



Henkilöstöraportti 2024



Henkilöstötoimikunta	8.4.2025
Yhteistoimintaryhmä	23.4.2025
Kunnanhallitus	5.5.2025
Valtuusto	28.5.2025

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	4
2.1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne	4
2.2 Ikä- ja sukupuolirakenne	6
2.3 Eläköityminen	6
2.4 Henkilöstön vaihtuvuus	7
3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky	8
3.1 Työterveyshuolto.....	8
3.2 Sairausperusteiset poissaolot	9
3.3 Työhyvinvoinnin taloudellinen tukeminen	11
3.4 Työtyytyväisyysarviointi 2024	12
3.5 Työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpiteet	14
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	14
5. Henkilöstökustannukset	15
6. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	15
Työsuojelu	15
Yhteistoiminta	16

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tueksi sekä auttaa toimien kohdistamisessa oikeaan suuntaan. Vuonna 2021 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT antoivat kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksen mukaan kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa.

Henkilöstöraportin laadinnan suosituksessa tuodaan esiin näkökulmia neljältä eri aihealueelta: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Kuntien välistä vertailua ja tietojohdantamista tukemaan on valittu viisi tunnuslukua: henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä.

Henkilöstöraportin tiedot kerätään Populus-järjestelmästä, joka otettiin käyttöön vuonna 2018. Järjestelmä on sähköistänyt henkilöstön palvelussuhteiden keskeytystietojen ilmoittamisen (poissaolot ja vuosilomat) sekä työsopimusten ja virkamääräysten laadinnan. Lisäksi tietoja kerätään kirjanpidosta ja työterveyshuollon omasta raportointipalvelusta. Osa tiedoista, kuten poissaolotiedot sekä henkilötyövuosilaskelmat, ovat koko vuodelta.

Pyhäjoen kunnan organisaatorakenne muuttui vuoden 2023 alussa, kun sosiaali- ja terveystieteiden palvelut sekä tukipalveluissa työskentelevää henkilöstöä siirtyi Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue Pohteelle. Henkilöstöraportissa tarkastellaan kuntaa sekä kokonaisuutena että päävastuualueittain. Lähtökohtana on kerätä olennaista tietoa henkilöstön osaamisesta, työhyvinvoinnista ja toiminnan kehittämisestä. Lisäksi henkilöstöä kuvaavat tilastot kertovat kehityksen suunnan ja auttavat arvioimaan henkilöstöstrategian toteutumista.

Kuntastrategiasta johdettavat henkilöstöön liittyvät tavoitteet ovat:

Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö: Tavoitteena on varmistaa, että kunnan työntekijät ovat hyvinvoivia ja motivoituneita. Tämä saavutetaan tarjoamalla tukipalveluja, kuten työterveyshuoltoa ja hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, sekä edistämällä työ- ja yksityiselämän tasapainoa.

Osaamisen kehittäminen: Kunnan strategia korostaa jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Tavoitteena on tarjota koulutusmahdollisuuksia ja kannustaa työntekijöiden omaehtoista kehittymistä tukemaan ammatillista kasvua ja urakehitystä.

Tehokas ja tulokellinen toiminta: Strategian mukaisesti henkilöstöhallinto pyrkii parantamaan toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Tämä sisältää prosessien ja toimintatapojen jatkuvan kehittämisen sekä henkilöstön osallistumisen päätöksentekoon.

Vetovoimainen työpaikka: Kunnan tavoitteena on olla houkutteleva työnantaja, joka pystyy rekrytoimaan ja pitämään osaavaa henkilöstöä. Tämä saavutetaan tarjoamalla kilpailukykyisiä etuja ja luomalla positiivinen työilmapiiri.

Vastuullinen henkilöstöpolitiikka: Strategia painottaa vastuullisuutta ja kestävyyttä henkilöstöpolitiikassa. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöjohtamisen käytännöt tukevat kunnan pitkän aikavälin tavoitteita ja arvoja.

Nämä tavoitteet tukevat kunnan strategiaa päämääriä ja auttavat varmistamaan, että henkilöstö on sitoutunut ja kykeneväinen toteuttamaan kunnan vision ja mission.

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Pyhäjoen kunnan vuoden 2024 aikana palvelussuhteessa kuntaan (luottamushenkilöt pois lukien) on ollut 287 henkilöä. Heistä 113 on ollut kesätyöntekijöitä, nuorisotilavalvojia ja työntekijöitä, joiden työsuhteen kesto koko vuoden aikana on ollut alle kuukauden tai pidemmän aikaan satunnaisesti. Henkilöstömäärän kehitystä on kuvattu **taulukossa 1**.

On tarpeen huomioida, että luvut kuvaavat yhden poikkileikkauspäivän tilanteen. Myös vuoden aikana henkilöstömäärässä tapahtuu muutoksia.

Määräaikaisia työsuhteita on toiminnan luonteen vuoksi etenkin varhaiskasvatuksessa sekä koulunkäynninohjaajan tehtävissä, joissa monet palvelut ovat lakisääteisiä ja joista osassa henkilökunnan määrää suhteessa asiakkaisiin säädellään lailla. Määräaikaisuus voi perustua myös sijaisuuteen. Sijaisuuden perusteina ovat mm. sairauslomat, perhevapaat ja erilaiset harkinnanvaraiset vapaat sekä vuosilomat.

