



Henkilöstöraportti 2025



Sisällys

1. Yleistä	3
2. Henkilöstön määrä 31.12.2025	4
3. Henkilötyövuosi / HTV 2	6
4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025	6
5. Henkilöstön vaihtuvuus	7
6. Palkkausjärjestelmä	8
7. Työorganisointi	9
8. Työajan jakautuminen	9
9. Etätyöskentely	9
10. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	9
11. Työhyvinvointi	10
12. Henkilöstökulut	13

1. Yleistä

Kuntatyönantajien henkilöstökertomuksen laadintaan antaman suosituksen mukaan henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja.

Henkilöstövoimavaroihin liittyviä yleisiä tunnuslukuja ovat henkilöstömäärä, henkilötyömäärä, työajan jakautuminen, henkilöstön ikärakenne, henkilöstön vaihtuvuus, eläköityminen, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit sekä palkitseminen. Jotta kunnat voisivat vertailla ja tulkita omia lukujaan suhteessa muihin kuntiin sekä tehdä johtopäätöksiä niiden perusteella, on kuntatyönantajien suosituksessa esitetty viisi yhteistä tunnuslukua ja niiden yhteinen laskentatapa.

Suosituksen mukaan henkilöstökertomus on jokaisen kuntaorganisaation strategian näköinen. Keskeistä on, että henkilöstötunnusluvut ja niistä raportointi liittyisivät kiinteästi organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. (Kuntatyönantajat: Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021).

Kunnanvaltuuston hyväksymän kuntastrategian vision mukaan kunta on mahdollistava, saavutettava, luonnostaan ammentava vireä kulttuurikunta. Kunta toimii yhteistyön ja hyvinvoinnin mahdollistajana siellä olevien vakituisten ja vapaa-ajan asukkaiden, yritysten sekä kolmannen sektorin kesken. Digitalisaatio mahdollistaa päätöksentekoon osallistamisen ja palvelujen paremman saatavuuden ja saavutettavuuden koko Rääkkylän kuntaan. Toimijoiden yhteinen kokeilukulttuuri synnyttää uusia ideoita ja edistää jatkuvaa oppimista. Se tarjoaa oppimista yli sukupolvien myös henkilökunnan keskuudessa.

Henkilöstölle vuoden 2025 talousarviossa asetetut tavoitteet olivat: Henkilöstö toimii vastuullisesti valtuuston asettamien kuntastrategian ja talousarvion ja muun ohjeistuksen mukaisesti siten, että huolehtii resurssit tulevat käytettyä kuntalaisten hyväksi hyvälaatuisesti, tehokkaasti ja oikein. Henkilöstö sitoutuu uudistumaan/ uudistamaan aktiivisesti sekä tehtäviään että omaa osaamistaan ja parantamaan kykyjensä mukaan Rääkkylän kunnan kuntakuvaa.

Kunnan vuonna 2024 vietetyn 150-vuotisjuhlavuoden kunniaksi henkilöstölle järjestettiin helmikuussa henkilöstöjuhla, jossa palkittiin Kuntaliiton ansiomerkeillä 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita kunnallishallinnon hyväksi tehdystä ansiokkaasta työstä.

Yhteenveto keskeisistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2025:

- Henkilöstömäärän kehitys edellisestä vuodesta: -3 henkilöä
- Henkilötyövuosimuutos 51,18 htv (2024) => 47,70 htv (2025)
- Eläköitymisriski: noin 24 % seuraavan 5 vuoden sisällä
- Vakituisten henkilöstön koulutuspäiviä kirjattiin 1,38 pv/hlö.
- Sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi: -290 pv. Sairauspoissaoloja kertyi henkilötyövuotta kohden vain 7,1 päivää.
- Henkilöstökulujen muutos edellisestä vuodesta: -4,8 %

2. Henkilöstön määrä 31.12.2025

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli vuoden 2025 lopussa 49.

