



# Pyhäntä

Henkilöstöraportti 2023  
Pyhännän kunta

PYHÄNNÄN KUNTA  
Henkilöstöraportti 2023

<b>JOHDANTO .....</b>	<b>3</b>
<b>1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....</b>	<b>4</b>
1.1. HENKILÖSTMÄÄRÄN KEHITYS JA PALVELUSSUHTEEEN LUONNE .....	4
1.2. OSA-AIKAISUUS .....	5
1.3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN .....	5
1.4. IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA .....	6
1.5. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN .....	7
1.6. VIRKA- JA TYÖVAPAIEN KÄYTTÖ .....	7
<b>2. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN .....</b>	<b>7</b>
2.1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	7
2.2. KEHITYSKESKUSTELUT .....	8
<b>3. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY .....</b>	<b>10</b>
3.1. TYÖTERVEYSHUOLTO .....	10
3.2. SAIRAUSSPOISSAOLOT .....	11
3.3. TYÖHYVINVOINTI JA VIRKISTYSTOIMINTA .....	11
<b>4. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU .....</b>	<b>12</b>
<b>5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....</b>	<b>12</b>

## Johdanto

Henkilöstöraportti 2023 sisältää katsauksen Pyhännän kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta siinä määrin, kuin se yksityisyyden-suoja 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 työmarkkina-laitoksen, Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kuntatyönantajien tilastoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tilastotiedot miesten ja naisten osalta, jotta asiakirja toimisi samalla myös tasa-arvosuunnitelman pohjana.

Tietojen kerääminen järjestelmistä ei aina ole yksiselitteistä, poissaolokoodeja käytetään pääsään-töisesti oikein, mutta vieläkin niiden käytöstä on syytä ohjeistaa henkilöstöä. Melko ajantasaista ver-tailutietoa löytyy edellä mainituista tilastokeskuksen ym. tilastoista, mutta työnantajakohtaisesti tilas-tot edelleenkin osin kootaan eri menetelmillä ja tarkkuuksilla.

KT:n uusi suositus henkilökertomuksen laadintaan julkaistiin loppuvuodesta 2021. Uudessa suo-situksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnal-lisesti samalla tavalla. Suosituksen mukaiset tunnusluvut suositeltiin 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. Henkilöstömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän tilanteesta. Henkilöstömäärässä ei ole varsinaisesti tapahtunut mitään olennaista muutosta edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna, mutta virka- tai työsuhteissa olevien yhteismäärä on tilastollisesti vähentynyt 7 henkilöllä, mitä osaltaan selittää se, että vuoden 2022 luvuissa on mukana keittiöhenkilökunta (7 henkilöä), joka on siirtynyt 1.1.2023 PPE-Köökki Oy:n palvelukseen.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta raportoidaan suosituksen mukaisesti v. 2022 alkaen. Pyhännällä alkoi 8 vakinaista palvelussuhdetta (13,3 %) ja päättyi 10 (16,6%), joista yksi eläkkeelle siirtyminen ja 7 toiseen organisaatioon siirtymistä ja 2 irtisanoutumista.

	31.12.2023		31.12.2022	
Henkilöstömäärä	lkm	%	lkm	%
vakinaiset	53	67,9	60	70,6
määräaikaiset	25	32,1	24	28,2
työllistetyt	0	0	1	0

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2023 ja 31.12.2022

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. 51 % vakituisesta henkilöstöstä (vuonna 2022 62 %) ja suurin osa kunnan virkasuhteisista työskentelee perusopetuksessa.

Vakituiset	Virat	Työsuhteet	Yhteensä
Hallinto ja talous	2	3	5
Kirjasto- ja kulttuuri	0	2	2
Koulunkäynninohjaajat	0	8	8
Laitos- ja siivoushuolto	0	4	4
Päivähoito	1	10	11
Tekninen henkilöstö	2	0	2
Vapaa-ajan henkilöstö	1	0	1
Perusopetuksen henkilöstö	20	0	20
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>53</b>

Taulukko 2. Pyhännän kunnan vakituiset työntekijät henkilöstöryhmittäin palvelussuhteen mukaan 31.12.2023

Määräaikaisuuden peruste	31.12.2023			31.12.2022
	Mies	Nainen	Yht.	Yht.
Työllistetty				1
Vuosilomasijainen				1
Sairaslomasijainen				
Muu sijainen/määräaikainen	2	23	25	23
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>23</b>

Taulukko 3. Määräaikaisuuden perusteet 31.12.2023 ja 31.12.2022

## 1.2. Osa-aikaisuus

Pyhännän kunnassa kaikkien osa-aikatyötä tekevien ja sivutoimisten osuus oli vuonna 2023 7,7 %.

Henkilömäärä / pvm	31.12.2023		31.12.2022	
	Yhteensä	%	Yhteensä	%
kokoaikaiset	72	92,3	77	90,6
osa-aikaiset	6	7,7	8	9,4
<b>Yhteensä</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Taulukko 4. Koko- ja osa-aikatyötä tehneiden henkilömäärät 31.12.2023 ja 31.12.2022

Osa-aikaisuuden perusteina ovat 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 saattaa 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 työssäoloaika, 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- ja kulttuurialan virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärin virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Pyhännän kunnan henkilöstö kuuluu pääsääntöisesti kolmen ensimmäisen sopimusalaan, sote-sopimuksen piiriin kuuluu ainoastaan veteraaniasiamies.

