

YT tmk 17.3.2026

Kunnanhallitus 30.3.2026 Liite 1. 50 §



MARTTILA

**MARTTILAN KUNNAN  
HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2025**

Henkilöstöraportin tarkoitus on antaa tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on laadittu KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen hyväksymän suosituksen pohjalta. Henkilöstöraportin tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Raportti käsitellään kunnan yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa.

Raportin tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon ohjelmasta ja Kevan tilastotiedoista. Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Vuonna 2024 valmisteltiin ja hyväksyttiin hyvinvointialan organisaatiomuutos, joka tuli voimaan uuden valtuustokauden alussa 1.6.2025. Hyvinvointialalla on sen jälkeen toimialajohtajana hyvinvointijohtaja, jonka alaisuudessa ovat kaikki hyvinvointialan työntekijät.

## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Vuoden 2025 lopussa Marttilan kunnan palveluksessa oli yhteensä 62 henkilöä (edellisenä vuonna 68). Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 53 (54) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 9 (14). Vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2025 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla vapaalla. Henkilöstömäärä pieneni kuudella henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Virkasuhteessa vakinaisesta henkilöstöstä oli 21 eli 40 %.

Palvelussuhde 31.12.2025	Kokoaikainen	Osuus %	Osa-aikainen	Osuus %
Vakinainen	45	85 %	8	15 %
Määräaikaiset ja osuus koko henkilöstöstä	4	44 %	5	56 %
Yhteensä koko henkilöstö	49	79 %	13	21 %

Pääsääntöisesti Marttilan kunnassa työskennellään kokoaikatyössä. Henkilöstöstä kokoaikaisia oli vuoden lopussa 49 henkilöä (79 %).

### Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettyä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosista vähennetään kaikki palkattomat poissaolot. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Vuonna 2024 ja 2025 keväällä varhaiskasvatuksen asiakastilanteen vuoksi varhaiskasvatuksessa oli poikkeuksellisen paljon määräaikaisia työsuhteita. Lisäksi vuonna 2025 vakinaisen henkilöstön eläköitymisten vuoksi on ollut tuplahenkilöt. Osa sivistystoimen vakituisista vakansseista on ollut täytettynä määräaikaisilla työsuhteilla (kesto enintään 1 vuosi), koska niihin ei ole saatu päteviä työntekijöitä, ja vuoden 2025 haussa niihin on saatu pätevät työntekijät vakituisiin työsuhteisiin. Aikaisempina vuosina on käytetty palkkatukea työttömien työnhakijoiden työllistämiseksi ja velvoitetyöllistettävien palkkaukseen. Palkkatuen myöntämisperusteet muuttuivat vuoden 2025 alussa työllisyyspalvelumuutosten yhteydessä, joten palkkatuketyöllistettyjä ei vuonna 2025 ollut, mutta yksi velvoitetyöllistetty oli. Työkokeiluja tarjotaan mahdollisuuksien mukaan. Kesätyöntekijöille tarjottiin 3-4 viikon työsuhteita. Tavoitteena oli työllistää kaikki kunnalle hakeneet kesätyöntekijät.