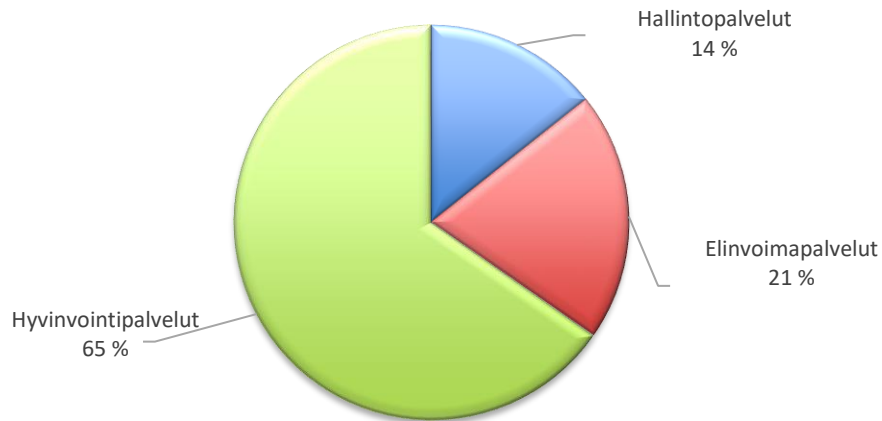
Hallintopalveluissa oli työntekijöitä 7, elinvoimapalveluissa työskenteli 10 ja hyvinvointipalveluissa 32 työntekijää. Raportin luvuissa on mukana vain palkkojen kautta maksettu henkilöstö ja tiedot on saatu Populus-palkkajärjestelmästä. Mukana ei ole ostopalveluna maksettujen henkilöiden työpanosta.

	2025			2024			2023		
	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.
Hallintopalvelut									
Vakinaiset	5	2	7	5	2	7	5*	2	7
Määräaikaiset									
Työllistetyt				1		1	1	3	4
Hallintopalvelut yhteensä	5	2	7	6	2	8	6	5	11
Elinvoimapalvelut									
Vakinaiset	8	1	9	7	2	9	7,5*	2	9,5
Määräaikaiset	1		1	2		2	1		1
Sijaiset							1		1
Elinvoimapalvelut yhteensä	9	1	10	9	2	11	9,5	2	11,5
Hyvinvointipalvelut									
Vakinaiset	21	5	26	20	4	24	22	4	26
Määräaikaiset	4	1	5	6	2	8	4,5*	3	7,5
Sijaiset	1		1	1		1	2		2
Työllistetyt								1	1
Hyvinvointipalvelut yhteensä	26	6	32	27	6	33	28,5	8	36,5
Koko henkilöstö yhteensä	40	9	49	42	10	52	44	15	59

*henkilön työpanos jakautuu kahdelle palvelualalle

	2025	2024	2023
Vakinaiset	42	40	42,5
Määräaikaiset	6	10	8,5
Sijaiset	1	1	3
Työllistetyt	-	1	5
Yhteensä	49	52	59

Henkilöstö palvelualueittain



Hallintopalveluiden henkilöstö

kunnanjohtaja
hallintosihteeri
kirjanpitäjä
laskentasihteeri
toimistosihteeri
työllisyyskoordinaattori
maahanmuuttokoordinaattori

Elinvoimapalveluiden henkilöstö

tekninen johtaja (ostopalveluna)
rakennustarkastaja
hallintosihteeri
kiinteistöpalvelusihteeri
kehityssihteeri
hankekoordinaattori
siivoustyönjohtaja
4 toimitilahuoltajaa

Hyvinvointipalveluiden henkilöstö

Perusopetus

rehtori
hallintosihteeri
3 luokanopettajaa
2 erityisluokanopettajaa
esiluokan opettaja
2 aineenopettajaa
4 päätoimista tuntiopettajaa
sivutoiminen tuntiopettaja
4 koulunkäynninohjaajaa
keittäjä
ruokapalvelutyöntekijä

Varhaiskasvatus

varhaiskasvatuksen esimies
lähihoitaja
lastenhoitaja
2 ryhmäperhepäivähoitajaa
ryhmäavustaja

Kirjasto

kirjastonhoitaja
kirjastovirkailija

Vapaa-aikatoimi

vapaa-aikasihteeri
nuoris- ja vapaa-ajanohjaaja
liikuntapaikkojen hoitaja

31.12.2025 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 42, joista naisia 34 ja miehiä 8. Näistä päätoimisia oli 37 ja osa-aikaisia 5.

