

Henkilöstökertomus

2024

Naantali*

Sisällysluettelo

1.	Henkilöstöpäällikön katsaus	2
2.	Henkilöstö	3
2.1	Henkilöstömäärä.....	3
2.2	Henkilöstötyömäärä.....	4
2.3	Henkilöstön ikärakenne	5
2.4	Henkilöstön vaihtuvuus.....	6
2.5	Rekrytointi	6
2.6	Eläköityminen	7
3.	Työhyvinvointi ja työterveyshuolto	8
3.1	Työkyvyn tuki.....	8
3.2	Työhyvinvointi.....	8
3.3	Sairauspoissaolot	9
3.4	Työterveyshuolto	10
4.	Työsuojelu ja työturvallisuus.....	11
5.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	12
5.1	Koulutuspäivät.....	12
5.2	Kehityskeskustelut.....	13
6.	Palkat ja palkitseminen.....	13
6.1	Palkat	13
6.2	Palkitseminen	14
7.	Yhteistoiminta.....	14



1. Henkilöstöpäällikön katsaus

Vuoden 2024 osalta Naantalin kaupunki palkittiin tavoitteellisesta työhyvinvoinnin ja henkilöstöliikunnan edistämisestä maakunnan aktiivisimpana työpaikkana. Tämä oli hieno saavutus. Henkilöstön työ- ja toimintakyky on tärkeä voimavara ja työhyvinvointiin panostaminen henkilöstöohjelman Yhdessä tehden keskeinen strateginen tavoite. Hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö toimii tuloksellisesti ja tuottavasti.

Kunta10 työhyvinvointikyselyn tuloksetkin olivat kaupungin tasolla erittäin hyvät. Toimiva työyhteisö ja työhyvinvoinnin tavoitteellinen johtaminen ovat työpaikoilla keskeisiä asioita työn kuormituksen hallintaan. Osaamisen kehittäminen ja työkyvyn ylläpito ovat myös kytköksissä työssä jaksamiseen. Toimintaympäristön muutokset haastavat työntekijöitä ja työyhteisöjä. Joillakin aloilla on vaikea saada osaavaa henkilöstöä. Rekrytointeihin ja henkilöstön pitovoimaan pyrittiin vaikuttamaan perustetussa rekrytointiverkostossa.

Toimiva työyhteisö ei synny itsestään, vaan sitä täytyy tietoisesti kehittää ja lisäksi huolehtia, että työyhteisön vahvuudet ja voimavarat säilyvät. Toimiva työyhteisö on paras pitovoimatekijä ja myös rekrytointivaltti.

Kiitos yhdessä tekemisestä henkilöstölle ja esihenkilöille. Vuoden 2024 osalta saavutimme yhdessä keskeiset tavoitteet ja tästä on hienoa lähteä eteenpäin

Irmeli Niittymäki

henkilöstöpäällikkö



2. Henkilöstö

Henkilöstöpolitiikalla pyritään tukemaan kaupungin strategisia tavoitteita ja tuottamaan laadukkaita palveluita mahdollisimman tuloksellisesti. Henkilöstötunnusluvuilla havainnollistetaan lyhyesti kaupungin henkilöstön määrä ja olennaisimmat kertomuksesta kootut luvut.

Henkilöstö lukuina:

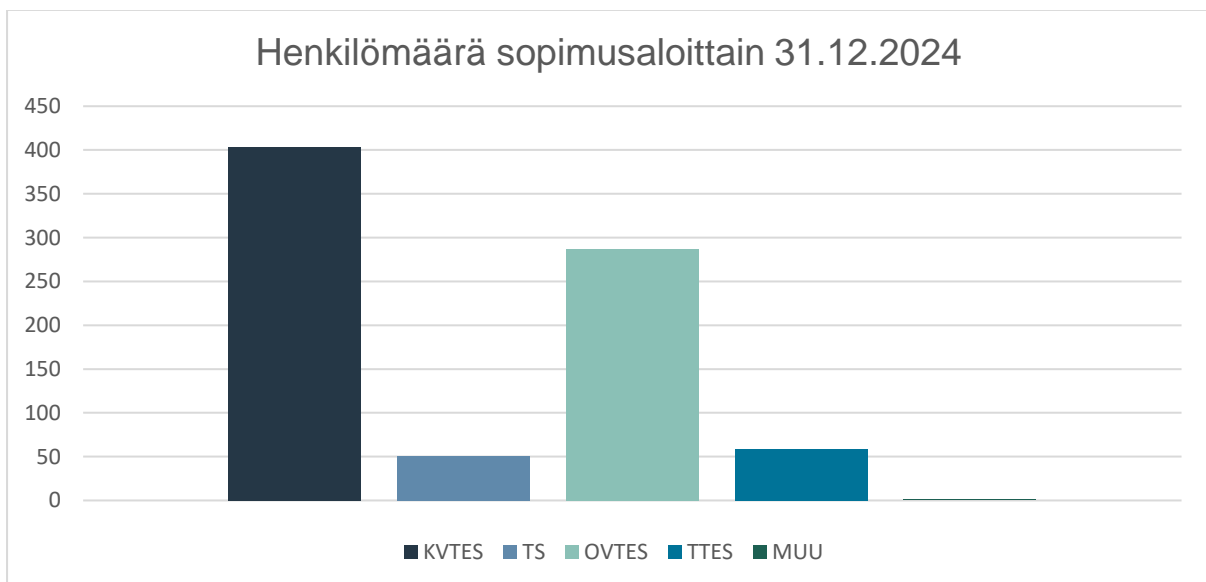
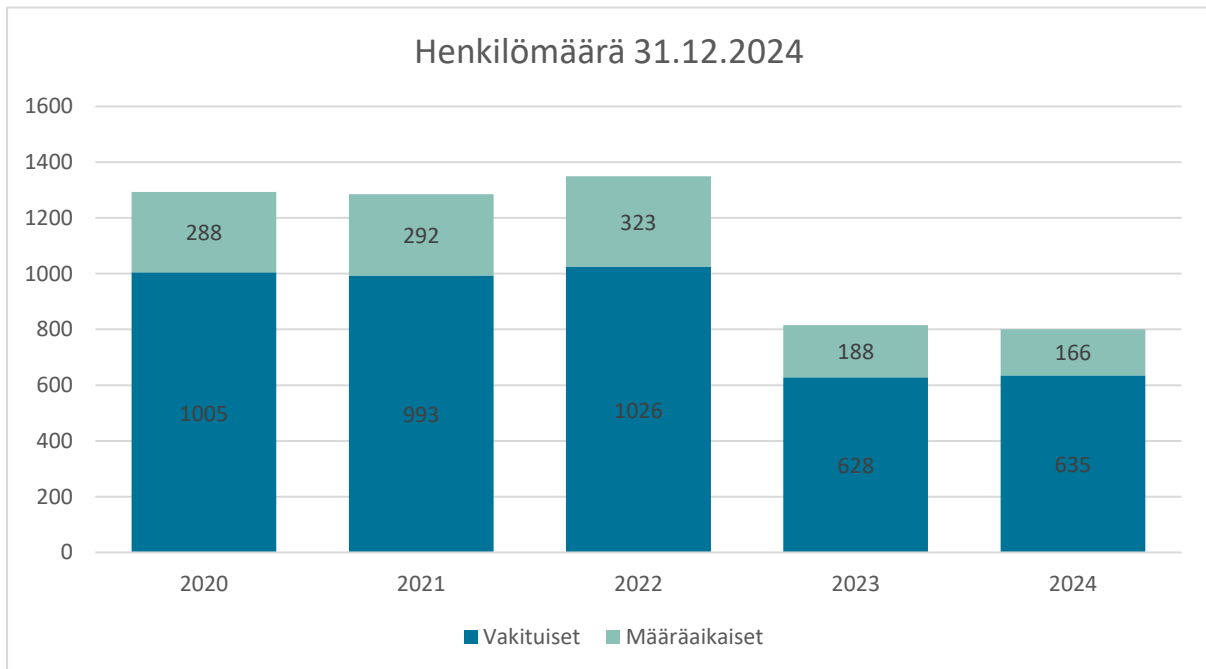
	2022	2023	2024
Työvoiman käyttö (HTV2 / koko vuosi)	1224	759	758
Henkilöstömäärä 31.12	1349	816	801
Henkilöstökulut	62 241 386 €	39 522 072 €	40 146 348 €
Maksetut palkat ja palkkiot	49 924 383 €	31 454 775 €	32 407 565 €
Vakinaista henkilöstöä 31.12.	1026	628	635
Vakanssit 31.12. yhteensä	1088	669	694
virat	312	243	252
toimet	776	426	442
Henkilöstön keski-ikä (vakituiset)	48	48,9	49,2
Eläkkeelle siirtyneet	28	16	17
Rekrytoinnit	231	98	117
Työllistetyt 31.12.	17	5	4
Koulutustunnit	8451	7669	8924
Sairauspoissaolot, vakituiset (prosentti, teoreettisesta työajasta)	6,7 %	5,1 %	4,5 %
Työtapaturmat (sis. työmatkatapaturmat, ammattitaudit)	138	73	59
Työterveyshuollon kustannukset (Kela1 ja Kela2)	375 715 €	345 415 €	612 832 €
Ennaltaehkäisevän työterveydenhuollon osuus %	71	57	48

2.1 Henkilöstömäärä

Naantalin kaupungin henkilöstömäärä, eli henkilövahvuus, oli 31.12.2024 801 henkilöä. Näistä vakinaisia henkilöitä on 635. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevia oli 166. Lisäksi vuoden 2024 aikana Naantalin opistossa, musiikkiopistossa ja musiikkileikkikoulussa työskenteli n. 70 sivutoimista tuntiopettajaa eripituisissa palvelussuhteissa.

Varhaiskasvatus käyttää Tempore – keikkatyön sijaispalvelua lyhytaikaisiin sijaisuuksiin. Temporen kautta varhaiskasvatuksessa työskenteli 137 eri työntekijää yhteensä 11 499 tuntia.

