:



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

## 6 Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen

Pyhäjoen kunnan henkilöstön työhyvinvointia on tuettu mm. seuraavasti:

Huhtikuussa 2012 otettiin käyttöön Smartum liikunta- ja kulttuurisetelit. Henkilöstöllä on mahdollisuus lunastaa seteleitä 2 kpl/kk 2,50 euron omavastuulla. Setelit ovat 5 euron arvoisia.

Vuoden 2016 Smartum seteleitä on lunastettu kaikkiaan 1848 kappaletta. Seteleitä lunasti yhteensä 89 henkilöä, joista suurin osa maksimimäärän.

Kunnan henkilöstö voi hakea avustusta työryhmien virkistystoimintaan, edun saaminen edellyttää etukätestä KT-yhteyshenkilön hyväksyntää. Virkistysavustus on suuruudeltaan 10 euroa henkilöä kohden ja enimmillään 500 euroa ryhmää kohden. Vuonna 2016 yksi ryhmä käytti tämän mahdollisuuden käymällä teatterissa. Tapahtuman yhteiskustannukset olivat 150 euroa.

Kunnan työntekijöille on mahdollisuus omatoimiseen liikkumiseen maksutta monitoimitalolla maanantaisin ja torstaisin tunnin ajan, ja myös kuntosali on käytettävissä silloin.

Kunnantalon henkilöstölle järjestettiin virkistyspäivä Kalajoella keskiviikkona 12.10.2016. Tapahtumaan osallistui yhteensä 50 henkilöä. Päivän ohjelmaan kuului yhteisiä tehtäviä sekä yhteinen ruokailu ja lisäksi oli mahdollisuus liikkua myös omatoimisesti Hiekkasärkkien maastossa.

## 7 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutuspäiviä vuoden 2016 aikana on kertynyt osastoittain seuraavasti:

Hallinto	12
Sivistys	69
Tekninen	5
Yhteensä	86

Pyhäjoen kunta on vuonna 2010 hyväksynyt henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelman, jossa määritellään henkilöstön ammatillisen täydennys-, jatko- ja muun koulutuksen määrälliset ja sisällölliset tavoitteet sekä sovitaan kouluttautumisen yhtenäiset puitteet. Tämän kehittämis- ja koulutussuunnitelman nojalla työntekijän, joka on ollut kunnan palveluksessa vähintään kymmenen vuotta, on mahdollista vuoden aikana enintään viiden päivän ajan osallistua kontaktiopetuksen muotoiseen täydennyskoulutukseen palkallisena, mikäli työnantaja katsoo sen myös työnantajan kannalta hyödylliseksi. Vuoden 2016 aikana tällainen oikeus myönnettiin neljälle henkilölle.

Vuonna 2016 laadittiin Pyhäjoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja tasa-arvosuunnitelma.

## 8 Investoinnit henkilöstöön

### 8.1 Työterveyshuolto

Kunta on järjestänyt työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon palvelut sisältäen lakisääteisen työterveyshuollon sekä sairaanhoidon. Työterveyshuollon palveluntuottaja on Terveystalo Raahen toimipiste. Työterveyshoitaja on käynyt Pyhäjoen terveysasemalla tekemässä terveystarkastuksia.

Lakisääteisen työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisyssä, kuten työtilojen terveellisyydestä huolehtimisessa, uupumissairauksien ja tulehdussairauksien ehkäisemisessä.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2016 olivat 94 975 €, vuonna 2015 ne olivat 63 336 €, vuonna 2014 61 807 € ja vuonna 2013 54 954 €.

(Vastaavasti kustannusten KELA-korvaus vuonna 2016 oli 53 489 €, vuonna 2015 oli 33 347 €, vuonna 2014 34 636 € ja vuonna 2013 28 955 €)

Vuonna 2016 kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut Mervi Siltala, työterveyslääkärinä Veli-Antero Kaakinen, psykologeina Jeppe Komulainen ja Petri Juujärvi sekä työfysioterapeuttina Riitta Leppänoro. Sama tiimi jatkaa myös vuonna 2017.

### 8.2 Kuntoutus

1.1.2004 alkaen on tullut voimaan kunnanhallituksen päätös kunnan vakituisten työntekijöiden kuntoutuksen palkallisuudesta. Pyhäjoen kunta myöntää palkallista virka-/työvapaata 6 päivää kuntoutusta varten, kun edellisestä kuntoutuksesta on aikaa vähintään 3 vuotta. Kuntoutuksen tulee olla Kelan tai työterveyshuollon järjestämää. Edulla pyritään henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen.

### 8.3 Työntekijöiden palkitseminen

Pyhäjoen kunta palkitsi 20, 30 ja 40 vuotta yhtäjaksoisesti palvelleita työntekijöitään lahjakortilla. Lahjakortin sai käyttää terveyttä ja kuntoa ylläpitävään toimintaan Pyhäjoella sijaitsevilla hoito- ja hoivapalveluyrityksissä tai Sanissa Kalajoella. Vuonna 2016 lahjakortin sai viisi pitkän työrupeaman tehnyttä työntekijää. Vuonna 2016 työntekijöitä palkittiin edellisen vuoden hyvästä tuloksesta Smartum-seteleillä 20 kpl/hlö.

Jouluna 2016 kunnan palveluksessa olleille työntekijöille sekä luottamushenkilöille tarjottiin monipuolinen jouluaateria ja annettiin joululahja.

## 8.4 Henkilöstökustannukset

### Henkilöstökustannukset osastoittain vuosina 2012 – 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja elinkeino-osasto	754 924	891 739	894 898	991 908	1 127 842
Sivistysosasto	4 247 145	4 256 198	4 378 956	4 478 485	4 505 465
Tekninen osasto	1 572 064	1 439 470	1 553 053	1 560 225	1 443 637
Keskusvaali- ja tark. ltk	13 052	2 102	4 243	4 532	1 645
<b>Yhteensä</b>	<b>6 587 185</b>	<b>6 589 509</b>	<b>6 831 150</b>	<b>7 035 150</b>	<b>7 078 589</b>
Investointipalkat	61 812	85 898	33 854	27 870	30 276

Henkilöstökulut ovat tuloslaskelman mukaan (ulk. + sis.). Kustannukset sisältävät palkat ja palkkiot sivukuluineen, vähennettynä sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvauksilla.

Hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin sisältyvät kaikki ns. yhteisvastuulliset varhe-maksut, kesätyöllistäminen sekä luottamushenkilöistä aiheutuvat henkilöstökulut kunnanvaltuuston sekä kunnanhallituksen sekä sen alaisten toimielimien osalta. Lisäksi ent. sos.- ja terveystoimien eläkemenoperusteiset KuEL-maksut sisältyvät hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin.

Työntekijöiden matkakustannuksia ei näy yllä olevissa luvuissa, ne on maksettu vielä henkilöstökustannusten lisäksi.