Taulukko 1. Pyhäjoen kunnan henkilöstön määrä päävastuualueittain 2020–2024 (31.12.2024)

Toimintayksikkö	Vakituiset					Määräaikaiset				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Halli- ja elink.	13	14	13	10	12	2	2	0	2	1
Sivistys	84	85	85	84	80	35	31	24	24	28
Tekninen	35	34	35	13	11	1	7	3	1	2
Yhteensä	132	133	133	107	103	38	40	27	27	31

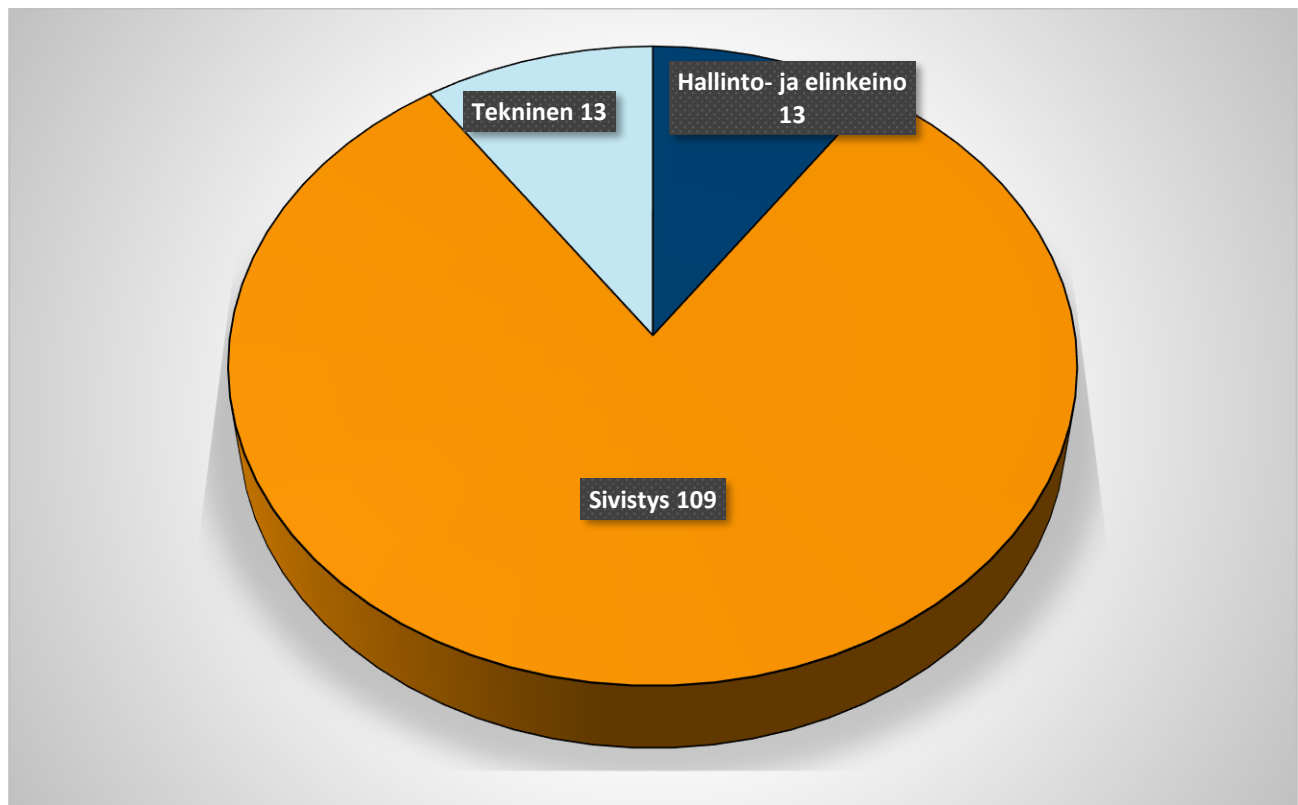
Toimintayksikkö	Palkkatuella					Yhteensä				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Halli- ja elink.	0	0	0	0	0	15	16	13	12	13
Sivistys	1	1	0	1	1	120	117	109	109	109
Tekninen	0	1	5	0	0	36	42	43	14	13
Yhteensä	1	2	5	1	1	171	175	165	135	135

Yhteensä ilman työllistettyjä					
Toimintayksikkö	2020	2021	2022	2023	2024
Halli- ja elink.	15	16	13	12	13
Sivistys	119	116	109	108	108
Tekninen	36	41	38	14	13
Yhteensä	170	173	160	134	134

Pois lukien lyhyet työsuhteet ja sivutoimisuudet, oli kunnan henkilöstössä vuoden 2024 lopussa vakinaisia osa-aikatyötä tekeviä henkilöitä kaikkiaan 18, joka on kuusi vähemmän kuin edellisellä vuonna. Osa-aikatyötä tekevät pääasiassa koulunkäynnin ohjaajat, joiden työaika on sidottu koulun toimintaan ja työaikaan.