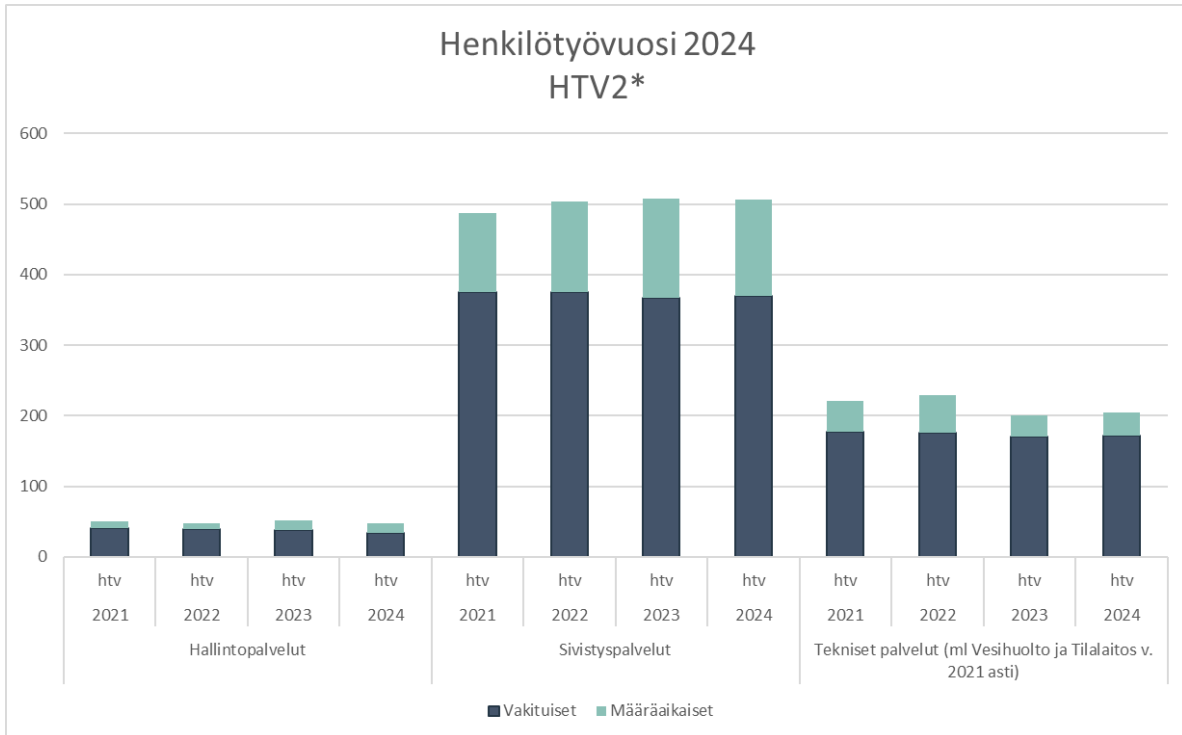




2.2 Henkilöstötyömäärä

Henkilöstön työmäärää voidaan tarkastella parhaiten toteutuneella henkilötyövuositarkastelulla. Tarkastelussa huomioidaan koko henkilöstön osalta tehty todellinen työmäärä (HTV2). Laskennassa tarkastellaan palvelussuhteen kestoa suhteessa koko vuoteen ja huomioiden palkattomat poissaolot ja osa-aikaisuus.

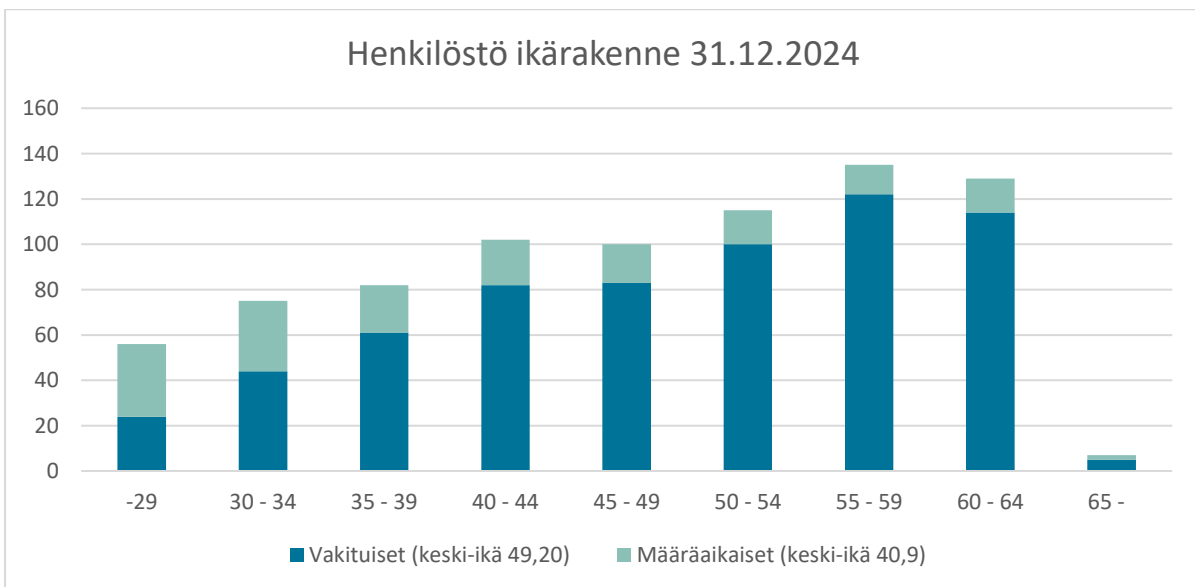




* Henkilötyövuosi / HTV2 = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /365* (osa-aikaprosentti/100)

2.3 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenne Naantalin kaupungilla pysyi aiempien vuosien suuntaisena myös vuoden 2024 aikana. Naantalin henkilöstön keski-ikä on 47,5. Vakituisten keski-ikä on 49,2. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa (40,9).



2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuudella tarkoitetaan Naantalissa kaupungilla vuoden aikana aloittaneiden ja lopettaneiden palvelussuhteiden osuutta vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus **vakinaisen** henkilöstön osalta. Taulukossa lukuna näkyy *Varhalle siirtyneiden luku päätyneinä palvelussuhteina ja suurena lähtövaihtuvuusprosenttina.

	2020	2021	2022	2023	2024
Alkaneet palvelussuhteet	105	70	58	68	64
Päätyneet palvelussuhteet	76	70	418	51	58
Alkaneet ja päätyneet	7	16	137	1	3
Päätyneistä siirtyi eläkkeelle	33	28	28	16	17
Päätyneistä siirtyi eläkkeelle %	40 %	33 %	5 %	31 %	28 %
Päätyneistä sis.siirto	5	22	10	9	13
Päätyneistä muu syy	45	36	*517	27	31
Vak. Henkilömäärä 31.12.	1009	993	1026	628	635
Lähtövaihtuvuus%	8 %	6 %	*53 %	7 %	8 %
Tulovaihtuvuus%	11 %	9 %	19 %	11 %	11 %

2.5 Rekrytointi

Naantalissa kaupungissa käytetään sähköistä rekrytointipalvelua Kuntarekryä, joka on mahdollistanut joustavan ja yhdenmukaisen toimintamallin rekrytoinneissa.

Rekrytoinneissa on kiinnitetty huomiota rekrytointimarkkinointiin erityisesti toimialoilla, joissa on rekrytointihaasteita. Ateria- ja siivouspalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa sijaisten saaminen on edelleen ollut vaikeaa. Varhaiskasvatuksessa on käytetty lyhytaikaisten sijaisten rekrytoinnissa ostettua sijaisrekrytointipalvelua.

Vuonna 2024 oli 117 rekrytointia ja haettavana 247 työpaikkaa, joista vakinaisia tehtäviä 71 ja määräaikaista 176. Kesätöitä haki 272 naantalilaista nuorta ja heistä pystyimme työllistämään 77 nuorta. Kaikkiin avoinna oleviin tehtäviin haki yhteensä 2503 henkilöä.

Vuoden 2024 esihenkilökyselyssä esihenkilöt kokivat rekrytointien pääsääntöisesti onnistuneen. Kyselyn perusteella todettiin myös, että rekrytointimarkkinointia somekanavissa tulee vahvistaa.