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 85,7 %.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli 7, joista naisia 6 ja miehiä 1. Näistä päätoimisia oli 4 ja osa-aikaisia 3.

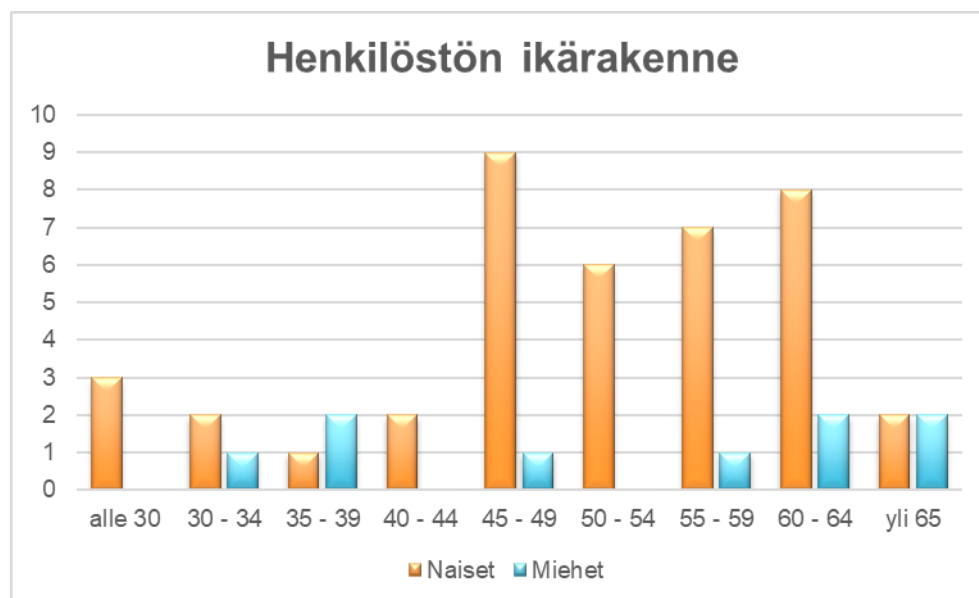
Kunnan henkilöstö on sukupuolijakaumaltaan hyvin naisvaltainen (81,6 %), mikä on tyypillistä kunta-alalle.

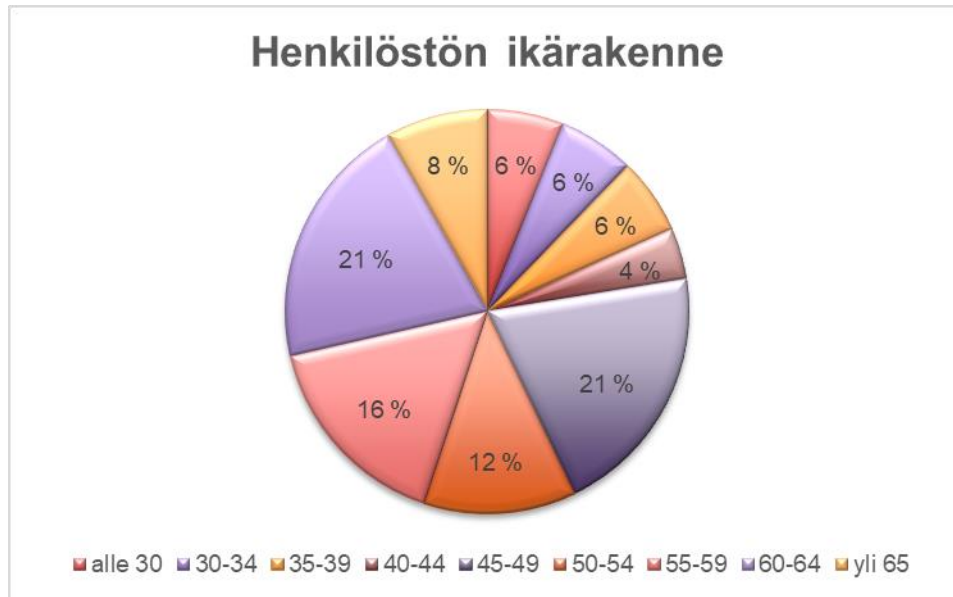
3. Henkilötyövuosi / HTV 2

Kuntien yhteiseksi määritetyllä henkilötyövuosi -tunnusluvulla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aika-prosenttiaan vastaavasti ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Yhtä työntekijää kohden henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Palkallisen työpanoksen määrä vuonna 2025 oli 47,70 henkilötyövuotta. Edellisenä vuonna luku oli 51,18 htv.

4. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025





Suurimmat ikäryhmät olivat 45-49-vuotiaat sekä 60-64 vuotiaat. Kummassakin ryhmässä oli 10 henkilöä, noin 21 %. Alle 30 -vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 6 % eli 3 henkilöä.

Henkilöstön jakautumista eri ikäluokkiin tarkastellessa tulee kiinnittää huomiota tuleviin eläköitymisiin. Noin 5 vuoden sisällä eläkeiän saavuttavien määrä on noin 28 % koko henkilöstöstä. Eläköitymisiin tulee varautua suunnitelmallisuudella sekä vahvistamalla osaamista ja siirtämällä hiljainen tieto ennen eläkepoistumaa.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan kunnan henkilöstöstä on eläköitymässä vanhuuseläkkeelle 12 henkilöä vuosina 2026-2030 ja 8 henkilöä vuosina 2031-2035. Eläköitymiset ovat kohdistumassa kaikkiin tehtäväalueisiin.

Koko henkilöstön keski-ikä oli 51,0 vuotta. Keski-ikä on laskenut edellisestä vuodesta 0,7 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä	2025	2024	2023
	51,0	51,7	50,5
Naiset	50,7	50,8	50,5
Miehet	52,1	55,4	50,7

5. Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan henkilökunnan lukumäärä oli vuoden 2025 lopussa 49, joka oli 3 vähemmän kuin vuoden 2024 lopussa. Työllisyydenhoidon muutosten vuoksi palkkatukityöllistämistä ei ollut vuonna 2025.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan käyttää mittarina pitovoiman osalta. Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan vähentää varmistamalla hyvät työolosuhteet, mielekkäät työtävät, kouluttautumismahdollisuudet sekä uralla etenemismahdollisuudet sekä varmistamalla kilpailukykyinen palkkataso. Henkilöstön vaihtuvuutta lasketaan vakinaisten palvelussuhteiden osalta ja niistä raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen

liikkuvuus. Vaihtuvuuden laskennassa on poistettu luvuista Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaan oman organisaation sisällä tapahtuneet tehtäväsiirrot. Vakinaisia palvelussuhteita solmittiin vuoden 2025 aikana kuusi (6), joista kolmen (3) henkilön kohdalla työsuhde vakinaistettiin määräaikaisen palvelussuhteen jälkeen. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi kolme (3): kaksi (2) henkilöä siirtyi eläkkeelle ja yhden (1) henkilön työsuhde päättyi muusta syystä.

Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa oli 14,3 % ja päättyneissä palvelussuhteissa 7,1 %.

6. Palkkausjärjestelmä

KVTESin uusi tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan 1.2.2025 ja kunnassa se otettiin käyttöön 1.10.2025. KVTESin lisäksi tasopalkkajärjestelmä koskee OVTESin osiota G. Uusi tasopalkkajärjestelmä korvasi entisen työn vaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän. Uudessa järjestelmässä tasopalkka määritellään tehtävässä edellytetyn osaamisen ja vastuun perusteella.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet ja henkilökohtaiset lisät ovat olleet käytössä 1.2.2013 alkaen. Henkilökohtaiseen palkanosaan kuuluva henkilökohtainen lisä perustuu muun muassa henkilön osaamiseen, tietoihin ja taitoihin jne. Henkilökohtaisella lisällä vaikutetaan myös henkilöstön motivaatioon sekä kannustetaan itsensä ja osaamisen kehittämiseen.

Kunnassa ei ole käytössä vahvistettua palkitsemisjärjestelmää.