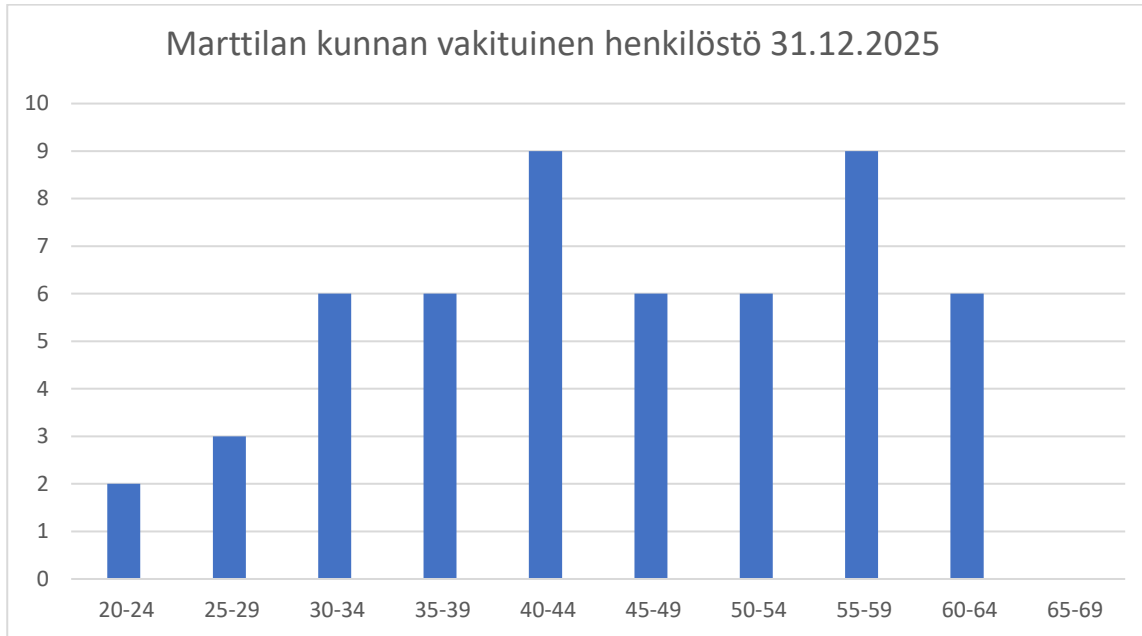
Vuonna 2025 henkilötyövuosia oli yhteensä 67 (66 vuonna 2024, 65 vuonna 2023).

- Vakinaisten henkilötyövuodet 49,5 (43,5 vuonna 2024, 44,5 vuonna 2023)
- Määräaikaisten henkilötyövuodet 17,7 (22,5 vuonna 2024, 20,5 vuonna 2023)

<b>MARTTILAN KUNNAN HENKILÖSTÖ (VAKANSSIT)</b>		
<b>Vakanssinimike</b>		
	<b>31.12.2025</b>	<b>TA 2026</b>
Kunnanjohtaja	1	1
Hallintojohtaja	1	1
Aluearkkitehti	0,6	0
Elinkeinoasiantuntija	1	0,75
Kirjanpitäjä	1	1
Palkkasihteeri	1	0
Toimistosihteeri	2	2
Ruokapalvelupäällikkö	1	1
Kokki	2	2
<b>YLEINEN JA TALOUSHALLINTO</b>	<b>10,6</b>	<b>8,75</b>
Rehtori-sivistysjohtaja	1	1
Luokanopettaja	6	6
Erityisluokanopettaja	1	1
Erityisopettaja (laaja-alainen)	1	1
Tuntiopettaja	1	1
Koulunkäynninohjaaja/iltapäivä- toim.ohj.	4	5
Varhaiskasvatusjohtaja	1	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1	1
Varhaiskasvatuksen opettaja/esiopetus	0	0
Varhaiskasvatuksen opettaja	5	5
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	10	10
Päiväkotiapulainen	1,85	1,85
<b>SIVISTYSTOIMI</b>	<b>33</b>	<b>33,9</b>
Kirjastonhoitaja	1	1
Kirjastovirkailija	0,55	0,55
Hyvinvointijohtaja	1	1
Hyvinvointikoordinaattori	1	1
<b>HYVINVOINTIALA</b>	<b>3,6</b>	<b>3,6</b>
Tekninen johtaja	1	1
Rakennus- ja kiinteistöpäällikkö	1	1
Toimistosihteeri	1	1
Siivoustyön ohjaaja	1	1
Siivoaja	1,8	1,8
Kiinteistönhoitaja	3	3
<b>TEKNINEN TOIMI</b>	<b>8,8</b>	<b>8,8</b>
<b>HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ</b>	<b>55,8</b>	<b>55,0</b>

## Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakautuma

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 45,2 vuotta. Miesten keski-ikä oli 44,8 vuotta ja naisten 45,3 vuotta. Kaksi suurinta ikäryhmää oli 40–44 -vuotiaat ja 55-59 -vuotiaat, molemmissa 9 henkilöä. Kaikkien kunnan palvelusuhteissa olevien keski-ikä oli 45 vuotta. Koko kuntasektorilla keski-ikä on KT:n tilaston mukaan noin 46 vuotta.