Vuonna 2024 rekrytointiverkosto kokoontui 7 kertaa. Verkoston tehtävänä on parantaa Naantalissa kaupungin työnantajakuvaa, markkinointia ja viestintää sekä lisätä rekrytointiosaamista. Verkosto laati uuden ohjaavan rekrytointiprosessin, kehitti työnantajakuvaa, laati henkilöstölle lähtökyselyn, paransi rekrytointiviestintää ja suunnitteli uratarinoita.

Vuonna 2024 henkilöstöltä kysyttiin, mikä heidän työssään on parasta ja millaisena he kokevat Naantalissa kaupungin työnantajana. Kyselyyn vastasi 71 työntekijää. Vastauksia hyödynnetään esimerkiksi rekrytointimarkkinoinnissa ja työnantajakuvan kehittämisessä.



2.6 Eläköityminen

Palkkajärjestelmän raportin mukaan vuonna 2024 eläkkeelle siirtyi 17 henkilöä (2023: 16 henkilöä).

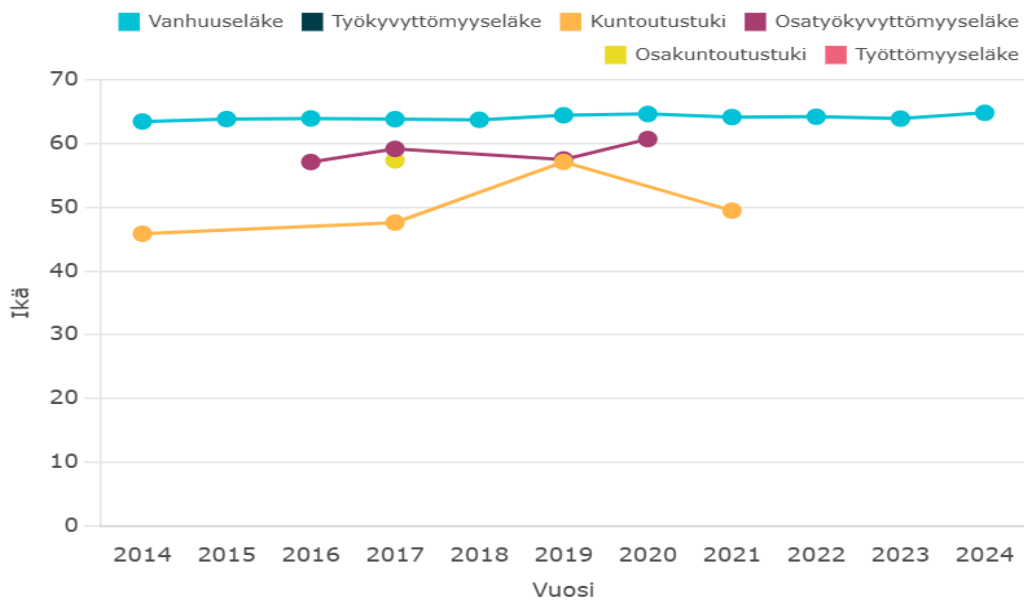
Kevan mukaan keski-ikä on vanhuuseläkkeissä 64,8 vuotta ja kaikissa eläkkeissä 62,1 v. Kevan mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyi 15 henkilöä.

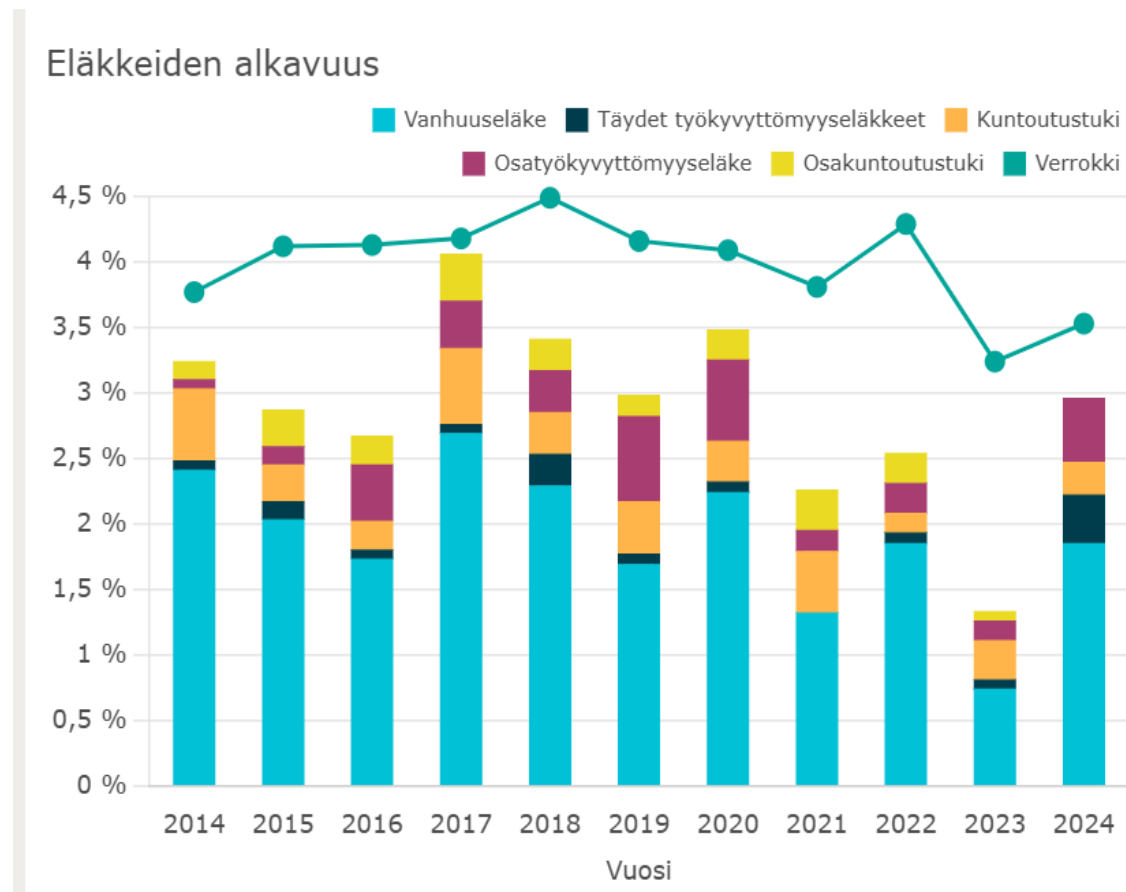
Työkyvyttömyyseläkemaksut laskivat edelleen hiukan vuodesta 2023. Vuonna 2024 työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,57 % (Vuonna 2023 0,82 %).