Kunnassa noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) sekä kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Vuonna 2025 solmittiin uudet virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla, keskitetyllä järjestelyerällä ja paikallisilla järjestelyerillä.

Palkkoja korotettiin 1.10.2025 työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla. Korotuksen suuruus oli 2,5 % kaikissa sopimuksissa. Korotukset koskivat tasopalkkaa ja siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää.

1.6.2025 alkaen maksuun tulivat työehtosopimusten mukaiset paikalliset kehittämisohjelmaerät 0,45 % (KVTES), 0,40 % (OVTES ilman osiota G), 0,25 % (OVTES osio G) ja 0,65 % (TS). Erien kohdentamisesta neuvoteltiin paikallisesti kunnan edustajien ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kanssa. KVTESin ja OVTES osio G:n erät kohdennettiin tasopalkkajärjestelmään siirtymisessä.

Lisäksi 1.2.2025 voimaan tuli valtakunnallinen keskitetty erä, joka kohdentui tiettyjen KVTES-palkkaliitteiden ja palkkaryhmien valtakunnallisten tasopalkkojen saavuttamiseen. Kustannus vaihteli eri työnantajittain, ollen keskimäärin 0,35 %. 1.6.2025 tuli voimaan teknisen sopimuksen valtakunnallinen keskitetty erä 0,15 %, jolla korotettiin tehtäväkohtaisten palkkojen alarajoja.

7. Työnorganisointi

Kunnan työtehtäviä hoitaa melko vähäinen henkilökunta. Työtehtävien hoitamiseksi moniosaajat ovat kunnalle arvokkaita. Lisäksi työtehtävien sektoroitumista pitäisi välttää.

Työtehtävien uudelleen organisointia on toteutettu eläköitymisten ja muiden organisaatiomuutosten yhteydessä. Sijaistamisjärjestelyillä tulisi varmistaa tehtävien jatkuvuus eri tilanteissa kaikilla toimialoilla. Osassa tehtäviä sijaistaminen on huomioitu ja osassa ei.

8. Työajan jakautuminen

Kunnan eri työpisteissä käytössä olevat työaikamuodot ovat yleistyöaika ja toimistotyöaika. Lisäksi opettajilla on opetusvelvollisuuteen perustuva työaika.

Toimistotyöajan puitteissa työskentelevillä on joustava työaika: alkaen aamuisin klo 7–9 välillä ja päättyen iltapäivällä klo 15–17 välillä.

9. Etätyöskentely

Etätyötä yhdistellään joustavasti normaaliin työpaikalla tehtävään lähityöhön. Etätyötä toteutetaan kunnanhallituksen 14.6.2021 hyväksymän etätyöohjeen mukaisesti. Kokemuksen perusteella etätyö on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi monissa työtilanteissa. Tietoliikenneyhteydet ja työssä tarvittavat ohjelmat ovat pääsääntöisesti toimineet hyvin ja etätyön on huomattu lisäävän työn tuottavuutta etenkin huolellista keskittymistä vaativissa tehtävissä.

10. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstöllä on oikeus osallistua täydennys-, jatko-, uudelleen-, oppisopimus- ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Työnantaja voi osallistua työntekijän/viranhaltijan omaehtoisien koulutuksen koulutuskustannuksiin myöntämällä viisi työpäivää vapaata vuosittain.

Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2025 aikana henkilöstö osallistui oman ammattialansa täydennyskoulutustilaisuuksiin ja lisäksi kunta järjesti mm. hätäensiapukoulutuksen.

Oppisopimuskoulutusta ei ollut käynnissä henkilöstön osalta, koska aikaisemmat työpaikalla tapahtuneet koulutukset olivat päättyneet vuonna 2024.

Oheisessa taulukossa huomioidaan yhdeksi koulutuspäiväksi 6 tunnin koulutus. Se voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	58	1,38	0	0
Muu koulutus	0	0	0	0

Lähde: Populus-palkkajärjestelmä

11. Työhyvinvointi

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kunnan tärkein menestystekijä. Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. (Kuntatyönantajat: Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021).

