



Pyhämä

Henkilöstöraportti 2021
Pyhännän kunta

Yhteistoimintaryhmä 28.3.2022
Kunnanhallitus 28.3.2022
Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx

PYHÄNNÄN KUNTA
Henkilöstöraportti 2021

JOHDANTO.....	3
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	4
1.1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS JA PALVELUSSUHTeen LUONNE	4
1.2. OSA-AIKAISUUS	5
1.3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN	5
1.5. IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA.....	6
1.6. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	7
1.7. VIRKA- JA TYÖVAPAI DEN KÄYTTÖ	8
2. OSAAMINEN, OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	8
2.1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	8
2.2. KEHITYSKESKUSTELUT.....	9
3. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	10
3.1. TYÖTERVEYSHUOLTO.....	10
3.2. SAIRAUSSPOISSAOLOT.....	11
3.3. TYÖTAPATURMAT	11
3.4. TYÖHYVINVOINTI JA VIRKISTYSTOIMINTA	12
4. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN	12
4.1. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	12
5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13

Johdanto

Henkilöstöraportti 2021 sisältää katsauksen Pyhännän kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta siinä määrin, kuin se yksityisyydensuoja huomioon ottaen pienessä organisaatiossa on mahdollista.

Raportissa tiedot on esitetty koko kunnan tasolla. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja palkkahallinnon tietojärjestelmistä. Lisäksi taustatietoina on käytetty Tilastokeskuksen, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kuntatyönantajien tilastoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tilastotiedot miesten ja naisten osalta, jotta asia-kirja toimisi samalla myös tasa-arvosuunnitelman pohjana.

Tietojen kerääminen järjestelmistä ei aina ole yksiselitteistä esim. 5+2 vapaiden, omailmoitus- ja koulutuspoissaolojen osalta; poissaolokoodeja käytetään pääsääntöisesti oikein, mutta vieläkin niiden käytössä on parantamisen varaa. Edelleen vuonna 2021 näyttäisi olevan puutteita poissaoloilmoitusten tekemisessä ainakin osapäiväkoulutusten osalta ja tähän onkin syytä kiinnittää huomiota jatkossa tietojen vertailtavuuden ja työhyvinvoinnin seurannan takia. Melko ajantasaista vertailutietoa löytyy edellä mainituista tilastokeskuksen ym. tilastoista, mutta työnantajakohtaisesti tilastot edelleenkin osin kootaan eri menetelmillä ja tarkkuuksilla.

KT:n uusi suositus henkilökertomuksen laadintaan julkaistiin loppuvuodesta 2021. Uudessa suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Suosituksen mukaiset tunnusluvut suositellaan otettavaksi käyttöön vuoden 2022 alussa.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Pyhännän kunnan henkilöstömäärän osalta tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Henkilömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän tilanteesta. Henkilöstömäärässä ei ole tapahtunut mitään olennaista muutosta edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna.

	31.12.2021		31.12.2020	
Henkilöstömäärä	lkm	%	lkm	%
vakinaiset	56	73,7	56	74,7
määräaikaiset	20	26,3	19	25,3
työllistetyt	0	0	0	0

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2021 ja 31.12.2020

Taulukossa 2 kerrotaan Pyhännän vakituisten työntekijöiden määrät palvelussuhteen mukaan. 1970-luvun alussa noin kolme neljäsosaa kunta-alan henkilöstöstä oli virkasuhteisia. Nykyisin tilanne on päinvastainen, eli lähes 75 % kunta-alan henkilöstöstä on työsuhteisia. Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti lainsäädännössä tehdyt muutokset. Virkasuhdetta voidaan käyttää nykyisin vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Pyhännän kunnan työntekijöistä työsuhteisia on n. 57% vakituisesta henkilöstöstä ja suurin osa kunnan virkasuhteisista työskentelee perusopetuksessa.

