



Luumäen kunta

Henkilöstöraportti

2025

Yhteistyötoimikunta 12.2.2026 § 1

Kunnanhallitus 30.3.2026 § 56

Kunnanhallitus 21.5.2026 § 99

Kunnanvaltuusto 8.6.2026 § 16

Sisällys

| | |
|---|----|
| 1. Johdanto | 2 |
| 2. Henkilöstövoimavarat | 2 |
| 3. Henkilöstön kehittäminen | 5 |
| 3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi..... | 5 |
| 3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta..... | 6 |
| 3.3. Työsuojelu..... | 6 |
| 3.4. Työhyvinvointi..... | 6 |
| 4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky | 7 |
| 4.1. Henkilötyövuodet..... | 7 |
| 4.2. Sairauspoissaolot..... | 8 |
| 4.3. Perhevapaat..... | 9 |
| 4.4. Opintovapaat- ja oppisopimus | 9 |
| 4.5. Säästövapaat..... | 9 |
| 4.6. Työterveyshuolto..... | 9 |
| 4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus..... | 10 |
| 5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset | 11 |
| 5.1. Palkkarakenne..... | 12 |
| 5.2. Eläkemaksut | 13 |
| 6. Yhteenveto | 13 |

1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuolijakaumat sekä henkilöstön ja työyhteisön työkyky. Lisäksi raportoidaan henkilöstöön liittyvät kustannukset. Raportti on tarkoitettu työyhteisöjen sisäiseen kehittämiseen sekä johtamisen ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstövoimavaroja arvioidaan henkilöstön ja palvelussuhteiden rakennetta kuvaavilla tunnusluvuilla: henkilöstön määrä, sukupuoli, palvelussuhteen luonne, työaika ja ikärakenne.

Henkilöstön kehittämistoimenpiteitä kuvataan koulutuksen, yhteistoiminnan, työsuojelun ja työhyvinvoinnin tunnusluvuilla.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan henkilöstön työn tuottavuuteen vaikuttavia seikkoja kuten henkilötyövuosia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, työterveyshuoltoa, eläkkeelle jäämistä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Raportin tiedot on koottu Personec F2 – henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS -järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime – kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2025.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan

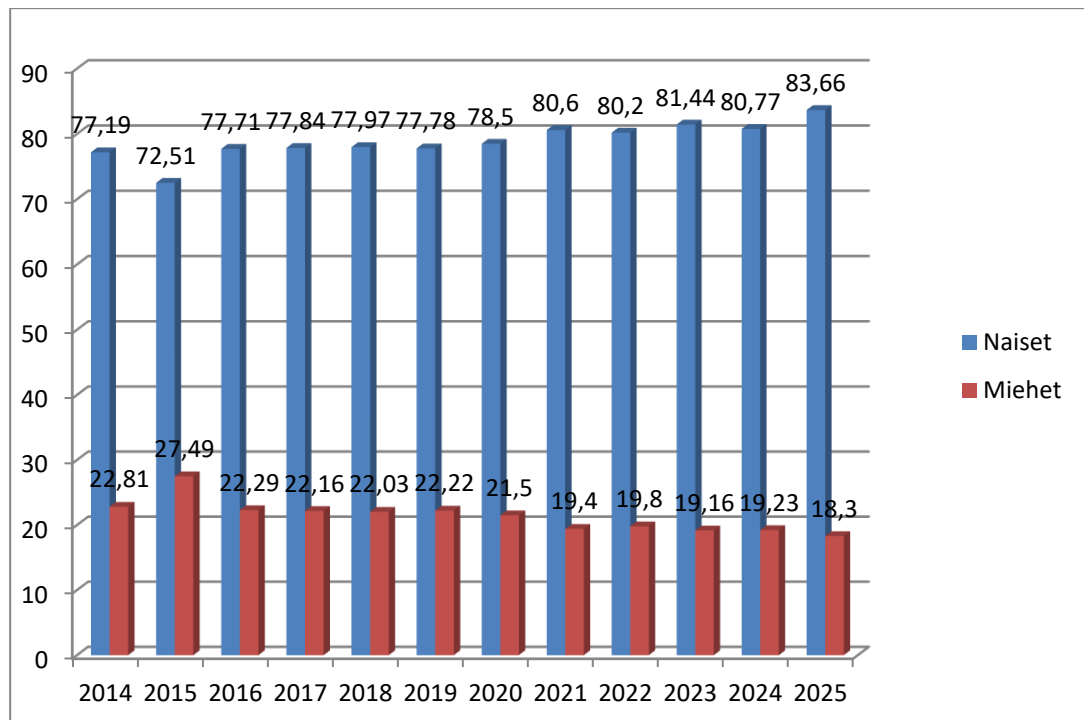
| Palvelussuhde 31.12.2025 | Miehet | Naiset | Yhteensä | Muutos edellinen vuosi | Muutos % edellinen vuosi. |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|------------------------|---------------------------|
| Vakinaiset | 22 | 90 | 112 | -2 | 1,75 |
| Määräaikaiset +työllistetyt | 3 | 38 | 41 | -1 | 2,38 |
| Yhteensä | 25 | 128 | 153 | -3 | 1,92 |

Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Oppisopimusopiskelijoita oli 2 vuonna 2025.

Henkilöstö toimialoittain

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Yleishallinto | 10 | 9 | 9 | 11 | 10 |
| Sivistystoimi | 120 | 128 | 125 | 117 | 119 |
| Tekninen toimi | 24 | 23 | 28 | 24 | 22 |
| Työllistämisyksikkö | 6 | 7 | 5 | 4 | 2 |
| Yhteensä | 160 | 167 | 167 | 156 | 153 |

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2014–2025



Henkilöstön sukupuolijakauma on hyvin samankaltainen kuin aikaisemmin, eikä se myöskään huomattavasti poikkea kuntasektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen. Kunnan kyky kilpailla työvoimasta ei luo edellytyksiä sukupuolijakauman muuttamiseen positiivisen syrjinnän keinoin.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2021–2025

| Palvelussuhdemuutokset 31.12.2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vakinaiset | 113 | 120 | 124 | 114 | 112 |
| Määräaikaiset + työllistetyt | 47 | 47 | 43 | 42 | 41 |
| Yhteensä | 160 | 167 | 167 | 156 | 153 |

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat pääasiassa sijaisuuksia: sairausloma-, äitiysloma-, tai hoitovapaasijaisuuksia. Työllistämisyksikössä työskentelee työllistettyjä, velvoitettyöllistettäviä, työkokeilijoita tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden tehtävät ovat määräaikaisia. Työllistämisyksikön toiminta lakkautettiin vuoden 2025 loppuun mennessä. Toimintaa jatketaan vuonna 2026, mutta toiminta on siirtynyt enemmän toimialoille, ja työllistämisyksikön vakinaiset henkilöt ovat siirtyneet kunnan eri toimialoille työntekijöiksi. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen hankkeissa työskentelee myös määräaikaista henkilöstöä, joiden määräaikaisuuden peruste on tehtävän määräaikaisuus. Oppisopimuskoulutuksessa käytetään pääsääntöisesti määräaikaisia työsopimuksia.

Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2021–2025

| 31.12.2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Koko-aikaiset | 132 | 138 | 136 | 129 | 127 |
| Osa-aikaiset | 28 | 29 | 31 | 27 | 26 |
| Yhteensä | 160 | 167 | 167 | 156 | 153 |

Henkilöstöstä 83 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (82,69 %/ 2024). Käytännössä osa-aikatyö perustuu työntekijän omaan toiveeseen ja pääosin subjektiiviseen oikeuteen tehdä osa-aikatyötä, kuten perhevapaa tai määräaikainen kuntoutustuki.

Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Henkilöstön keski-ikä on 48,36 vuotta ja se on laskenut edellisestä vuodesta 1,63 v.

| Ikä vuosina | %-osuus 2025 | %-osuus 2024 | %-osuus 2023 | %-osuus 2022 | %-osuus 2021 |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| alle 30 | 5,23 | 3,21 | 5,39 | 5,99 | 6,88 |
| 30–39 | 17,65 | 16,67 | 14,97 | 13,77 | 13,75 |
| 40–49 | 26,14 | 21,15 | 22,16 | 22,75 | 22,50 |
| 50–59 | 33,99 | 39,10 | 38,92 | 35,93 | 34,37 |
| 60–68 | 16,99 | 19,87 | 18,56 | 21,56 | 22,50 |
| Keski-ikä | 48,36 | 49,99 | 49,51 | 49,54 | 51,20 |

Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

| Ikä vuosina | Hallinto | Sivistystoimi | Tekninen toimi | Työllistämisyksikkö |
|-----------------|-----------|---------------|----------------|---------------------|
| alle 30 | - | 8 | - | - |
| 30–34 | - | 11 | 4 | - |
| 35–39 | - | 11 | 1 | - |
| 40–44 | 1 | 18 | - | - |
| 45–49 | - | 21 | - | - |
| 50–54 | 1 | 16 | 3 | - |
| 55–59 | 4 | 21 | 5 | 2 |
| 60–64 | 3 | 11 | 9 | - |
| yli 65 | 1 | 2 | - | - |
| Yhteensä | 10 | 119 | 22 | 2 |

3. Henkilöstön kehittäminen

3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi

Etäkoulutusten ja webinaarien vakiintuminen yleiseksi käytännöksi on vähentänyt tilastoitavien, vähintään 5 tuntia kestävien koulutusten osuutta.

Henkilöstön koulutuspäivät 2021–2025

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Hallinto-osasto | 5 | 46 | 4 | 21 | 10 |
| Sivistystoimi | 61 | 196 | 135 | 142 | 112 |
| Tekninen toimi | 4 | 27 | 21 | 24 | 14 |
| Yhteensä | 70 | 272 | 160 | 187 | 136 |

3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnassa on 10 jäsentä, joista 5 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. YT-toimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui kaksi kertaa. Lakisääteisten henkilöstösuunnitelmien ja -ohjelmien lisäksi toimikunta käsitteli työsuojelun ajankohtaiskatsauksen, työterveyshuollon kelakorvaukset ja harkinnanvaraisten työhöntulotarkastusten korvaaminen terveyskyselyllä. Vuoden 2025 talousarviota ei tarvinnut käsitellä yt-toimikunnassa.

3.3. Työsuojelu

Vuoden 2025 kehittämistoimenpiteet:

- Vaarojen ja riskienarvioinnin päivittäminen ja toimintasuunnitelmien laatiminen toimipaikkakohtaisesti.
- Ensiapukoulutusten järjestäminen toimialoittain
- Tarvittavien turvallisuuskortti -koulutuksien järjestäminen
- Yhteisten toimintaohjeiden laatiminen ja projektiryhmän kokoaminen
- Alkusammutus koulutuksen järjestäminen henkilöstölle
- Työsuojelun kehittäminen kokonaisuudessaan
- Uuden työntekijän perehdyttämishojeistuksen ja lomakkeen päivittäminen sekä käyttöönotto

Kunnassa ei sattunut vuoden aikana yhtään vakavaksi työtapaturmaksi luokiteltua työtapaturmaa. Muutamia lievempiä työtapaturmia sattui joko työntekopaikalla tai työmatkalla. Työtapaturmia ja läheltä piti-tilanteita seurataan koko aikaisesti ja raportoidaan sähköiseen järjestelmään.

3.4. Työhyvinvointi

Työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa tärkeällä sijalla ovat työn, työnjaon, työprosessien, työolojen ja johtamisen kehittäminen. Työterveyshuollon palveluiden laajentaminen sairaudenhoitoon on saanut erittäin hyvää palautetta henkilöstöltä. Työterveyspalveluihin sisältyy nyt myös matalan kynnyksen Mielen huoli-palvelu, josta terveydenhuollon ammattilainen ohjaa oikean palvelun piiriin.