Palvelussuhteiden määrä ei kuvaa millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelut on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu ja osa-aikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

Kuvassa on kuvattu Pyhäjoen kunnan henkilöstö päävastuualueittain 31.12.2024

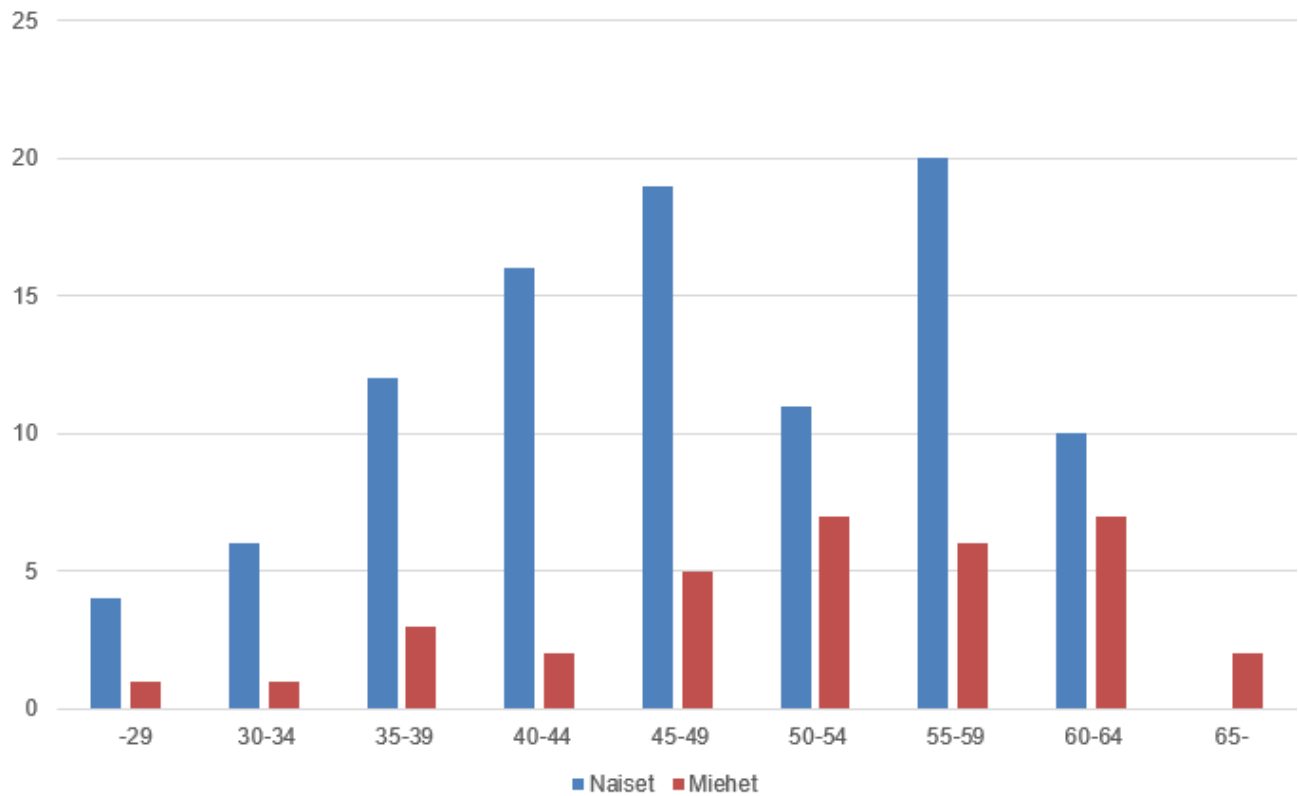


Taulukko 2. Henkilötövuodet päävastuualueittain 2020–2024 vertailutaulukko

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2020	20	114,6	36,7	171,3
2021	17,9	109,4	38,7	166
2022	21,2	108,4	37,7	167,3
2023	11,23	104,7	15,64	131,57
2024	15,27	102,28	14,64	132,19

2.2. Ikä- ja sukupuolirakenne

Kaavio Pyhäjoen kunnan vakinaisten työntekijöiden ikä- ja sukupuolirakenteesta 31.12.2024



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli miehillä noin 52, naisilla on noin 48 vuotta ja kaikilla 49 vuotta.

2.3. Eläköityminen

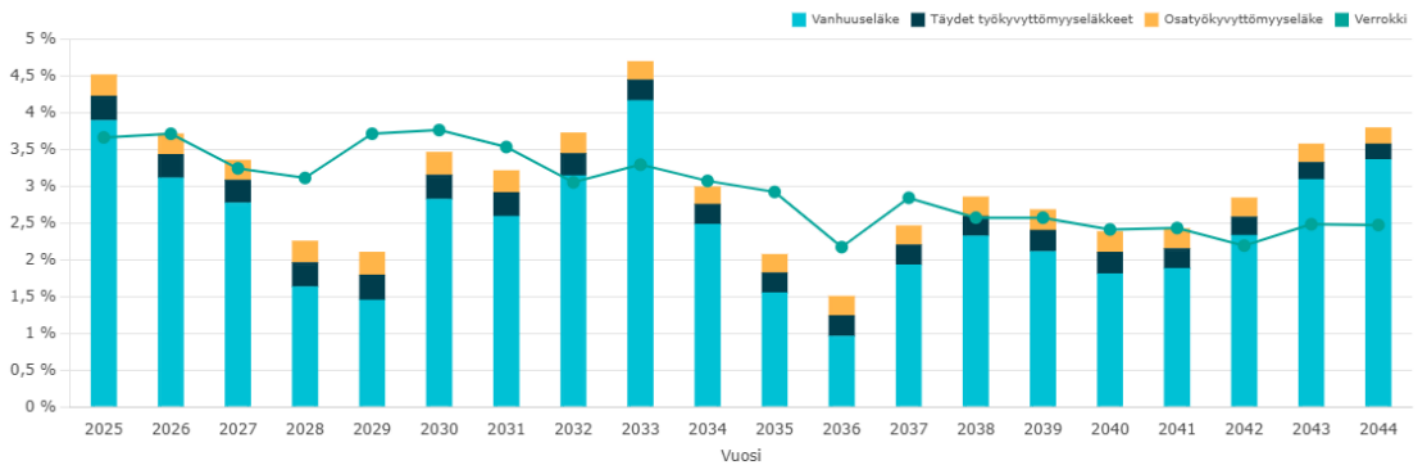
Vuosina 2020–2024 aikana Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt eläkkeelle:

2020	4 henkilöä
2021	2 henkilöä
2022	1 henkilö
2023	1 henkilö
2024	7 henkilöä

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan Pyhäjoen kunnan palveluksesta jää tulevaisuudessa eläkkeelle henkilöitä seuraavasti:

Kaavio Pyhäjoen kunnan eläköitymisennusteesta eläkelajeittain

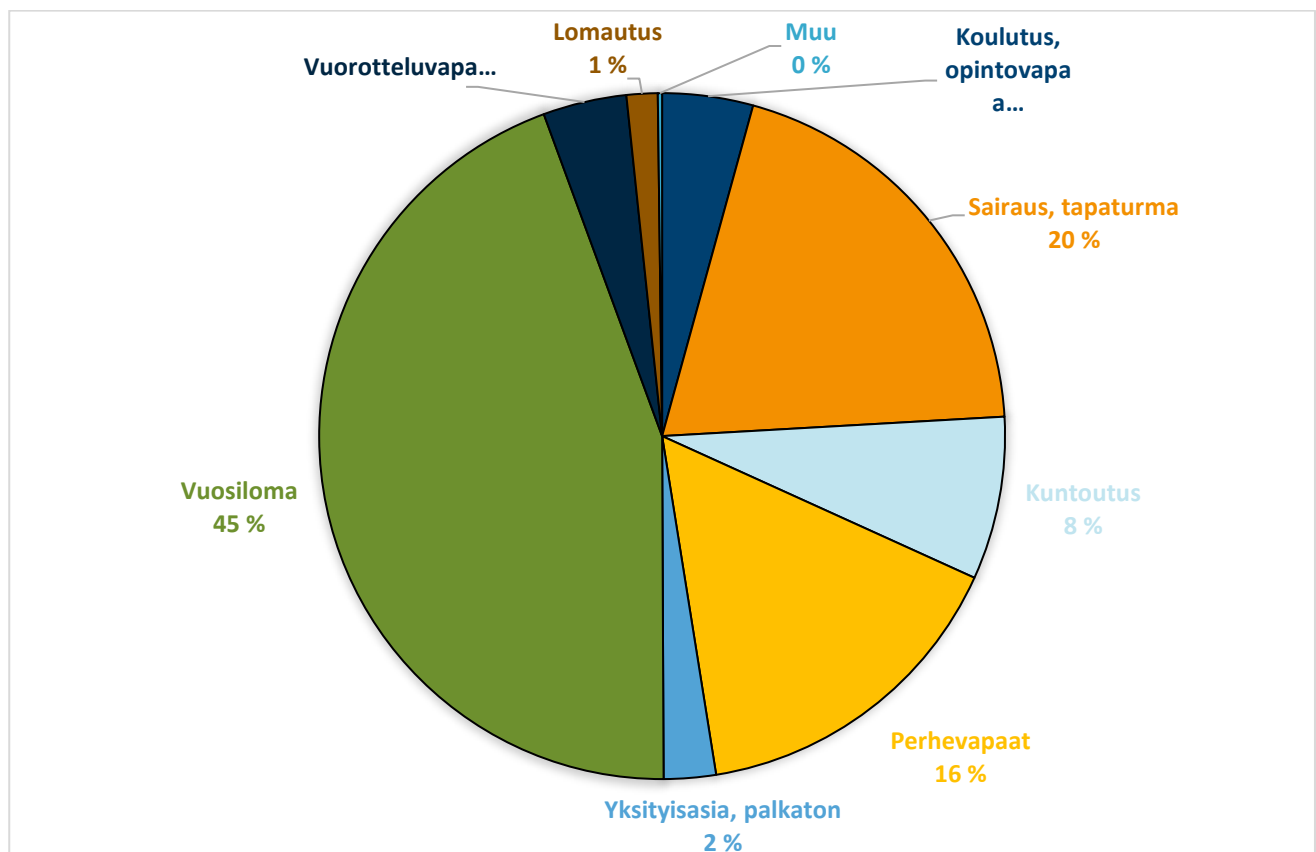
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2024 aikana on vakinaisena aloittanut 6 työntekijää ja lopettanut 10 vakinaista työntekijää, seitsemän eläköitymisen vuoksi ja irtisanoutunut kolme työntekijää. Vaihtuvuusprosentti (suhde vakinaiseen henkilöstöön) on aloittaneiden osalta 5,41 % ja lopettaneiden osalta 9,01 %.