Vakituiset	Virat	Työsuhteet	Yhteensä
Hallinto ja talous	2	2	4
Kirjasto- ja kulttuuri	0	2	2
Koulunkäynninohjaajat	0	7	7
Laitos- ja siivoushuolto	0	3	3
Päivähoito	0	11	11
Ruokapalveluhenkilöstö	0	7	7
Tekninen henkilöstö	1	0	1
Vapaa-ajan henkilöstö	1	0	1
Perusopetuksen henkilöstö	19	0	20
Yhteensä	23	32	56

Taulukko 2. Pyhännän kunnan vakituiset työntekijät henkilöstöryhmittäin palvelussuhteen mukaan 31.12.2021

1.2. Osa-aikaisuus

Kuntatyönantajan mukaan kunta-alan työntekijöistä osa-aikaisia ja sivutoimisia on n. 14 %. Pyhännän kunnassa kaikkien osa-aikatyötä tekevien ja sivutoimisten osuus oli vuonna 2021 11,8 %.

Henkilömäärä / pvm	31.12.2021		31.12.2020	
	Yhteensä	%	Yhteensä	%
kokoaikaiset	67	88,2	65	86,7
osa-aikaiset	9	11,8	10	13,3
Yhteensä	76	100	75	100

Taulukko 3. Koko- ja osa-aikatyötä tehneiden henkilömäärät 31.12.2021 ja 31.12.2020

Osa-aikaisuuden perusteina ovat pääasiallisesti tarpeen mukaan vaihtelevat määräaikaiset, osa-aikaiset työsuhteet tai työntekijän oma pyyntö.

Osa-aikatyön lisääminen saattaa lisätä mahdollisuuksia työn tuottavuuden nostamiseen resurssien tehokkaan käytön kautta. Toisaalta se aiheuttaa tilapäisten palvelussuhteiden määrän kasvua, koska osa-aikaisuus on usein myös määräaikaista. Lisäksi toiminnan järjestäminen voi hankaloitua, kun palveluiden tarjonta ja tarve eivät kohtaa. Osa-aikatyö on kuitenkin mahdollisuus, jota kunnan kannattaa käyttää esimerkiksi jatkaakseen ikääntyvien henkilöiden työssäoloaikaa, mikä käytännössä vaikuttaa myös eläkemaksujen määrään pienentävästi. Osa-aikatyö mahdollistaa osaltaan myös nuorten pääsyn työmarkkinoille.

1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Kunta-alalla on viisi sopimusalaa: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetus- henkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärien virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Pyhännän kunnan henkilöstö kuuluu pääsääntöisesti kolmen ensimmäisen sopimusalaan, sote-sopimuksen piiriin kuuluu ainoastaan veteraani-asiamies.

Pyhännän kunnan henkilöstöstä valtaosa kuuluu kunnallisen yleisen sopimuksen piiriin (kts. taulukko 4.) Sopimusten sisällön erilaisuus vaikeuttaa joiltakin osin henkilöstön yhdenvertaista kohtelua.

	Kvtes, vs	Kvtes, ts	Ovtes	Ts	Sote	Yhteensä
Mies	3	3	5	1	0	12
Nainen	2	39	22	0	1	64
Yhteensä	5	42	27	1	1	76