Seuraavanlaista tyky-toimintaa on järjestetty vuonna 2025

- Kunnantalon aamujumppa maanantaisin
- Jumppa Taavetin koululla maanantaina klo 15.10–16
- Pasiin vetämä ohjattu kuntosalivuoro Taavetihallilla torstaisin klo 16.15–17.30 (muistaakseni noin tuo aika)
- Ilmainen Vallijami-lippu kaikille halukkaille (tässä oli ennakkoilmoittautuminen)
- ePassille laitettiin rahaa 20+25 € eli syksyllä tuli lisää, kun suunnitellut yhteistaapahtumat (teatteri, omakustanteinen risteily, jonka kyyti Helsinkiin olisi maksettu tyhy-rahoista) eivät keränneet riittävästi osallistujia
- Etuhintainen vuosikortti Taavetihallille (kuntosali ja koko halli) sekä Kangasvarteen

4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 * (osa-aikaprosentti/100).

| Vuosi | Miehet | Naiset | Yhteensä | Muutos % ed.vuod. |
|-------------|--------|--------|---------------|-------------------|
| 2021 | 31,13 | 117,92 | 149,05 | -3,40 % |
| 2022 | 31,12 | 119,55 | 150,67 | 1,09 % |
| 2023 | 33,25 | 126,24 | 159,60 | 5,93 % |
| 2024 | 32,54 | 124,09 | 156,63 | -1,86 % |
| 2025 | 28,54 | 120,81 | 149,35 | -4,64 % |

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

| | Hallinto | Sivistys | Tekninen | Työllistämisyksikkö | Yhteensä |
|-----------------|--------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|
| Naiset | 9,46 | 99,46 | 10,35 | 1,54 | 120,81 |
| Miehet | 1,13 | 11,93 | 13,79 | 1,69 | 28,54 |
| Yhteensä | 10,59 | 111,39 | 24,14 | 3,23 | 149,35 |

4.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista paikallisista vapaista.

Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2021–2025

| Osasto | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | Muutos 2024–2025 | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|-------------|
| | KP | TP | KP | TP | KP | TP | KP | TP | KP | TP | KP | TP |
| Elinvoima- ja hallinto- palvelut | 204 | 141 | 71 | 55 | 57 | 45 | 146 | 105 | 394 | 271 | 248 | 166 |
| Sivistys- toimi | 1364 | 1088 | 1978 | 1553 | 2023 | 1579 | 2443 | 1885 | 1429 | 1143 | -1014 | -742 |
| Tekninen | 125 | 94 | 289 | 223 | 524 | 385 | 295 | 188 | 315 | 231 | 20 | 43 |
| Yhteensä | 1693 | 1323 | 2338 | 1831 | 2604 | 2009 | 2884 | 2178 | 2138 | 1645 | -746 | -533 |

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

| Sairauspoissaolot ajalla 1.1. - 31.12.2025 | Kalenteri- päivät 2024 | Kalenteri- päivät 2025 | Muutos 2024–2025 |
|---|---------------------------|------------------------------|------------------|
| Lyhyet poissaolot alle 4 pv | 595 | 444 | -151 |
| 4–29 pv | 979 | 837 | -142 |
| 30–60 pv | 577 | 270 | -307 |
| 61–90 pv | 62 | 245 | 183 |
| 91–180 pv | 426 | 93 | -333 |
| yli 180 pv | 245 | 249 | 4 |
| Yhteensä | 2884 | 2138 | -746 |

4.3. Perhevapaat

Vuosilomien ja sairauspoissaolojen jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi.

Perhevapaat toimialoittain

| Osasto | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | KP | TP | KP | TP | KP | TP | KP | TP |
| Yleishallinto | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Sivistystoimi | 407 | 323 | 957 | 679 | 1005 | 695 | 1078 | 582 |
| Tekninen | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Yhteensä | 407 | 323 | 957 | 679 | 1005 | 695 | 1078 | 582 |

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Tilapäiset hoitovapaat

| 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| KP | TP | KP | TP | KP | TP | KP | TP | KP | TP |
| 100 | 100 | 116 | 115 | 143 | 141 | 111 | 107 | 102 | 102 |

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

4.4. Opintovapaat- ja oppisopimus

Opintovapaalla oli 2 henkilöä. Oppisopimuksella opiskeli 2 henkilöä.