Pyhännän kunnan henkilöstöstä valtaosa kuuluu kunnallisen yleisen sopimuksen piiriin (kts. taulukko 5.) Sopimusten sisällön erilaisuus vaikeuttaa joiltakin osin henkilöstön yhdenvertaista kohtelua.

	Kvtes, vs	Kvtes, ts	Ovtes	Ts	Yhteensä
Mies	2	3	2	2	9
Nainen	3	39	27	0	69
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>78</b>

vs = virkasuhteiset, ts = työsopimussuhteiset

Taulukko 5. Henkilöstön sopimusalat 31.12.2023

## 1.4. 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 vakiuista henkilöstöä selvästi nuorempaa. (Kuntatyöntekijät).

Kuvassa 1 on uuden suosituksen mukainen ikärakennekuvaus viiden vuoden välein.



Kuva 1. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2023

Pyhännän kunnan koko henkilökunnan keski-ikä v. 2023 oli 46,1 vuotta. Miesten keski-ikä oli 47,7 ja naisten 45,9 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 tehtävien osa-aikaistamisella.

Pyhännän kunnan koko henkilöstöstä 88,5 % on naisia.

Palvelussuhteen luonne	Sukupuoli	Määrä	%
Vakinainen	mies	7	12,7
	nainen	48	87,3
Määräaikainen	mies	2	8,7
	nainen	21	91,3

Työllistetty	mies		
	nainen		
Oppisopimus, harjoittelija	mies		
	nainen		
<b>Yhteensä</b>	<b>mies</b>	<b>9</b>	<b>11,5</b>
	<b>nainen</b>	<b>69</b>	<b>88,5</b>

Taulukko 6. Työntekijät sukupuolen mukaan vuonna 2023

## 1.5. 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.

Lähivuosina eläkeikänsä alarajan saavuttaa noin 16 % kunnan työntekijöistä. Kunnassa onkin syytä kiinnittää huomiota eläköityvien tilalle palkattavien oikea-aikaiseen rekrytointiin ja riittävään perehdytysjaksoon, jotta tiedon ja osaamisen siirtoon liittyvät riskit voidaan minimoida.

## 1.6. Virka- ja työvapaiden käyttö

Koulutuksen, vuorotteluvapaan, opintovapaan tai muun syyn (esimerkiksi toisen tehtävän hoito tai yksityisasiä) perusteesta johtuvasta syystä henkilökunta oli v. 2023 virka- tai työvapaalla 4541 kalenteripäivää. Taulukon 7 avulla voidaan tarkastella poissaolojen syitä ja määriä kalenteripäivinä.

Poissaolon syy, kpv	2023	2022
Perhevapaa	634	911
Opintovapaa	59	45
5+2 vapaat palkaton/palkallinen	164/63	139/52
Koulutus	50	38
Muut vapaat	3571	3881
<b>Kalenteripäivinä</b>	<b>4541</b>	<b>5066</b>

Taulukko 7. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuonna 2022 ja 2021

## 2. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

### 2.1. Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2021 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka hyväksyttiin kunnanhallituksessa 7.12.2021. Suunnitelma on päivitetty ja hyväksytty tammikuussa 2023. Edelleen kunnassa on syytä miettiä, miten henkilöstöä kannustetaan kouluttautumaan työn ohessa. Koulutuksiin osallistumisesta ei tällä hetkellä löydy voimassa olevaa linjausta. Esimerkiksi 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.

Lokakuussa 2022 kunta hankki henkilöstön ja luottamushenkilöstön kouluttautumiseen Hallintoakatemian (nyk. Eduhouse) vuosilisenssin. Lisenssin käyttöä on jatkettu, koska palaute koulutusten sisällöstä ja koulutukseen osallistumisen helpoudesta ovat olleet erittäin positiivisia, kunnan kannattaa jatkossakin panosta tämäntyypiseen koulutukseen, joka madaltaa kynnystä osallistua koulutukseen.

Henkilöstön suunnalta on toivottu sekä peruskoulutusta esim. sähköpostin, Wordin ja Excelin käyttöön ja lisäksi syventävää koulutusta jälkimmäisiin. Lisäksi on syytä panostaa koko henkilöstön kouluttamiseen tietosuoja-asioissa säännöllisesti.

Osaamisen kehittämisestä KT suosittelee raportoimaan koulutuspäivät erottelemalla ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät ao. taulukon 8 mukaisesti. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin. Tässä taulukossa on yhdistetty tieto palkkahallinnonjärjestelmästä. Ammatillisten koulutusten ilmoittamisesta fEssiin ei ole kunnassa yhteistä ohjeistusta, joten taulukossa on ammatillisena koulutuksena huomioitu koulutuslajikoodeille 30 (työnantajan järj. työn edell. koulutus) ja 36 (täydennyskoulutus) ilmoitetut palkalliset koulutukset koulutukset. Omaehtoiset koulutukset on taulukossa muuna koulutuksena.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	50	0,94	59	1,11
Muu koulutus	3	0,06		

*Taulukko 8. Henkilöstön osaamisen kehittäminen*

Valmisteilla oleviin poissaolo-ohjeisiin tulee sisällyttää ohjeistus poissaolokoodien käytöstä, jolloin ammatillisen henkilöstökoulutuksen ja yleisesti muidenkin poissaolojen seuranta syykohtaisesti helpottuu.