vs = virkasuhteiset, ts = työsopimussuhteiset

Taulukko 4. Henkilöstön sopimusalat 31.12.2021

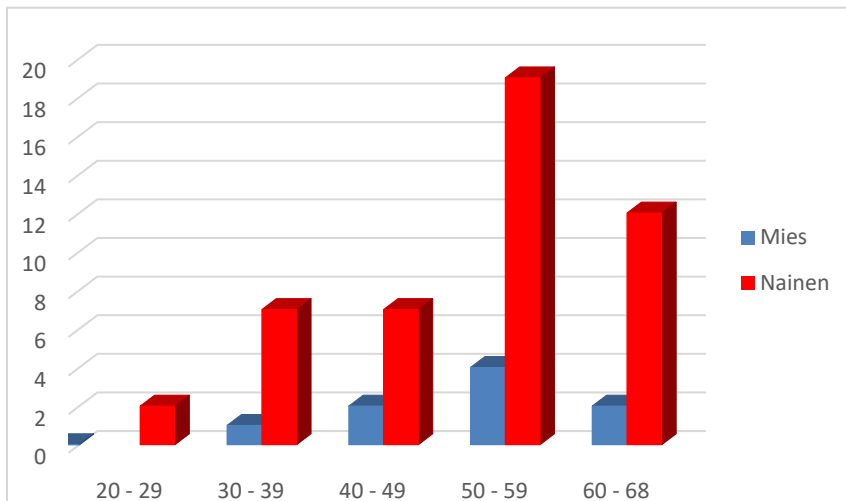
1.5. Ikä- ja sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2020 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli n. 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. (Kuntatyöntekijät)

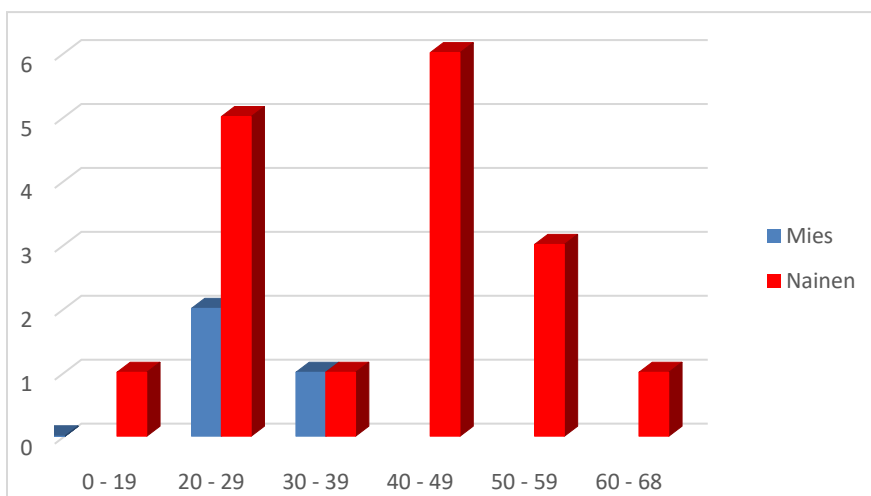
Pyhännän vakituisen henkilökunnan keski-ikä v. 2021 oli miehillä 52 ja naisilla 51 vuotta. Työvoiman ikääntyessä henkilöstöjohtamisessa tulee huomioida haasteet työssä jaksamisen osalta sekä kiinnittää huomiota siihen, että yksiköissä työskentelee eri-ikäisiä henkilöitä. Työssä jaksamista voidaan tukea erilaisilla työhyvinvointihankkeilla, työtehtävien muuttamisella ja tehtävin osaaikaistamisella.

Pyhännän kunnan henkilöstöstä 84,2 % on naisia.

Kuvassa 1 ja 2 on nähtävissä vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma, taulukossa 5 henkilöstömäärät ovat sukupuolen mukaan jaoteltuna ja taulukosta 6 löytyvät määräaikaisuuden perusteet.



Kuva 1. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2021



Kuva 2. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2021

Palvelussuhteen luonne	Sukupuoli	Määrä	%
Vakinainen	mies	9	
	nainen	47	
Määräaikainen	mies	3	
	nainen	17	
Työllistetty	mies		
	nainen		
Oppilas, harjoittelija	mies		
	nainen		
Yhteensä	mies	12	15,8
	nainen	64	84,2

Taulukko 5. Työntekijät sukupuolen mukaan vuonna 2021

Määräaikaisuuden peruste	31.12.2021			31.12.2020
	Mies	Nainen	Yht.	Yht.
Työllistetty				
Vuosilomasijainen				1
Sairaslomasijainen				1
Muu sijainen/määräaikainen	3	17	20	17
Yhteensä	3	17	20	19

Taulukko 6. Määräaikaisuuden perusteet 31.12.2021 ja 31.12.2020

1.6. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole ollut, vaan vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Eläkkeen alaikäraja on noussut vuodesta 2018 alkaen 63 vuodesta asteittain 65 ikävuoteen.