4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästövapaajärjestelmä. Tätä vapaata on aiemmin käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi. Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2025 säästövapaata käytti 25 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 96 palkatonta päivää ja 25 palkallista päivää.

4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Pihlajalinna Terveys Oy. Työterveyshuolto perustuu vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto sekä sairaudenhoito. Työterveyshuollon kustannukset olivat arvioidun kelakorvauksen jälkeen noin 660 euroa per henkilö. Samainen luku on vuonna 2024 ollut noin 370 euroa. Kelakorvaus on 60 % lakisääteisen työterveyshuollon hyväksytyistä kustannuksista ja 50 % hyväksytyistä sairaudenhoitokustannuksista.

4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuoteen 2035 mennessä Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 54 henkilöä tämänhetkisen tiedon mukaan. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2025 ollut henkilöstö. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa. Kyseessä on laskennallinen ennuste ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, joiden työsuhteen luonne on määräaikainen työsuhteen tarkoituksen vuoksi.

| Vakinainen henkilöstö | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Eläkkeelle | 5 | 6 | 6 | 6 | 4 |
| Eronnut palveluksesta | 7 | 6 | 3 | 11 | 3 |
| Lähtövaihtuvuus yht. | 12 | 12 | 9 | 17 | 7 |

| Vakinainen henkilöstö | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|
| Palvelukseen tulleet | 3 | 7 | 4 | 1 | 4 |

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain *)

| Määräaikainen henkilöstö | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Aloittaneet | 309 | 450 | 473 | 571 | 570 |
| Lopettaneet | 311 | 455 | 496 | 632 | 582 |

*)

yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Vuoden 2025 talousarviossa oli varattu henkilöstökuluihin yhteen 8 332 086 euroa, josta käytettiin vuoden aikana 8 069 050 euroa. Tässä ei ole huomioitu millään tavoin kunnanjohtajan irtisanomisesta aiheutuneita kustannuksia, joita syntyi hallinto-oikeuden kumotessa valtuuston päätös irtisanomisesta.

Palkka- ja palkkiokustannuksen laskivat noin 0,5 %.

| HENKILÖSTÖKULUJEN MUUTOS 2023 - 2025 | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|
| | 2025 | 2024 | 2023 |
| Henkilöstön lukumäärä 31.12. | 153 | 156 | 168 |
| Yleishallinto | 10 | 11 | 9 |
| Sivistys ja hyvinvointitoimi | 119 | 117 | 126 |
| Tekninen toimi | 22 | 24 | 28 |
| Työllistämisyksikkö | 2 | 4 | 5 |
| Henkilöstökulut € | 8 069 050 | 8 159 229 | 8 332 086 |
| Palkat ja palkkiot | 6 644 463 | 6 679 336 | 6 751 926 |
| josta jaksotettujen palkkojen osuus | 9 578 | 14 618 | 49 640 |
| Henkilöstösivukulut | | | |
| Eläkekulut | 1 293 577 | 1 389 276 | 1 415 528 |
| Muut henkilöstösivukulut | 227 425 | 175 639 | 237 905 |
| josta jaksotettujen sivukulujen osuus | 5 873 | 7 380 | 187 |
| Henkilöstökorvaukset ja muut korvaukset | -96 416 | -85 022 | -73 273 |
| Vapaaehtoiset henkilöstökulut € | 134 941 | 119 461 | 67 252 |
| Terveystieteidenhuolto (netto) | 101 393 | 58 124 | 28 518 |
| Henkilökunnan koulutus | 25 239 | 50 100 | 30 409 |
| Tyky-toiminta | 8 309 | 11 237 | 8 325 |
| Henkilöstökulut yhteensä € | 8 203 991 | 8 278 690 | 8 399 338 |

Kuva 1. Taulukko henkilökulujen muutoksesta

5.1. Palkkarakenne

Henkilöstön palkkaus määräytyy Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vaikka palkan muodostuminen eri sopimusaloilla eroaa toisistaan, voidaan palkkarakenne esittää yhteneväisesti.