2.5 Poissaolojen syyt 2024



Taulukko 4. Poissaolojen syyt vuosina 2022–2024 vertailutaulukko

	2022		2023		2024	
	työpäivää	%	työpäivää	%	työpäivää	%
Koulutus, opintovapaa	530	5,5	781	9,53	342	4,29
Sairaus, tapaturma	2511	26,2	1579	19,26	1570	19,68
Kuntoutus	258	2,7	515	6,28	614	7,70
Perhevapaat	1649	17,2	767	9,35	1255	15,73
Yksityisasia, palkaton	615	6,4	846	10,32	196	2,46
Vuosiloma	3368	35,2	3181	38,80	3554	44,54
Vuorotteluvapaa	128	1,3			315	3,95
Lomautus	407	4,3	513	6,26	117	1,47
Muu	108	1,1	17	0,21	16	0,20
Yhteensä	9574	100	8199	100,00	7979	100,00

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1 Työterveyshuolto

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

Lakisääteisen työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisyssä, kuten työtilojen terveellisyydestä huolehtimisessa, uupumissairauksien ja tulehdussairauksien ehkäisemisessä. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat I korvausluokassa 122 248,40 € ja korvausluokassa II 46 840,14 €, eli yhteensä 169 088,54 €. Vuonna 2023 kustannukset olivat I korvausluokassa 119 623,90 € ja korvausluokassa II 34 366,38 €, eli yhteensä 153 990,28 € ja vuonna 2022 I korvausluokassa 105 079,92 € ja II korvausluokassa 38 960,94 € eli yhteensä 144 040,86 €.

Kustannusten KELA-korvaus oli vuonna 2024 42 310,80 €, vuonna 2023 35 582,40 € ja vuonna 2022 45 599,76 €.

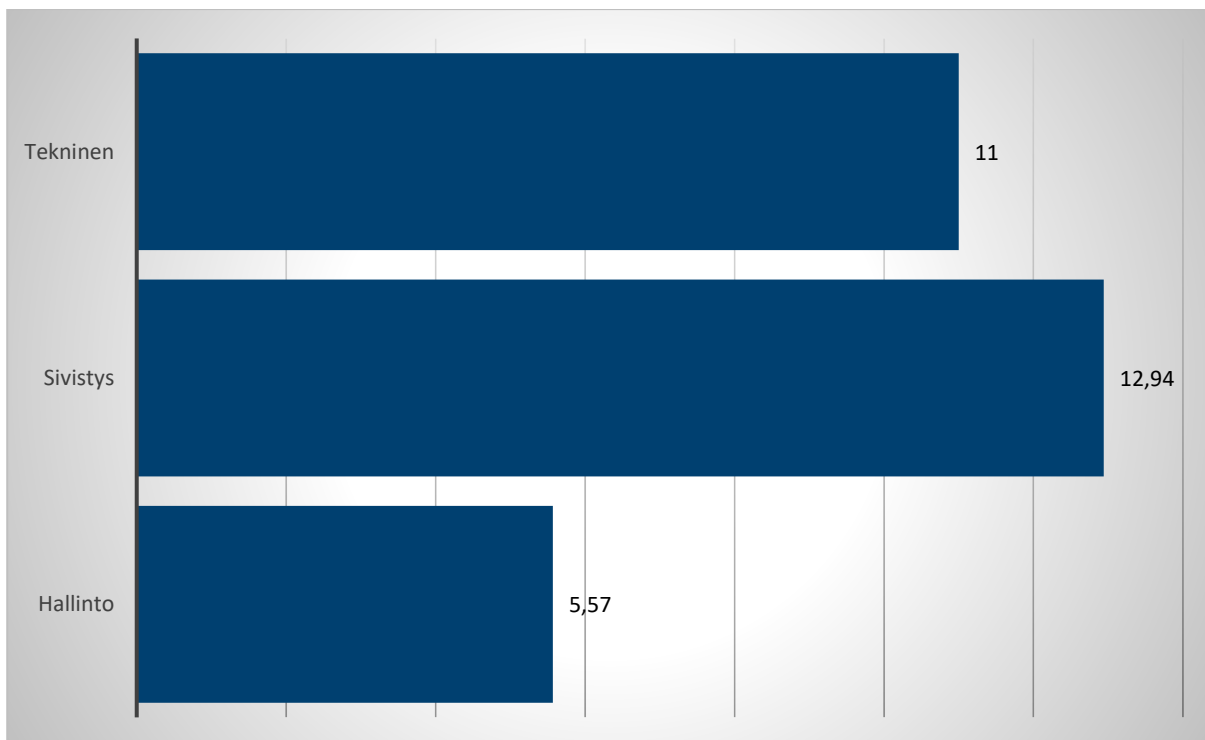
Vuonna 2024 kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut Suvi Karkulahti, työterveyslääkärinä Veli-Antero Kaakinen ja Tomi Ahava, psykologina Jaakko Ollanketo ja Sara Knuuti ja työfysioterapeuttina Antti Pesonen ja Päivi Länkinen.