Vanhuuseläkkeelle Pyhännän kunnan palveluksesta vuonna 2021 siirtyi 1 henkilö, vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyi 4 henkilöä. Työ-, osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä ei määrän vähäisyyden vuoksi eritellä henkilöstöraportissa.

Seuraavan viiden vuoden sisällä eläkeikänsä alaikärajan saavuttaa 13 vakinaista työntekijää. Kunnassa onkin syytä kiinnittää huomiota eläköityvien tilalle palkattavien oikea-aikaiseen rekrytointiin ja riittävään perehdytysjaksoon, jotta tiedon ja osaamisen siirtoon liittyvät riskit voidaan minimoida.

1.7. Virka- ja työvapaiden käyttö

Koulutuksen, vuorotteluvapaan, opintovapaan tai muun syyn (esimerkiksi toisen tehtävän hoito tai yksityisasia) perusteesta johtuvasta syystä henkilökunta oli v. 2021 virka- tai työvapaalla 5013 kalenteripäivää eli keskimäärin 66 kalenteripäivää/henkilö. Muun vapaan yleisin käyttösy on toisen viran tai työsuhteen hoito omalla työnantajalla. Taulukon 7 avulla voidaan tarkastella poissaolojen syitä ja määriä kalenteripäivinä.

Poissaolon syy, kpv	2021	2020
Perhevapaa	1471	834
Opintovapaa	38	316
5+2 vapaat palkaton/palkallinen	122/43	139/51
Koulutus	59	53
Muut vapaat	3280	3858
Kalenteripäivinä	5013	5251

Taulukko 7. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuonna 2021 ja 2020

2. Osaaminen, osaamisen kehittäminen ja johtaminen

2.1. Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön palkalliseen koulutukseen käytettiin tilinpäätöstietojen mukaan 5438 € v. 2021 ja koulutuspäiviä kertyi 59. Vuonna 2020 koulutuskustannukset taas olivat 6365 € ja koulutuspäiviä oli 53. Luku ei sinänsä kerro kaikkea koulutuksen intensiteetistä, koska koulutuksiin liittyy kurssimaksujen lisäksi myös muita oheiskuluja, esimerkiksi matkat, ateriat ja sijaiskulut. Vuonna 2021 koulutukset tosin ovat suurelta osin olleet edelleen etäkoulutuksia johtuen koronapandemiasta.

Osapäiväkoulutuksiin käytetty palkallinen tai palkaton aika vuonna 2021 on raporttien mukaan ja henkilöstömäärään nähden edelleen suhteettoman pieni. Osapäiväkoulutuksiin oli palkkahallinnon ohjelman mukaan osallistunut vain kuusi henkilöä koko vuonna. Myös osapäiväkoulutukset tulisi jatkossa merkitä systemaattisesti palkkahallinnon ohjelmaan vertailtavuuden ja seurannan vuoksi.

Vuonna 2021 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka hyväksyttiin kunnanhallituksessa 7.12.2021. Edelleen kunnassa on syytä miettiä, miten henkilöstöä kannustetaan kouluttautumaan työn ohessa. Koulutuksiin osallistumisesta ei tällä hetkellä löydy voimassa olevaa linjausta. Esim. omaehtoista koulutusta voitaisiin tukea myöntämällä tietty määrä palkallisia päiviä vuodessa määriteltä määrää osaamispisteitä vastaan. Lisäksi oppisopimuskoulutukset ovat erittäin hyvä keino ammatillisen osaamisen lisäämiseen, huomattavaa on, että myös virkasuhteinen voi nykyään opiskella oppisopimuksella.