Palkkarakenne joulukuun 2025 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

| | KVTES | Opetusala | Tekni- set |
|--|--------------|--------------|---------------|
| Tehtäväkohtainen palkka | 90,99 % | 81,75 % | 76,58 % |
| Palveluajkaan sidotut lisät | 5,37 % | 12,85 % | 6,13 % |
| Henkilökohtainen lisä | 2,47 % | 4,36 % | 9,88 % |
| Muut säännöllisen työajan lisät | 0,78 % | | 1,47 % |
| Lisä- ja ylityökorvaukset | 0,39 % | 1,04 % | 5,94 % |
| Yhteensä | 100 % | 100 % | 100 % |
| | | | |
| Kokonaisansio keskim €/kk | 3074 | 4043 | 3358 |

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 108 henkilölle, henkilökohtaista lisää 88 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 18 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 20 henkilölle.

5.2. Eläkemaksut

Vuonna 2025 eläkemaksut olivat kokonaisuudessaan alle 1,3 milj.euroa, joka on lähes 100 000 euroa vähemmän kuin edellisenä vuonna. Tasausmaksun suuruus oli 170 685 euroa. Muut eläkemaksut ovat palkkaperusteisia. Tässä myöskään ei ole huomioitu millään tavoin kunnanjohtajan irtisanomisesta aiheutuneita kustannuksia, joita syntyi hallinto-oikeuden kumotessa valtuuston päätös irtisanomisesta.

| KOKONAISPALKKAUSKUSTANNUKSET | | | |
|------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2025 | 2024 | 2023 |
| Maksetut palkat ja palkkiot | 6 644 463 | 6 679 336 | 6 751 926 |
| Vakinaisten palkat | 4 565 201 | 4 565 207 | 4 574 137 |
| Tilapäisten palkat | 906 850 | 879 289 | 845 343 |
| Sijaisten palkat | 649 248 | 677 252 | 689 180 |
| Palkkiot luottamustoimista | 79 469 | 53 990 | 59 452 |
| Muut palkat ja korvaukset | 443 695 | 503 597 | 583 814 |
| Henkilösivukulut | 1 521 002 | 1 564 914 | 1 653 434 |
| Eläkekulut | 1 293 577 | 1 389 276 | 1 415 528 |
| KuEL, palkkaperusteinen | 959 499 | 947 687 | 941 022 |
| VaEL-maksut | 163 393 | 174 335 | 190 351 |
| Keva tasausmaksu | 170 685 | 267 254 | 284 155 |
| Muut henkilösivukulut | 227 425 | 175 639 | 237 905 |
| Henkilöstökorvaukset | -96 416 | -85 022 | -73 273 |
| Henkilöstökulut yhteensä | 8 069 050 | 8 159 229 | 8 332 086 |

Kuva 2. Taulukko kokonaispalkkakustannukset

6. Yhteenveto

Kunnan henkilöstön ikärakenne on edelleen haastava. Joihinkin avoimiin tehtäviin on ollut vaikea löytää riittävän osaavia tai lakisääteiset kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita. Paikallisesti sovittavat palkankorotukset pyrittiin 2023, 2024 ja 2025 kohdentamaan niin, että kunnan palkkakilpailukyky vahvistuisi eri työtehtävissä. Toimia joilla henkilöstön ja osaamisen riittävyys turvataan, pitää jatkaa suunnitelmallisesti ja kokoaikaisesti. Oppisopimuskoulutus on hyvä väylä rekrytoida työvoimaa, jonka osaaminen soveltuu kunnan tarpeisiin. Oppisopimuskoulutuksesta kunnalla on hyviä kokemuksia.

Kunnan henkilöstö työskentelee sitoutuneesti ja joustavasti. Jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomiota mm. työterveyshuollon työpaikkakäyntien ja ryhmä- sekä yksilökohtaisten toimenpiteiden avulla (työkykyneuvottelut, työnohjaus). Psykkisen kuormittumisen vähentämiseen on edelleen panostettava merkittävästi. Myös on panostettu aktiivisesti työhyvinvointiin eri toimialueilla. Tyky-toiminta on kunnassa aktiivista ja tämän kehittämistä tehdään yhteisesti kunnan eri toimialueiden kesken.