Miesten ja naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä 31.12.

	2025	2025	2025	Muutos 2024/2025 %	2024	2024	2024
Palvelussuhde 31.12.	Naiset	Miehet	Yhteensä		Naiset	Miehet	Yhteensä
Vakinaiset	47 88,7 %	6 11,3 %	53 100 %	-2,0 %	48 88,9 %	6 11,1 %	54 100 %

## Henkilöstö toimialoittain

Palvelussuhde 31.12.2025	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä	Osuus koko henk. %
Yleishallinto (sis. keskuskeittiön)	9	1	10	16,1
Sivistystoimi	28	8	36	57,1
Hyvinvointitoimi	4	0	4	6,5
Tekninen toimi	12	0	12	19,4
Yhteensä	53	9	62	100

Kunnan työntekijöiden lisäksi Marttilan kunnan tehtäviä hoidetaan kuntien välisillä sopimuksilla maataloustoimissa, ympäristöterveydenhuollossa, opetustoimissa ja ympäristönsuojelussa. Marttilan kunnan IT-tuki-palvelut ostetaan Lounealta.

## Henkilöstö sopimusaloittain

Marttilan kunnassa henkilöstöä oli seuraavien kunnallisten virka- ja työehtosopimusten piirissä:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES ja OVTES/VAKA
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain vuonna 2025:

Sopimusala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
KVTES	35	9	44
OVTES	10	0	10
OVTES/VAKA	3	0	3
TS	5	0	5

## HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Työajan jakautuminen	Kalenteripäivät	Määrä €	Osuus palkoista, %
vuosilomat	1656	221218	4,3 %
sairauslomat	881	85087	1,7 %
-kalenteripäivä/työntekijä	16,6	1605	
perhevapaat	158	2665	0,05 %
koulutus	209	16755	0,3
muu palkallinen	18	1602	0,03
palkattomat	414		

### Henkilöstön koulutus

Vuonna 2025 sivistystoimen henkilöstö osallistui Lapsiystävällinen kunta -mallin verkkokoulutuksiin. Lisäksi koko henkilökunnalle järjestettiin aggressiivisen henkilön kohtaamisen koulutuksia ja turvallisuuskoulutuksia. Vuoden 2025 alussa koko henkilöstölle ja myös luottamushenkilöille järjestettiin tietoturvakoulutuksia. Työntekijöitä on kannustettu koulutukseen. Nykyisin on paljon tarjolla erilaista koulutusta verkkokoulutuksena, mikä helpottaa osallistumista.

### Sairauspoissaolot

Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli yhteensä 881 kalenteripäivää (7,05 päivää/henkilö, 13,15 pv/htv), edellisenä vuonna samalla ajanjaksolla 982 päivää (2024: 6,06 päivää/henkilö, 14,88 pv/htv). Poissaolot ovat vähentyneet noin sadalla sairauspäivällä. Suurimmat sairausryhmät vuonna 2025 olivat tuki- ja liikuntaelin-sairaudet (69 %, 2024: 25,6%), mielenterveysongelmat (13,3 %, 2024: 21,6%) ja hengityselinsairaudet (9,2 %, 2024: 25,6%). Työtapaturmia oli vuonna 2025 yhteensä 3, joista 3 työpaikalla. Vakuutusyhtiön maksamia korvauspäiviä oli 5, jotka maksettiin työnantajalle.

Työterveyshuollon kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä pitkittyneissä sairauspoissaoloissa ja etsitty ratkaisuja ja tukitoimia yhdessä esihenkilöiden kanssa. Osasairauspäivärahaa on käytetty yhtenä keinona työhön paluun tukemisessa. Kaikkiin sairauslomiin ei pystytty työnantajan keinoin vaikuttamaan. Työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken pyritään löytämään ratkaisuja vajaakuntoisten työurien pidentämiseen. Kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli.

## HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vuonna 2025 rekrytoitiin kaksi vakinaista henkilöä yleishallintoon ja kolme vakituista henkilöä varhaiskasvatukseen. Lisäksi on palkattu määräaikaisia eripituisiin sijaishenkilöihin sekä varhaiskasvatuksen asiakastilanteen muuttuvaan tarpeeseen. Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry -palvelua.

### Palvelussuhteen kesto

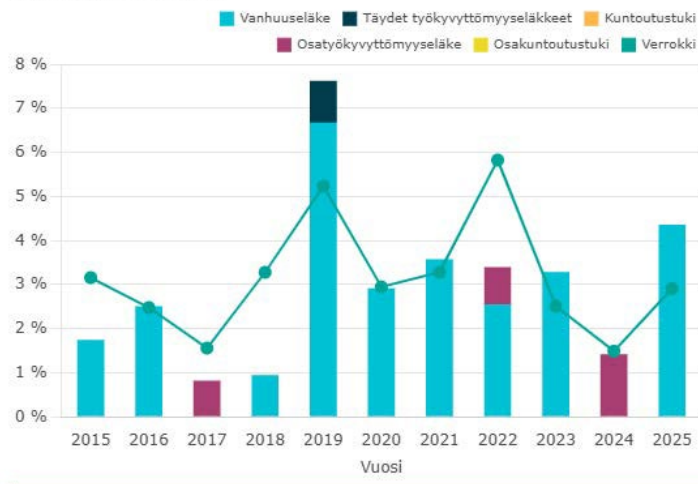
Vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelussuhteen kesto vuonna 2025 oli 13,3 vuotta. Selkeästi suurin ryhmä oli alle 10 vuotta kunnassa työskennelleet (64 %).

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2025	2025 henkilö-määrä	2025 osuus %	2024 henkilö-määrä	2024 osuus %
palveluaika alle 10 vuotta	34	64 %	47	69 %
palveluaika 10-19 vuotta	8	15 %	8	12 %
palveluaika 20-29 vuotta	9	17 %	9	13 %
palveluaika vähintään 30 vuotta	2	4 %	4	6 %

### Eläköityminen

Vuonna 2025 keskimääräinen eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta (ed. vuonna 61,2 vuotta). Kevan tilaston mukaan vuosina 2020–2025 vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle on siirtynyt 19 henkilöä. Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyi kolme henkilöä (ed. vuonna 1). Kevan ennusteen mukaan vuosina 2026–2030 Marttilan kunnan henkilöstöstä 8 henkilöä saavuttaa vanhuuseläkeiän.

Eläkkeiden alkavuus



Lähde: Kevan Avaintiedot, Marttilan kunta

Lähde: Keva

## PALKKAUS

Vuonna 2025 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi kaikilla sopimusaloilla 1.6.2025 paikalliset erät ja kehittämishjelmaerät sekä 1.10.2025 tulleet yleiskorotukset. Palkkoihin varattiin talousarviossa +3,0 % korotusvara 1.6.2024 palkkatason. Vuonna 2025 tehtiin iso KVTESin sopimusalan palkkajärjestelmän muutos, kun työn vaativuuden arvioinnista siirryttiin tasopalkkajärjestelmään. Tasopalkkajärjestelmä tuli voimaan helmikuun alussa, mutta sen valmistelu oli vielä valtakunnan tasolla kesken. Tasopalkkajärjestelmän yhteydessä tarkistettiin palkkoja, pääsääntöisesti tehtäväkohtaiset palkat olivat KVTESin tasopalkkoja suuremmat. Marttilan kunnan tasopalkkajärjestelmää valmisteli kunnanhallituksen nimittämä palkkatyöryhmä ja se käsiteltiin kunnanhallituksessa 8.9.2025. Tasopalkkaus otettiin käyttöön 1.10.2025 ja korotettuja palkkoja maksettiin takautuvasti 1.2.2026 alkaen.