Työhyvinvointi

Henkilöstöä kannustetaan oma-aloitteiseen ja yksilölliseen liikuntaan. Vuonna 2025 tarjolla oli liikunnan edistämiseksi vuosittainen liikuntakampanja ja työntekijöillä oli oikeus osallistua työaikana yhden tunnin ajan/vko työkykyä ylläpitävään liikuntaan. Lisäksi henkilöstön työhyvinvointia tuettiin 70 euron arvoisella Epassilla, jota sai käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Kesäkuussa henkilöstölle järjestettiin liikuntailtapäivä. Työnantaja panostaa henkilöstön työhyvinvointiin myös tukemalla työpaikkaruokailua.

Työhyvinvointia edistävillä toimilla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Työterveyshuollon toimenpiteillä pyritään työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Kehityskeskustelut käytiin kaikissa henkilöstöryhmissä vuoden 2025 aikana.

Kunnassa noudatetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Savuton kunta

Kunnanhallituksen päätöksellä kunta työpaikkana julistautui savuttomaksi vuoden 2014 lokakuun alusta alkaen. Työnantajana kunta tukee tupakoinnin lopettamista siten, että se korvaa lääkaineiden ja nikotiinipurukumin hankkimisesta aiheutuneita kuluja yhden (1) kuukauden verran työntekijää kohti. Sähkötupakka luokitellaan tupakkatuotteeksi ja siten se kuuluu myös tuen piiriin.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut on tuottanut Siun työterveys Oy. Työpaikan olosuhteisiin kohdistuvina toimenpiteinä työterveyshuolto tekee tarvittaessa työpaikkaselvityksiä työpaikan vaara- ja riskitekijöiden selvittämiseksi ja työtilojen suunnittelemiseksi. Yksilöön kohdistuvana lakisääteisenä toimintana työterveyshuolto suorittaa työhön sijoitustarkastuksia ja seurantatarkastuksia.

Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) mukaisesti kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuoksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Siihen kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina paikallisjärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokauden mittainen.

Yhteistyötoimikunta ei kokoontunut kertaakaan vuonna 2025.

Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa ja vähintään kerran vuodessa. Tällöin toimikunnan kokoonpanoon kuuluu myös työterveyshoitaja. Työsuojelun toimintaohjelman periaatteiden mukaan kunnan työsuojelutoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kunnan pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelun toimintaohjelmaa päivitetään vuosittain. Työsuojelun tarkoituksena on työntekijän psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin turvaaminen työssä ja työympäristössä esiintyviltä terveys- ja työturvallisuushaitoilta.

Työsuojelua toteutetaan työsuojeluorganisaation kautta, työsuojelusta annettujen lakien, asetusten ja suositusten mukaisesti. Henkilöstön jaksamista tuetaan osaamisen ylläpidolla, tukemalla jatko- ja täydennyskoulutukseen osallistumista sekä käyttämällä tarvittaessa työnohjausta. Kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen malli ja päihdeohjelma.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2025 kolme (3) kertaa.

Terveysperusteiset poissaolot

Pitkittyviin sairauspoissaoloihin työnantaja voi vaikuttaa aktiivisella tuella. Varhaisen tuen avulla pyritään tunnistamaan työpahoinvointia, seuraamaan sairauspoissaoloja ja estämään niiden pitkittymistä.

Sairauspoissaoloiksi huomioidaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtatpaturmista, työmatkatatpaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Vuoden 2025 aikana sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 337 kalenteripäivää, joka on henkilötyövuotta kohden 7,1 päivää. Edellisenä vuonna poissaoloja kertyi 12,3 päivää/htv. Sairauspoissaolot vähenivät huomattavasti edellisestä vuodesta ja vähennys oli 290 päivää. Työtatpaturmia ei kirjattu yhtään tapausta.

Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla/ työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyin edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 120 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa ko. kalenterivuonna edellä mainittujen aikarajojen täytyttyä ja poissaolot ovat siten palkattomia.

Terveysperusteiset poissaolot painottuvat lyhyisiin 1–7 päivän poissaoloihin. Toiseksi eniten on 8–29 päivän poissaoloja.