3.2 Sairausperusteiset poissaolot

Taulukko 5. Sairaspoissaolopäivät päävastuualueittain 2021–2024

Vuosi	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2021	105	1867	1150	2746
2022	151	2324	1103	3122
2023	54	1131	395	1580
2024	85	1324	161	1570

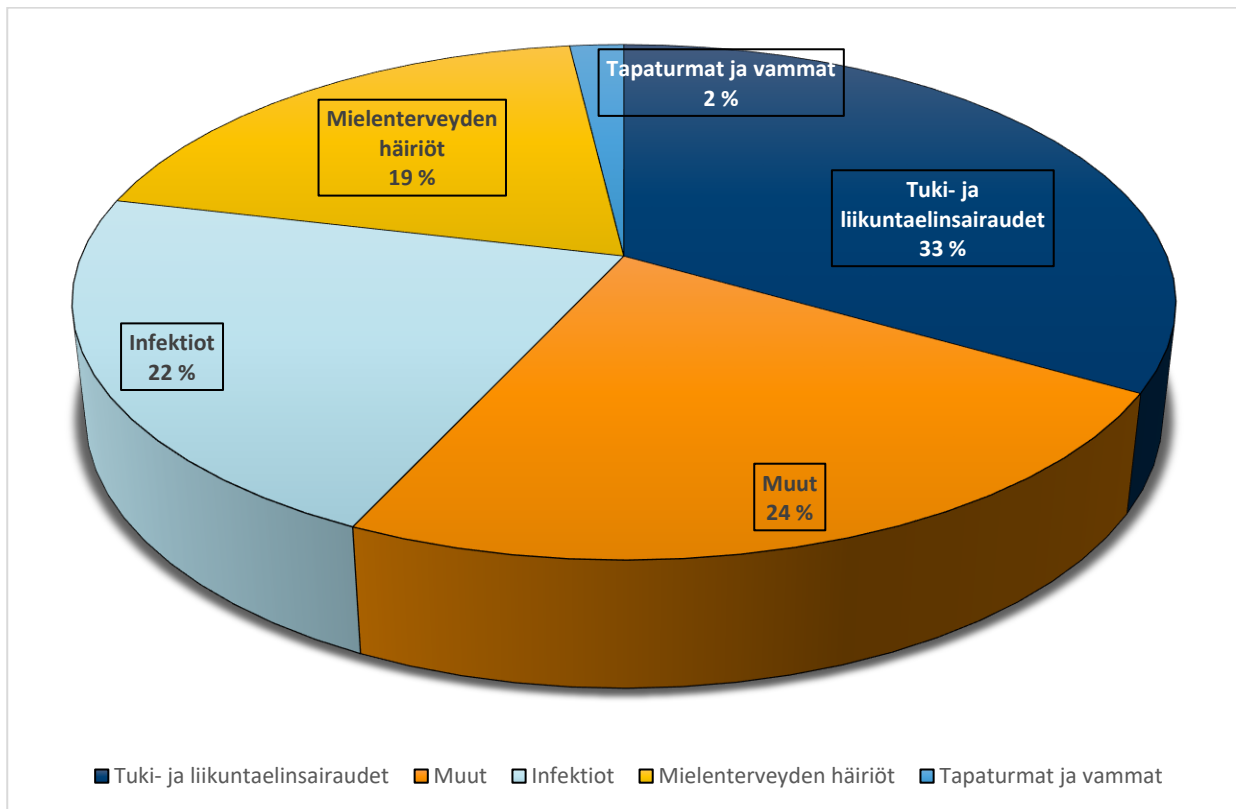
Sairauspoissaolot/htv päävastuualueittain 2024



Taulukko 6. Sairaspoissaolopäivät/htv päävastuualueittain 2021–2024 vertailutaulukko

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2021	5,9	17,1	29,7	18,8
2022	7,1	21,4	29,3	21,4
2023	5,16	10,77	25	11,99
2024	5,57	12,94	11,00	11,88

Taulukko 7. Sairauspoissaolotapaukset 2024 suhteellisinä osuuksina diagnoosikategorian mukaan



Taulukko 8. Sairauspoissaolopäivien suhteellinen osuus poissaolon pituuden mukaan 2023–2024

Pituusluokka	2023	2024
1-3	40	37
4-10	41	23
11-30	18	40
31-60		
61-90		
91-365		
Yhteensä	100	100

3.3 Työhyvinvoinnin taloudellinen tukeminen

Pyhäjoen kunnan henkilöstön työhyvinvointia on tuettu mm. seuraavasti:
Vuonna 2012 otettiin käyttöön Smartum -liikunta- ja kulttuurisetelit. Vuoden 2022 aikana siirryttiin sähköiseen Smartum-palveluun. Etuuden arvo on 10 €/kk suhteutettuna työssäoloaikaan. Vuoden 2024 aikana Smartum-etuuksia on myönnetty 108 henkilölle.

Kunnanhallitus päätti (Khall 06.05.2024 § 156) palkita henkilöstöä vuoden 2023 hyvästä tilinpäätöksestä 100, - Smartum-etuudella. Etuun oli oikeutettu henkilö, joka oli ollut työsuhhteessa Pyhäjoen kuntaan 31.12.2023 ja työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta vuoden v. 2023 aikana. Palkituksi tuli kaikkiaan 79 henkilöä.

Vuoden 2024 aikana myönnettyjen Smartum-etuuksien yhteisarvo oli 19 490,00 €.
Kunta tukee työhyvinvointia myös lounasruokailua tukemalla (2,00 €) paikallisissa lounasravintoloissa. Työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus käyttää kunnan liikuntapalveluja, kuntosalin käyttö on kerran viikossa ilmaista kunnan työntekijöille ja liikuntahallilla on tiistaisin klo 15.00–16.00 ja torstaisin klo 16.00–17.00. Liikuntahallilla voi pelata esimerkiksi sulkapalloa tai salibandya. Henkilöstöllä on lisäksi mahdollisuus työsuhdepolkupyörä etuuteen.