Henkilöstön kokonaispalkkakulut olivat vuonna 2025 yhteensä 2 599 843 €. Henkilöstökulut ovat ostopalvelujen jälkeen kunnan suurin menoerä. Vuonna 2025 henkilöstökulut kasvoivat noin 4 prosentilla vuoteen 2024 verrattuna, yhteensä 99 720 €. Vuonna 2025 hallinnon eläköitymisten vuoksi keväällä kolmella vakansseista oli perehdytyksen ajan tuplamiehitys.

Palkkakustannukset	2025 €	2024 €	Muutos €	Muutos %
Maksetut palkat				
- bruttopalkka	2 566 697	2 465 515	+101 182 €	+4,10 %
- luontaisedut	33 145	34 608	-1 463 €	-4,23 %
- yhteensä	2 599 843	2 500 123	+99 720 €	+3,98 %

Palkat sopimusaloittain (joulukuu 2025 mukaan):

Palkkarakenne	KVTES	OVTES	OVTES/VAKA	TS
Tehtäväkohtainen palkka, osuus	86,2 %	74,8 %	89,6 %	87,5 %
Palveluvuosilisät, osuus	3,8 %	10,9 %	5,6 %	7,0 %
Henkilökohtainen lisä	1,1 %	0,6 %	1,2 %	2,1 %
Muut säännöllisen työajan lisät	0,6 %	3,5 %	1,2 %	1,6 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	5,8 %	8,2 %	0,2 %	1,7 %
Kokonaisansio keskimäärin €/kk	2383	3799	3030	3732

## TYÖKYVYN YLLÄPITO

### Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän keskinäinen säännöllisin väliajoin käytävä keskustelu. Sen tarkoituksena on selkiyttää tärkeimmät työtehtävät, tavoitteet ja odotukset työlle, keskustella työtilanteesta ja osaamisen kehittämistarpeista, arvioida työsuoritusta, molemminpuolisen palautteen antaminen sekä konkreettisista toimenpiteistä sopiminen. Uuden henkilöstön perehdyttämiseen kunnassa on oma ohjeistuksensa, jota on päivitetty vastaamaan muuttuneita tilanteita. Koko henkilöstöä koskevia muutoksia olivat esimerkiksi palkanlaskentapalvelujen siirtyminen tilitoimistoon Vuonna 2024 kunnassa otettiin käyttöön henkilöstön sisäiseen tiedottamiseen intra, jonka käyttöä on kehitetty vuonna 2025.

### Työterveyshuolto

Kunnan henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Mehiläinen Oy. Nykyinen sopimus on voimassa 30.6.2026 saakka. Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (keskitason mukaan). Toiminta perustuu toimintasuunnitelmaan.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2025. Kelan korvaus maksetaan vuosi jälkikäteen. Korvauksen osuus kustannuksista on ollut yleensä noin 40 %.

<b>Korvausluokka I</b>	
Kustannukset yhteensä	31 279 €
Osuus kokonaiskustannuksista	55,6 %
<b>Korvausluokka II</b>	
Kustannukset yhteensä	24 941 €
Osuus kokonaiskustannuksista	44,4 %
<b>Yhteensä KL I ja KL II</b>	59 179 €

Ennaltaehkäisevä toiminta (korvausluokka I) sisältää terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja tietojen antamisen ja ohjauksen. Sairaanhoidon (korvausluokka II) sisältyvät työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastaanotot, erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä sekä tarpeelliseksi katsotut työterveyslääkärin määräämät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

Työterveyshuollon kustannukset ylittivät talousarviomäärärahan 10 514 eurolla. Työterveyshuollon kustannukset henkilötyövuotta kohti olivat 907 €.