2.2. Kehityskeskustelut

Säännöllisiä kehityskeskusteluja käydään kunnassa vuosittain yksilökehityskeskusteluina. Tarvittaessa kehityskeskustelu voidaan pitää useammin ja pidettyä kehityskeskustelua voidaan täydentää ns. välikehityskeskustelulla.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava ja se johtaa toimenpiteisiin. Kehityskeskusteluissa määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnistetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Parhaimmillaan keskustelut selkeyttävät tehtäväkuvia, rooleja ja vastuita, antavat tilaa molemminpuoliselle palautteelle ja edistävät hyvinvointia, vuoropuhelua, yhteistyötä ja hyvää työilmapiiriä.

Kehityskeskusteluihin liittyvät myös osaamisen kehittäminen ja työn vaativuuden arviointi (TVA).

2.3. Sisäinen viestintä

Sisäisessä viestinnässä tärkeä rooli on esimiehillä. Pyhännän kunnan sisäistä viestintää tulee kehittää edelleen, että henkilökunnan tiedonsaanti varmistetaan jatkossakin. Koronan myötä erityisesti Teams-videopuhelujen käyttö lisääntyi. Muita sisäisen viestinnän välineitä ovat esimerkiksi sähköpostien jakelulistat, Whatsapp-ryhmät ja kunnan Facebook-tili, jonka seuraamiseen kaikkia työntekijöitä kannustetaan aktiivisesti.

Työpaikkakokouksia yksiköt järjestävät itsenäisesti, yksikön tarpeen mukaan.

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Työterveyshuollon palvelut Pyhännän kunnalle tuottaa Suomen Terveystalo Oy, Terveystalo Pyhännän toimintayksikkö.

Suomen Terveystalo Oy tuottaa kokonaisvaltaista, vaikuttavaa ja eettisesti kestävää työterveys huoltoa valtakunnallisesti. Kyseessä on toimintasuunnitelmaan pohjautuvaa yhteistyötä, jonka tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, sekä työntekijän terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Vuoden 2021 alussa työterveyshuollon digitaalisiin palveluihin sisällytettiin Mielen chat 24/7 ja Mielen sparri -palvelukokonaisuus, joka toimii matalankynnyksen yhteydenottokeinona henkilöstölle. Syksyllä 2021 toteutettiin AVI:n lakisääteinen tarkastus koulukeskuksessa.

Taulukko 8 tarkastelee Pyhännän kunnan työterveyshuollon kustannuksia korvausluokittain ja taulukko 9 on työterveyshuollon toimintatilasto, josta nähdään tutkimuksien, käyntien ja selvityksien määrä työterveyshuollossa ja sairaanhoidossa.

Kustannukset €	2021	2020
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	19 838	15 655
Korvausluokka II (sairaanhoito)	12 741	12 194
Yhteensä	32 579	27 849

Taulukko 8. Työterveyshuollon kustannukset 2021 ja 2020

Työterveyshuolto (I)	2021	2020
työpaikkaselvitykset/lääkäri (t)	-	1,5
työpaikkaselvitykset/terv.h. tai muu (t)	9	24,5
terveystarkastukset/lääkäri (kpl)	19	13
terveystarkastukset/terv.h. tai muu (kpl)	31	24
laboratorio- ja röntgentutkimukset (kpl)	61	66
Sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	34	45
terveydenhoitajakäynnit	10	13
asiantuntijakäynnit (fys.ter., erikoisl.)	2	1
laboratorio- ja röntgentutkimukset	113	100

Taulukko 9. Työterveyshuollon toimintatilasto 2021 ja 2020

3.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 781 päivää (v. 2020 650 pv). Sairauspoissaolokustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 21 500 €.

Lukuja korottavat yksittäiset pitkät sairauslomat, joten yksiselitteisiä tulkintoja ja päätelmiä tilastoista ei työyksiköiden osalta ole tarkoituksenmukaista tehdä. Taulukot 10 ja 11 havainnollistavat poissaolojen kestoja päivissä ja työntekijämäärien mukaan.