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2024 3 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 4 henkilöä. Myönteisen kuntoutustukipäätöksen sai 2 henkilöä.

Työurat ovat Naantalissa pidentyneet vuodesta 2023, jolloin urat jäivät verrokkeja, keskiuuria kuntia, lyhemmiksi. Vuonna 2024 Naantalissa työurat olivat lähes saman pituisia kuin verrokki kunnilla.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain





3. Työhyvinvointi ja työterveyshuolto

3.1 Työkyvyn tuki

Keva myöntää ammatillisen kuntoutuksen päätöksiä entistä harkitummin, arvioiden työkyvyttömyysriskiä tarkemmin. Tämä näkyy myös Naantalin kaupungilla. Myönteisen ammatillisen kuntoutuksen päätöksen sai vuonna 2024 Naantalin kaupungilla 2 henkilöä ja kuntoutushakemusten hylkäysprosentti oli 66,7 %.

Vuonna 2024 uudelleensijoitus koski 2 työntekijää joko koko vuoden tai osan vuotta. Uudelleensijoituksen haasteena on ollut terveydelle soveltuvan uuden tehtävän löytäminen Naantalin kaupungilta.

Työterveyshuollon kanssa on etsitty aktiivisesti keinoja työhön paluun tuen kehittämisestä, uusien keinojen etsimisestä, joilla pyritään torjumaan pitkittyviä sairauspoissaoloja.

3.2 Työhyvinvointi

Naantali on mukana Kunta10-tutkimushankkeessa, jossa seurataan henkilöstön työhyvinvointia. Kysely toteutettiin viimeksi syksyllä 2024. Vastausprosentti oli 80 %.

82 % vastaajista suosittelisi työnantajaansa ystävälleen (Kunta10 2022 84 %)

Kunta10 2024 kyselyssä aikaisempaa useampi koki työn palkitsevana. Työhön panosti myös aiempaa useampi. Työhyvinvointia haastaa heikko palautuminen ja uniongelmat.



Uniongelmistä kärsii 50 % vastanneista. Työpäivän aikaisesta rasituksesta palautuu vain 44 % vastaajista.

Vuonna 2024 vietettiin kansallisen aivoterveysohjelman Uni-teemavuotta myös Naantalissa. Unen merkitystä työhyvinvoinnin edistäjänä tuotiin esiin viestimällä ja kesän unikampanjan myötä.

Työkyky ja hyvä työkykyjohtaminen ovat oleellisia asioita, kun tavoitteena ovat pitkät työurat ja hyvinvoiva henkilöstö. Työkykyjohtamisen osaamista vahvistettiin myös vuonna 2024 Kevan ja työterveyshuollon asiantuntijoiden tuella. Esihenkilöiden omaan työhyvinvointiin kiinnitettiin myös huomiota työterveyshuollon ja LiikUn asiantuntijoiden tuella.

Jokaisessa työyksikössä varataan tyhy-toimintaan sovittu rahasumma ja sen puitteissa toteutetaan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa.

Alkuvuonna 2024 jatkettiin vielä vuonna 2023 alkaneita työyhteisötaitojen koulutuksia henkilöstölle. Yhteisöllisyyden tavoitteita edistettiin myös esihenkilöiden yhteisillä lähitapaamisilla, uraohjelman työpaja työskentelyllä.

Henkilöstöliikunnan suunnitelmaa toteutettiin aktiivisesti. Naantalin kaupungin henkilöstöliikunta palkittiin vuoden 2024 maakunnan aktiivisimpana työpaikkana. Saimme myös Suomen aktiivisin työpaikka sertifikaatin vuosille 2024 ja 2025.

Liikuntasuunnitelman tavoitteena oli hyvin konkreettisella tavalla löytää henkilöstöliikuntaan lähiajan tavoitteita ja tarkastella liikunnan asemaa ja resurssointia lisäämään työhyvinvointia. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tehtiin toimintamalli, joka ohjaa työterveyshuoltoa tukemaan Naantalin kaupungin henkilöstöliikunnan suunnitelmaa. Toimintamallilla pyritään myös vaikuttamaan kasvaviin tuki- ja liikuntaelin sairauspoissaoloihin sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseen. Kunta10 2024 tutkimuksessa 21 % vastanneista liikkui viikossa yhteensä enintään tunnin ajan ja työkykynsä koko alentuneeksi 30 % vastanneista. Myös 25 % vastanneista koki terveytensä alentuneeksi.

Henkilökunnalla on käytössä kulttuuri-, liikunta- ja hierontaetus. Etuuteen oikeutettuja työntekijöitä oli vuonna 2024 773 ja etuutta käytettiin 58 217 euroa. Vuoden 2024 aikana otettiin käyttöön myös työsuhdepolkupyörät. Työsuhdepolkupyöriä oli 31.12.2024 tilanteessa käytössä 83.