3.4 Työtyytyväisyysarviointi 2024

Pyhäjoen kunnassa toteutettiin vuoden 2024 lopussa samansisältöinen työtyytyväisyysarviointi kuin edellisenkin vuoden lopussa. Alla olevassa asetelmassa tulokset kyselystä ja vertailu edellisiin vuosiin.

Pyhäjoen kunta - työtyytyväisyys	2021	2022	2023	2024
Henkilöstöpolitiikka				20.1.2025
Työsuhteeni jatkuvuus on turvattu (Toteutuminen)	8,7	8,7	8,8	-
Työnantaja noudattaa sopimuksia ja suosituksia (Toteutuminen)	8,7	8,5	8,8	8,9
Palkkauspolitiikka on oikeudenmukainen (Toteutuminen)	7,6	7,6	7,8	8,0
Palkkani vastaa työni vaativuutta (Toteutuminen)	7,2	7,0	7,4	7,7
Voin kehittää itseäni työssäni (Toteutuminen)	8,3	8,2	8,2	8,6
Työyhteisöni henkilöstömäärä on riittävä suhteessa tehtäviin	7,1	6,9	7,9	7,9
Työaikani riittää tehtävien suorittamiseen (Toteutuminen)	7,6	7,4	7,8	7,7
Työpaikkani tilat ja välineet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset	7,9	8,3	8,4	8,4
Työni on haastavaa ja monipuolista (Toteutuminen)	8,8	8,9	8,9	9,0
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,0	7,9	8,2	8,3
	0	0	2	8
Johtajuus				
Esimieheni arvostaa työtäni Lähin esimieheni kuuntelee, arvostaa minua	8,7	8,4	8,7	8,8
Tulen toimeen esimieheni kanssa (Toteutuminen)	9,1	9,0	9,2	9,2
Esimies käy kanssani riittävästi kehityskeskusteluja (Toteutuminen)	8,2	7,8	8,4	8,7
Saan palautetta omasta työstäni (Toteutuminen)	8,0	7,7	8,0	8,2
Esimies tukee minua työssäni (Toteutuminen)	8,5	8,2	8,6	8,8
Lähin esimieheni tuntee työyhteisön ja työmenetelmien epäkohdat	8,3	8,1	8,2	8,5
Esimieheni on aktiivinen työyhteisön kehittämisessä (Toteutuminen)	8,3	8,0	8,3	8,4
Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan (Toteutuminen)	8,2	8,2	8,5	8,6
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,4	8,2	8,5	8,9
	0	0	1	9

Työyhteisö				
Työyhteisöni yleinen ilmapiiri kannustaa minua työssäni (Toteutuminen)	8,5	8,4	8,5	8,6
Työtoverini arvostavat työtäni (Toteutuminen)	8,7	8,6	8,7	8,7
Tiedon kulku työyhteisössäni on hoidettu hyvin (Toteutuminen)	7,9	7,8	8,1	8,2
Työyhteisöni yhteistyö toimii hyvin (Toteutuminen)	8,4	8,3	8,4	8,6
Uusiin ideoihin suhtaudutaan myönteisesti (Toteutuminen)	8,3	8,1	8,3	8,5
Työyhteisöni työnjako on oikeudenmukainen (Toteutuminen)	8,1	8,0	8,1	8,1
Työyhteisössäni on hyvä työmoraali (Toteutuminen)	8,8	8,6	8,8	8,8
Työyhteisössäni käsitellään ongelmia avoimesti (Toteutuminen)	8,1	7,8	8,0	8,1
Työyhteisöni toimii tehokkaasti (Toteutuminen)	8,7	8,6	8,5	8,7
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,4	8,2	8,4	8,5
	5	0	3	9
Työntekijä				
Voin käyttää kykyjäni, tietojani ja taitojani (Toteutuminen)	8,8	8,8	9,0	9,0
Voin vaikuttaa oman työni suorittamistapaan (Toteutuminen)	8,9	8,7	9,0	9,0
Tiedän työhöni kohdistuvat odotukset ja tavoitteet (Toteutuminen)	9,0	8,9	9,1	9,1
Pidän itse huolta omasta työkunnostani (Toteutuminen)	8,7	8,6	8,8	8,7
Vietän vapaa-aikanani ilman työhuolia (Toteutuminen)	7,6	7,2	7,7	7,5
Tunnen vastuuta oman työyhteisöni hyvinvoinnista ja ilmapiiristä (Tot.)	8,8	8,6	8,7	8,7
Alaistaitoni ovat hyvät (Toteutuminen)	8,5	8,4	8,6	8,8
Olen tyytyväinen nykyiseen tehtävääni (Toteutuminen)	8,5	8,3	8,6	7,9
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,5	8,5	8,5	8,6
	1	0	7	5
Vuodet 2021-2024	6	0	13	31

Vuoden 2024 tyytyväisyyskyselyn tulokset osoittavat, että henkilöstömme on tyytyväinen työolosuhteisiin ja työilmapiiriin. Kyselyyn vastasi 79,5 % henkilöstöstä, ja kokonaisarvosana työhyvinvoinnille oli 8,58. Positiivisia tuloksia saatiin työyhteisön tuen, työilmapiirin ja esihenkilötyön osalta.