## 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. Kehityskeskusteluissamääritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnustetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Parhaimmillaan keskustelut selkeyttävät tehtävänkuvia, rooleja ja vastuita, antavat tilaa molemminpuoliselle palautteelle ja edistävät hyvinvointia, vuoropuhelua, yhteistyötä ja hyvää työilmapiiriä.

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



## **2.3. Sisäinen viestintä**

Sisäisessä viestinnässä tärkeä rooli on esihenkilöillä. Pyhännän kunnan sisäistä viestintää tulee kehittää edelleen, että henkilökunnan tiedonsaanti varmistetaan jatkossakin. Koronan myötä erityisesti Teams-videopuhelujen käyttö lisääntyi ja on vakiinnuttanut paikkansa myös sisäisessä viestinnässä. 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 työterveyshuoltoa 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 sparrin -palvelukokonaisuus, joka toimii matalankynnyksen yhteydenottokeinona henkilöstölle.

Taulukko 9 tarkastelee Pyhännän kunnan työterveyshuollon kustannuksia korvausluokittain ja taulukko 10 on työterveyshuollon toimintatilasto, josta nähdään tutkimuksien, käyntien ja selvityksien määrä työterveyshuollossa ja sairaanhoidossa. Edelliseen vuoteen verrattuna ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet merkittävästi.

Kustannukset €	2023	2022
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	49 265	18 155
Korvausluokka II (sairaanhoito)	27 367	14 616
Yhteensä	76 632	32 771

Taulukko 9. Työterveyshuollon kustannukset 2023 ja 2022

Työterveyshuolto (I)	2023	2022
työpaikkaselvitykset/lääkäri (t)	2,5	3,5
työpaikkaselvitykset/terv.h. tai muu (t)	18,5	26,5
terveystarkastukset/lääkäri (kpl)	54	14
terveystarkastukset/terv.h. tai muu (kpl)	54	7
laboratorio- ja röntgentutkimukset (kpl)	121	37
Sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	108	55
terveydenhoitajakäynnit	8	8
asiantuntijakäynnit (fys.ter., erikoisl.)	4	0
laboratorio- ja röntgentutkimukset	155	77

Taulukko 10. Työterveyshuollon toimintatilasto 2023 ja 2022

## 3.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja tilastoidaan v. 2022 alkaen uuden suosituksen mukaisesti, eivätkä ne ole suoraan vertailtavissa edellisen vuoden raporttiin. Sairauspoissaolokustannuksissa on kuitenkin tapahtunut selvä nousu edelliseen vuoteen verrattuna, n. 85 600€ (v. 2022 -> 2023 nousu 51 000€).

Työtapaturmiksi tilastoituja sairaspöissaoloja Pyhännän kunnassa on ollut vähän. Tapaturmia, joiden takia on jääty sairauslomalle vähintään yhdeksi päiväksi, ei ollut ollenkaan. Vuonna 2022 tilastoitiin vain yksi työtapaturma ja vuonna 2023 ei tilastoitu tapaturmia ollenkaan.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	449
8–29 pv	312
30–59 pv	271
60–89 pv	
90–179 pv	
Yli 180 pv	
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	13,2

Taulukko 11. Sairauspoissaolot

## 3.3. Työhyvinvointi ja virkistystoiminta

Pyhännän kunnassa ei ole lähivuosina toteutettu työhyvinvointikyselyä koko henkilöstölle.

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

Vuonna 2021 Pyhännän kunnassa otettiin henkilöstöetuna käyttöön ePassi, joka on selkeästi paikansa löytänyt ja ollut hyvin pidetty väline oman hyvinvoinnin ylläpitoon. ePassin arvo nostettiin 250 euroon vuonna 2023.

## 4. Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat henkilöt sekä osa esihenkilöistä 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 kulumisia ja henkilöstötietoja. Kokouksessa voidaan ottaa esille myös jäsenten esittämiä kysymyksiä.

Päluottamus- ja luottamusmiehet osallistuvat järjestökoulutukseen.

## 5. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Pyhännän kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2023 taulukon 12 mukaiset. Henkilöstökustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna mutta alittivat talousarvion.

Henkilöstömenot	TP 2022	TP 2023	Muutos 2021 -> 2022	
			€	%
Palkat	2 697 953	2 912 612	214 659	7,9
Sivukulut	718 375	691 055	-27 319	-3,8
<b>Yhteensä</b>	<b>3 416 328</b>	<b>3 603 667</b>	<b>210 290</b>	<b>5,5</b>

Taulukko 12. Henkilöstömenot vuonna 2022 ja 2023