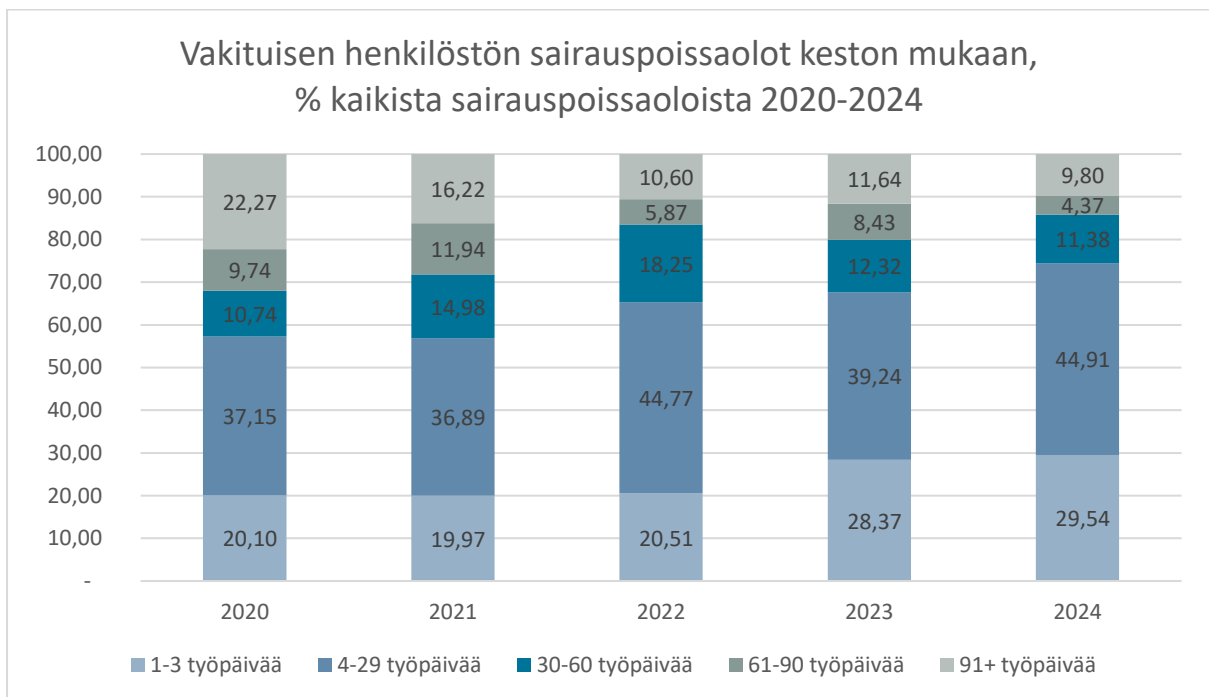
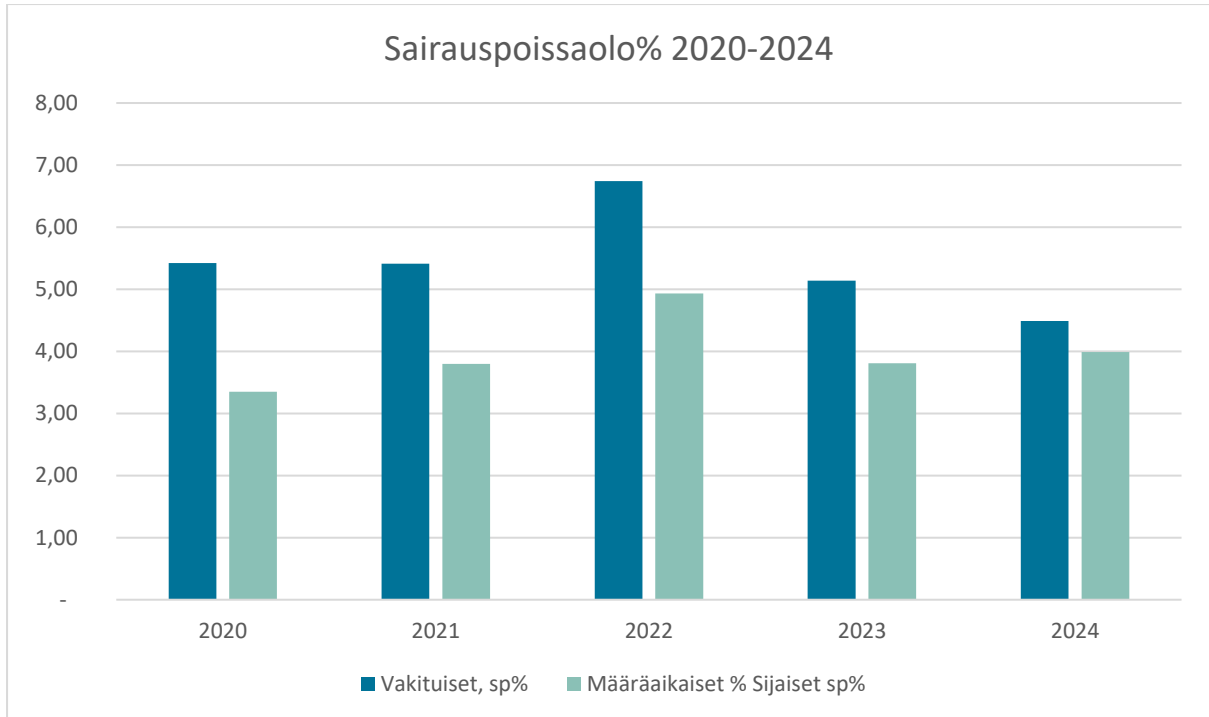
Kevalta vuonna 2024 haettuun kehittämisrahaan saatiin myönteinen päätös. Kaksi vuotinen hanke käynnistyy vuonna 2025 ja kohdistuu sivistyspalveluihin. Hankkeella pyritään lisäämään työhyvinvointia, oman työn johtamisen taitoja sekä työkykyjohtamisen osaamista.

3.3 Sairauspoissaolot

Vakituisten henkilöstömme sairauspoissaolot olivat 4,5 % (2023: 5,1 %) teoreettisesta työajasta. Määräaikaisten sairauspoissaolot kuitenkin nousivat vähän. Vuonna 2024 4,0 % (2023: 3,8 %). Pitkien sairauspoissaolojen määrä selittyy osin vakavilla sairauksilla, joiden kohdalla on iso työkyvyttömyysriski, joka mahdollisesti tulevaisuudessa myös realisoituu eikä ole estettävissä. Sairauspoissaolot pitkittyvät selvästi myös erikoissairaanhoidon hoitoon pääsyn odotusaikojen pidentymisen vuoksi.

Vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttivat selvästi enemmän sairauspoissaoloja Naantalin kaupungissa kuin mielenterveyden ongelmat. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot ovatkin jälleen kasvussa.





Sairauspoissaolojen prosentiosuoksissa kasvoivat lyhyet, 1–3 työpäivän pituiset, sairauspoissaolot ja 4–29 työpäivän sairauspoissaolot. Kaikki yli 30 työpäivän pituiset poissaolot laskivat yhteensä 6,8 %.

3.4 Työterveyshuolto

Tärkeä yhteistyökumppani työkyvyn ylläpidossa ja kehittämisessä on työterveyshuolto. Työterveyshuollon kanssa on laadittu työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jonka mukaisesti edetään. Työterveyshuolto osallistuu työterveysneuvotteluihin ja auttaa hakemaan yksilöllisiä ratkaisuja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi. Vuonna 2024

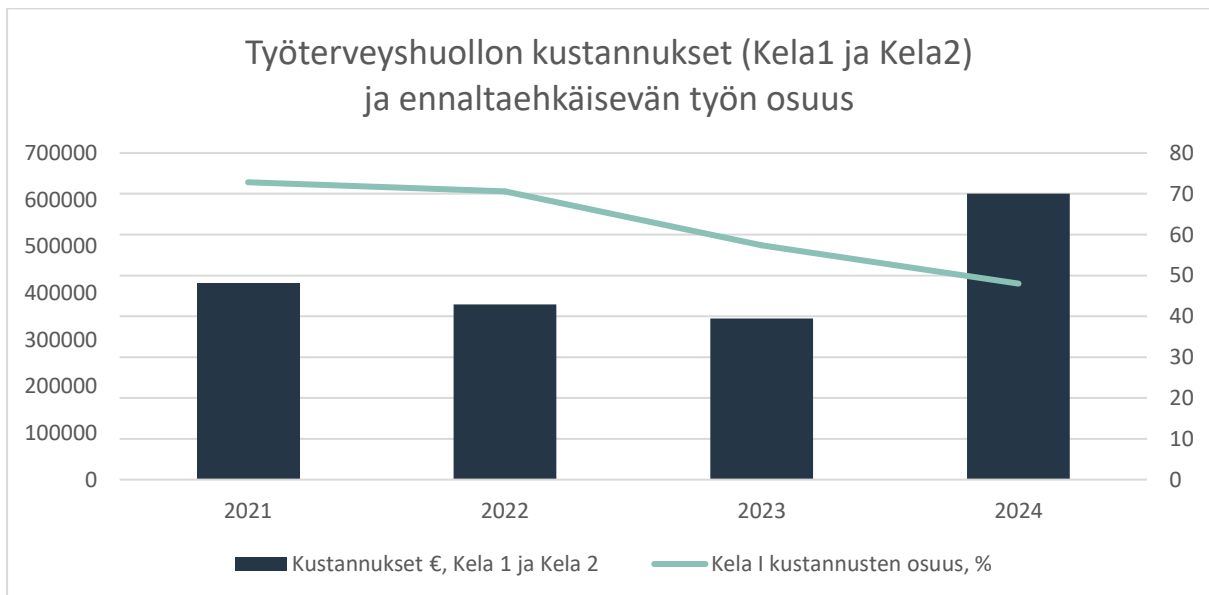


työterveysneuvotteluja pidettiin noin 50, joista 25 neuvotteluun osallistui myös työkykykoordinaattori.

Kaupungilla vaihtui työterveyshuollon palveluntuottaja 1.9.2023. Työterveyshuolto yhteistyötä on rakennettu aktiivisesti vuonna 2024. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on ohjattu henkilöstöä palveluiden käytössä ja viestitty työterveyshuoltosopimukseen kuuluvista palveluista. Myös Naantalin kaupungin sairauspoissaolo-ohjeita on kerrattu koko henkilöstön kanssa. Työterveyshuolto nähdään tärkeänä työsuhde-etuna ja myönteistä palautetta on saatu työterveysyhteistyöstä ja -palveluista runsaasti.

Paremmalla työkykyjohtamisella sekä työterveysyhteistyöllä vaikutetaan työkyvyttömyyseläkemaksuihin. Nämä eläkemaksut ovat säännönmukaisesti alentuneet jo vuodesta 2021.

Työterveyshuollon Kela korvattavista kustannuksista 48 % kohdistui ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevällä työllä voidaan parhaiten vähentää sairauspoissaoloja ja siten myös sairaanhoidollista työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat huomattavasti henkilöä kohden.



4. Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelun tärkein tavoite on huolehtia ja edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta, jossa ennaltaehkäisevällä toiminnalla on tärkeä rooli. Tätä työtä tehdään kaikilla tasoilla ja hyvällä yhteistyöllä jokaisessa työyhteisössä. Tehokkaaseen työsuojeluun kuuluu työolojen seuraaminen ja korjaaminen niin, että työntekijöiden työhyvinvointia parannetaan ja mahdollisia kuormituksia kevennetään. Työpaikan vaarojen arvioinnilla, yhteisillä käytännöillä ja toimintatapoja sopimalla tuetaan työkykyä ja tavoitellaan mahdollisimman turvallista arkea. Työturvallisuudessa pyrittiin nolla-ajatteluun.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 4 kertaa.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteisiä työpaikkaselvityksiä tehtiin eri kohteisiin 18.



Ensiapukoulutusta järjestettiin työsuojelun toimesta yksi kurssi. Työpaikat ovat järjestäneet myös omia ensiapukursseja. Tavoitteena on, että työpaikoilla tulee olla EA1 kurssi suoritettuna vähintään 5 %:lla työntekijöistä.

Kaupungilla otettiin käyttöön sähköinen työturvallisuusjärjestelmä, johon ensi vaiheessa tullaan viemään riskienarvioinnit. Työpaikkojen riskienarvioinnit tehdään vuoden 2025 aikana työpaikoittain tähän sähköiseen järjestelmään.

Vaara- ja uhkatilanne ilmoituksia tehtiin 49. Vaara- ja uhkatilanteet painoutuivat perusopetukseen ja varhaiskasvatukseen. Vaara- ja uhkatilanteet käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa lukuun ottamatta ihan loppuvuoden uhkatilanteita, joiden käsittely siirtyy vuodelle 2025.