Henkilöstö kokee työn haastavaksi ja monipuoliseksi ja työpaikan turvalliseksi ja kannustavaksi. Suurin osa vastaajista on tyytyväinen työtehtäviinsä sekä kokee, että heidän työpanostaan arvostetaan. Kehitysmahdollisuudet ja työ- ja yksityiselämän tasapaino saivat myös hyvät arviot, mikä osoittaa, että henkilöstö kokee työnantajan tukevan heidän ammatillista kasvuaan ja hyvinvointiaan. Osa henkilöstöstä kokee, ettei työaika riitä tehtävien suorittamiseen ja he kokevat työhuolia vapaa-ajalla.

Näiden tulosten perusteella voimme todeta, että kunnan panostukset työhyvinvointiin ovat tuottaneet tulosta. Jatkamme työhyvinvoinnin kehittämistä ja pyrimme edelleen parantamaan työolosuhteita ja henkilöstön hyvinvointia, jotta voimme ylläpitää ja parantaa kehitystä. Pyhäjoen kunnassa pyritään edistämään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä myös tukemalla esihenkilöiden johtamista säännöllisillä esihenkilöinfoilla (vähintään 4 krt/ v), osastojen omilla kokouksilla ja infoilla. Sisäisen viestinnän kehittäminen ja erityisesti intran uudistaminen ovat tulevaisuuden kehittämiskohteina henkilöstöhallinnossa.

3.5 Työhyvinvoinnin kehittämisen toimenpiteet

- työhyvinvointi/ virkistyspäivät (1 pv/ v tai kaksi puolikasta pv/ v, 40 € / hlö)
- esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen (esihenkilöinfot 4 krt/ v)
- liukuva työaika ja etätyömahdollisuus
- säännölliset työpaikkakokoukset / infot
- varhaisen tuen malli päivitetty
- kehityskeskustelut 1 krt/ v
- laaja työterveyshuolto
- erityistyölasit

4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Pyhäjoen kunnassa on vuonna 2024 hyväksytty Pyhäjoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jossa määritellään henkilöstön ammatillisen täydennys-, jatko- ja muun koulutuksen määrälliset ja sisällölliset tavoitteet sekä sovitaan kouluttautumisen yhtenäiset puitteet. Suunnitelmaa on muutettu hieman vuonna 2019. Sen mukaan, mikäli koulutus, joka ei ole työnantajan kannalta välttämätöntä ja tule siten kokonaisuudessaan työnantajan kustannettavaksi, mutta katsotaan työntekijän kannalta hyödylliseksi, viran-/toimenhaltija, joka on vakituisessa palvelussuhteessa kuntaan voi saada käyttää kalenterivuoden aikana palkallisia työpäiviä mainitun laiseen koulutukseen 1 (yhden) päivän/palvelussuhteen kesto vuosina kuitenkin enintään 5.

5. Henkilöstökustannukset

Taulukko 9. Henkilöstökustannukset vuosina 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallinto	1 149 423	1 184 042	1 161 074	884 980	1 040 159
Sivistys	4 701 508	4 876 919	4 995 036	5 143 364	5 258 880
Tekninen	1 522 248	1 529 119	1 532 195	812 654	802 263
Keskusvaaliltk.	2 900	10 554	8 308	7 532	13 845
Yhteensä	7 376 079	7 600 634	7 696 614	6 848 532	7 115 147
Investointipalkat	61 598	50 992	83 426	71 182	101 089

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

Hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin sisältyvät mm. kesätyöllistäminen, luottamushenkilöistä aiheutuvat henkilöstökulut kunnanvaltuuston sekä kunnanhallituksen sekä sen alaisten toimielimien osalta. Työntekijöiden matkakustannuksia ei näy yllä olevissa luvuissa, ne on maksettu vielä henkilöstökustannusten lisäksi.

6. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Kunnanhallituksen alaiseen henkilöstötoimikuntaan ovat kuuluneet vuonna 2024 Antti Tornberg pj, Paula Anttila, Saara Mustakallio, Heikki Lahnaoja ja Jyrki Takala. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2024 aikana 5 kertaa. Sivistysjohtaja Elina Vehkala on toiminut esittelijänä ja henkilöstöasiantuntija Heli Siren sihteerinä.

Työsuojelu

Työsuojelutoiminnan kautta pyritään järjestämään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvallisesti ja terveelliseksi. Pyhäjoen kunnan työsuojelun toimikuntana toimii laajennettu yhteistoimintaelin, jossa on edustettuina kunnan henkilöstötoimikunta, ammattijärjestöjen edustajat sekä työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja poistaa työolojen haittoja. Organisaation riskejä arvioimalla ja minimoimalla pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisia työtapaturmia ja oppimaan tapahtuneista tilanteista, jotta vastaavanlaiset tilanteet voitaisiin ennaltaehkäistä.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön ilmoituskanava työtapaturma, läheltä piti ja vaaratilanteille. Vuoden 2024 aikana työsuojelutoimikunta/ laajennettu YT-elin on kokoontunut neljä kertaa. Työsuojeluhenkilöt vuonna 2024:

Työsuojeluvaltuutettu Sami Malinen.

Työsuojelupäällikkö Heikki Hirvikoski 30.10.2024 asti ja 1.11.2024 alkaen Osmo Heikkala.

Yhteistoiminta

Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu YT- elimessä, johon kuuluu henkilöstötoimikunnan lisäksi pääsopijajärjestöjen edustajat. Muuta yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten että keskustelujen kautta.

Vuoden 2024 aikana YT- elin on kokoontunut neljä kertaa.

Henkilöstöraportin laati henkilöstöasiantuntija Heli Siren ja sivistysjohtaja Elina Vehkala.