	1-3 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Päiviä	191	82	187	77	244	0
Työntekijöitä	37	10	4	1	2	0

Taulukko 10. Poissaolojen kestot 2021

	1-3 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Päiviä	185	217	168	80	0	0
Työntekijöitä	41	14	4	1	0	0

Taulukko 11. Poissaolojen kestot 2020

3.3 Työtapaturmat

Työtapaturmiksi tilastoituja sairauspoissaoloja Pyhännän kunnassa on ollut vähän. Tapaturmia, joiden takia on jääty sairauslomalle vähintään yhdeksi päiväksi, ei vuonna 2021 ole yhtään. Vuonna 2020 tilastoitiin vain yksi työtapaturma ja vuonna 2019 vastaava luku oli 2.

Työtapaturmista aiheutui vuonna 2020 yhteensä 3 poissaolopäivää ja vuonna 2019 yhteensä 28 poissaolopäivää.

3.4. Työhyvinvointi ja virkistystoiminta

Pyhännän kunnassa ei ole lähivuosina toteutettu työhyvinvointikyselyä koko henkilöstölle. Henkilöstöllä on kuitenkin ollut mahdollisuus osallistua laajan hyvinvointikertomuksen tietojen keräämisen yhteydessä kyselyyn, jossa myös kartoitettiin työhyvinvointia.

Sivistysosaston henkilöstölle kysely on tehty marraskuussa 2021. Kyselyyn vastasi 35 henkilöä, mikä on kunnan koko henkilöstömäärään suhteutettuna n. 46%. Otannan laajuuden ja kohdistumisen huomioon ottaen ei ole tarkoituksenmukaista analysoida kyselyn tuloksia tässä yhteydessä. Kyselyä tullaan jalostamaan ja se laajennetaan jatkossa koskemaan koko henkilöstöä.

Henkilöstön virkistystoimintaan varatut määrärahat jaettiin osastoittain henkilöstömäärään suhteutettuna. Jokainen osasto on voinut järjestää keväällä ja syksyllä liikunnallisen iltapäivän.

Henkilöstölle järjestettyyn liikuntakampanjaan v. 2021 osallistui 19 työntekijää.

Vuonna 2021 Pyhännän kunnassa otettiin henkilöstöetuna käyttöön ePassi, joka on selkeästi paikkansa löytänyt ja ollut hyvin pidetty väline oman hyvinvoinnin ylläpitoon. Henkilöstöllä oli edelleen myös mahdollisuus kunnan kuntosalin vapaaseen käyttöön.

4. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

4.1. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007 jolloin yhteistoiminta säädettiin kunnissakin lain tasolle. Lain tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. Lain perustelut korostavat avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäistä yhteistyötä.

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat henkilöt sekä osa esimiehistä on saanut peruskoulutuksen työturvallisuusasioihin. Työyksikkökohtaisesta turvallisuudesta huolehditaan mm. valvontakameroilla, ovien lukituksilla ja muilla hälytysjärjestelmillä.

Kunnassa on yhteistoimintaryhmä, johon työnantajan edustajina ovat kuuluneet kunnanjohtaja ja henkilöstö- ja talousjohtaja. Työntekijöitä ovat edustaneet pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Yhteistoimintaryhmä kokoontuu tarvittaessa. Kokouksissa käydään läpi mm. ajankohtaisia asioita, työterveyshuollon kuulumisia ja henkilöstöetuksia. Kokouksessa voidaan ottaa esille myös jäsenten esittämiä kysymyksiä.

Päälouottamus- ja luottamusmiehet osallistuvat järjestökoulutukseen.

5. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Pyhännän kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2021 taulukon 12 mukaiset. Henkilöstökustannukset alittivat talousarvion.

Henkilöstömenot	TP 2020	TP 2021	Muutos 2020 -> 2021	
			€	%
Palkat	2 517 591	2 513 118	-4 473	-0,2
Sivukulut	682 296	692 920	+10 624	+1,6
Yhteensä	3 199 887	3 206 038	+6 151	+0,2

Taulukko 12. Henkilöstömenot vuonna 2020 ja 2021