Työtaturmia tapahtui 41, työmatkataturmia 15 ja ammattitauti-ilmoituksia 3. Työmatkataturmista vain yksi oli muuta kuin liukastumisia. Työtaturmissa liukastumisia 11 ja toisena suurena ryhmänä 7 fyysistä kuormitusta esim. nostojen yhteydessä ja 10 fyysisiä vammoja lasten ja nuorten ohjaus- sekä hoitotilanteissa.

Työsuojelun tärkeänä osana toimii myös sisäilmatyöryhmä, jossa asiantuntijat ja eri toimialojen edustajat kokoontuvat keskustelemaan havaituista ongelmista ja sopimaan toimenpiteistä asioiden selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. Sisäilmatyöryhmä kokoontui 5 kertaa vuonna 2024.

Sisäilmaryhmällä on nollatoleranssiperiaate sisäilmaongelmien suhteen. Kaikki esiin tulleet sisäilmailmoitukset tavoitellaan selvitetävän nopeasti ja tehokkaasti siten, että ongelmat voidaan poistaa heti ilmenemisen yhteydessä, jos mahdollista. Sisäilmaongelmat on pystyttykin selvittämään ja poistamaan varsin tehokkaasti, koska pitkäkestoisia merkityksellisiä sisäilmaongelmia ei ole löydetty sisäilmaryhmän seurantaan. Sisäilmatilannetta seurataan Naantalissa kiinteillä Freesy-loggereilla useassa kohteessa. Sisäilmaohjeistuksen ja toimintatapojen päivittämistä on aloitettu 2024.

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö on Naantalin vahvuus. Naantalissa panostetaan henkilöstön kouluttautumiseen ja kouluttamiseen. Osaamisen kehittämisen toimintamallin mukainen koulutussuunnitelma rakennetaan vuosittain tukemaan monipuolista osaamisen kehittämistä. Osaamisen kehittämisessä on suunnitelmallisesti pyritty ennakoimaan osaamistarpeet.

5.1 Koulutuspäivät

Henkilöstömme osallistuu sekä työnantajan järjestämiin, että muualla toteutettuihin ammattitaitoa ylläpitäviin ja kehittäviin koulutuksiin. Verkkokoulutukset ovat nykyään yleinen koulutustapa. Koulutustuntien määrä onkin hieman noussut vuodesta 2023.



Koulutuksiin osallistuneet 2024 (Suluissa 2023)

	Alle 1pv	1pv +	2pv +	3pv+	4pv+	
Hallintopalvelut	9 (8)	5 (1)	0 (4)	4 (1)	18 (13)	
Sivistyspalvelut	85 (77)	95 (73)	69 (56)	32 (34)	62 (61)	
Tekniset palvelut (ml vesi)	39 (52)	30 (25)	21 (14)	26 (9)	37 (25)	
Yhteensä henkilöitä	133 (137)	130 (99)	90 (74)	62 (44)	117 (99)	532 (453)
Yhteensä tunteina						8924 (7669)

5.2 Kehityskeskustelut

Kunta10 kyselyn perusteella yksilö- tai ryhmäkehityskeskustelun oli viimeisen 12 kuukauden aikana käynyt 80,3 % henkilöstöstä. (Työhyvinvointikysely 2023 76 %).

Yksilökehityskeskustelulomake päivitettiin 2024 ja uusi lomake tulee käyttöön vuoden 2025 alusta.

6. Palkat ja palkitseminen

6.1 Palkat

Henkilöstömenot sisältäen kaikki sivukulut sekä vesihuoltolaitoksen menot olivat vuonna 2024 yhteensä 40 146 348 euroa, mikä alitti talousarviossa varatun määrärahan 1,76 %:lla. Palkkoja ja palkkioita maksettiin 32 726 412 euroa.

1.5.2022 voimaan tulleiden työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti tehtäväkohtaisiin palkkoihin tehtiin yleiskorotuksia 1.6.2024. Myös 1.6.2024 jaettiin myös paikallista järjestelyerää.

	Vakinai- sten palkat ja tuntipalkat sis. Pyöräedun	Erilliskor- vaukset ja henkilös- tön kokous- palkkiot	Sijaisten ja määräai- kaisten palkat	Kesä- työnte- kijät	Oppiso- pimus, työllistä- mis- palkat ja siviili- palvelus päivät	Asian- tuntija palkki- ot	Luotta- mustoi- mihenki- löiden palkkiot	Yhteensä
2020	32 842 935	3 404 266	7 946 273	66 470	384 915	45 545	233 763	44 924 166
2021	34 167 430	3 572 345	8 702 903	105 453	639 343	53 070	273 677	47 514 221
2022	34 559 873	4 068 273	10 277 159	89 718	608 001	74 453	246 908	49 924 383
2023	23 436 030	1 644 161	5 716 232	67 312	311 051	57 874	222 115	31 454 775
2024	24 567 806	1 343 307	5 833 122	74 179	259 644	38 487	291 022	32 407 565
Muutos 2023- 2024, %	4,83	-18,30	2,04	10,20	-16,53	-33,50	31,02	3,03
Muutos 2020- 2024, %	-25,20	-60,54	-26,59	11,60	-32,55	-15,50	24,49	-27,86



6.2 Palkitseminen

Ansio- ja kunniamerkkien saajat sekä työyhteisökehittämispalkinnon saajien edustajat palkittiin juhlassa syksyllä 2024. Työyhteisökehittämis palkintoja jaettiin 3 ja poikkeuksellisen hyvästä työsuorituksesta tai kehittämisestä yksilöpalkintoja 3.

Muistamis- ja palkitsemisohjeen mukaisesti palkitsemista tehtiin myös heti palkitsemisena ja kertapalkkioiden muodossa.

7. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana 7 kertaa ja käsitteli mm. organisaation uudistamista, taloutta, vuosittaisia suunnitelmia, henkilöstöetuja, työterveyshuoltoa ja työsuojelun lakisääteisiä asioita.