## Yhteistoiminta ja työsuojelu

Marttilan kunnassa yhteistyötoimikunnan tehtäviin kuuluu myös työsuojelu. Yhteistyötoimikunnan jäseninä olivat työnantajan edustajina kunnanjohtaja Anne Ahtiainen, kunnanhallituksen puheenjohtajat Eeva Korimäki ja Pasi Björk, työsuojelupäällikkö Jarkko Vihtonen sekä työntekijöiden edustajina Satu Juntunen/JHL, Mervi Suomi/Jyty (31.3.2025 saakka), Nina Löyttyniemi/Juko, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu Satu Koskela ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu (1. varavaltuutettu) Taina Jurttila-Nurminen ja 1.6.2025 alkaen Anniina Bergfors (2. varavaltuutettu). Sihteerinä toimi hallintojohtaja Heini Luoma ja 1.7.2025 alkaen Kati Rekola. Toimikunnan puheenjohtajana vuonna 2025 toimi työntekijöiden edustaja Nina Löyttyniemi.

Yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asiat ovat

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista koskevat asiat.

Toimikunnassa käsiteltiin mm.

- työpaikkaselvitykset, työsuojelutarkastukset ja työsuojeluilmoitukset
- sairaus- ja tapaturmapoissaolotilastot
- työterveyshuollon kustannusten korvaushakemus vuodelta 2024
- henkilöstöraportti vuodelta 2024 ja koulutus- ja henkilöstösuunnitelma
- vuoden 2024 tilinpäätös
- tyhy-etuudet vuodelle 2026
- tasopalkkajärjestelmä
- riskien arviointi työpaikalla
- työsuojeluvaltuutettujen vaalitoimikunnan asettaminen

Työpaikkaselvitysten tavoitteena on riskien arviointi kuormitustekijöiden kartoittamiseksi ja terveysriskien ehkäisemiseksi. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuonna 2025 yksi (koulu). Työsuojelutarkastuksia tehtiin kaksi (kiinteistöhoito ja siivous).

## **Työhyvinvointi**

Vuonna 2025 kunnan henkilöstöllä oli 100 euron arvoinen henkilökohtainen tyhy-etu ja työyhteisökohtainen tyhy-etu 80 euroa/työntekijä. Lisäksi kunnan henkilöstöllä on ilmainen käyttöoikeus kunnan kuntosalille, ilmaisia sulkapallovuoroja ja vapaa-aikatoimen liikuntaryhmistä 5 euron alennus/ryhmä. Etua voi käyttää SmartumPay-palveluna tai palveluntuottajan laskulla. Koko kunnan henkilöstön yhteinen pikkujouluristeily järjestettiin marraskuussa.

Kunnassa on tehty säännöllisesti noin kahden vuoden välein koko henkilöstölle työhyvinvointikysely. Viimeisin kysely tehtiin joulukuussa 2024-tammikuussa 2025. Kyselyn teemoina olivat esihenkilötyö ja johtaminen, työ ja osaaminen, työyhteisö, työhyvinvointi ja työkyky, häirintä työpaikalla sekä tyytyväisyys työterveyspalveluihin. Tulokset on käyty läpi johtoryhmässä. Jokaisessa työyksikössä esihenkilö käy kyselyn tulokset läpi työntekijöiden kanssa, minkä jälkeen sovitaan tarvittavista jatkotoimista koko kunnan tasolla ja työyhteisökohtaisesti. Kysely annetaan tiedoksi myös yhteistyötoimikunnalle ja kunnanhallitukselle. Seuraava kysely tehdään vuonna 2026.

Marttilan kunta on ollut savuton työpaikka vuodesta 2013 alkaen. Tupakoiville työntekijöille järjestetään työterveyshuollon kautta yksilöllistä ohjausta ja vieroitushoitoa. Kunnassa on myös päihdeohjelma, jossa on sovittu toimintaperiaatteet ongelmatilanteisiin.

## **Henkilöstön muistaminen**

Kunnan muistamissääntö päivitettiin 1.1.2024 alkaen. Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60 -vuotispäivinä, pitkäaikaisesta palveluksesta (5, 10, 20, 30, 35 ja 40 vuotta) sekä eläköityessä. Palvelusvuosilahjan voi myös vaihtaa vapaaseen (10-20 v. palveluksesta 1 päivä ja 30-40 vuoden palveluksesta 2 päivää). Työntekijöille haetaan vuosittain Kuntaliiton ansiomerkkejä ja mahdollisia muita huomionosoituksia.