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä, myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	175	0
8–29 pv	90	0
30–59 pv	72	0
60–89 pv	0	0
90–179 pv	0	0
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä	337	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	7,1	0

	%
Sairauspoissaoloprosentti	3,0 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	28,6 %

Lähde: Populus-palkkajärjestelmä

Oheisen taulukon sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teoreettinen työaika saadaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhäät. Nolla päivää sairastaneissa huomioidaan henkilöt, joille on kertynyt kalenterivuoden aikana yli kuusi henkilötyökuukautta työtä kokoaikaisesta työstä joko vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa. Näin lasketusta henkilöstömäärästä lasketaan prosenttiosuus henkilöstöstä, jolla ei ole kyseisen vuoden aikana ollut ainuttakaan sairauspoissaolopäivää.

Vuoden 2025 aikana kuntoutukseen ei osallistunut yhtään henkilöä.

Perhevapaiksi luettavia poissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 167 päivää, joista tiilapäistä hoitovapaata oli 28 päivää (6 henkilöä) sekä raskaus- ja vanhempainvapaata 139 päivää (1 henkilö).

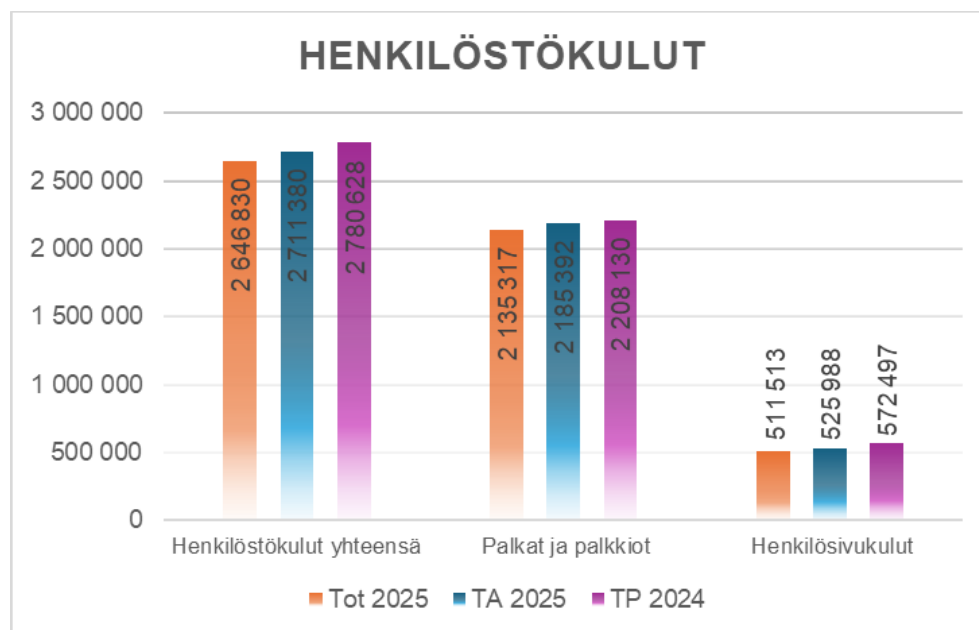
Vuorotteluvapaalla ei ollut yhtään henkilöä ja vuorotteluvapaajärjestelmä lakkautettiin 1.8.2024 alkaen. Sitä ennen alkaneet vapaat olisi voinut pitää loppuun.

12. Henkilöstökulut

Työvoimavaltaisella kunta-alalla henkilöstökulut muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta.

Vuoden 2025 talousarviossa henkilöstökuluihin varattiin 2 711 380 euroa.

Henkilöstökulujen toteutuma oli 2 646 830 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 2 135 317 euroa. Henkilösivukuluja oli yhteensä 511 513 euroa, joka sisälsi eläkekuluja 460 485 euroa ja muita sivukuluja 51 028 euroa. Henkilöstökulut vähenivät edellisvuoteen verrattuna 133 798 euroa eli 4,8 %. Tämä johtui henkilöstön määrän vähenemisestä.



Lähde: TANE Taloushallinnon raportit 2025

Työterveyshuollon menot olivat 15 297 euroa. Menot kasvoivat edellisestä vuodesta noin 16 %.