



SÄKYLÄN  
KUNTA

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

## 2023

---

## Sisällysluettelo

<b>1. Säkyän henkilöstöpolitiikka ja johtaminen .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....</b>	<b>4</b>
2.1. Henkilöstön määrä.....	4
2.2. Palvelusuhteen luonne .....	5
2.3. Henkilöstön rakenne.....	8
2.4. Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
<b>3. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen .....</b>	<b>12</b>
<b>4. Terveystoiminta ja työhyvinvointi .....</b>	<b>12</b>
4.1. Sairauspoissaolot .....	13
4.2. Työhyvinvointi.....	15
<b>5. Yhteistoiminta .....</b>	<b>16</b>
<b>6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset .....</b>	<b>18</b>
<b>Liite 1. Henkilöstökulut .....</b>	<b>20</b>

---

## 1. Säkylän henkilöstöpolitiikka ja johtaminen

Laadukkaat ja vaikuttavat palvelut edellyttävät osaavaa, ammattitaitoista ja motivoitunutta henkilöstöä. Säkylässä henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että kunnan palveluksessa on riittävä, ammattitaitoinen ja tuloksellisesti työskentelevä henkilöstö. Pysyvät tehtävät hoidetaan vakinaisella henkilökunnalla ja määräaikaista työsuhteita on käytetty sijaisuuksien hoitoon ja tilapäisten tehtävähuippujen tasaamiseen. Lyhyet sijaisuudet on ensisijaisesti pyritty hoitamaan sisäisin järjestelyin. Eläkkeelle siirtymisissä sekä muissa henkilöstömuutoksissa on selvitetty töiden uudelleen järjestelyt ennen uuden henkilön palkkausta.

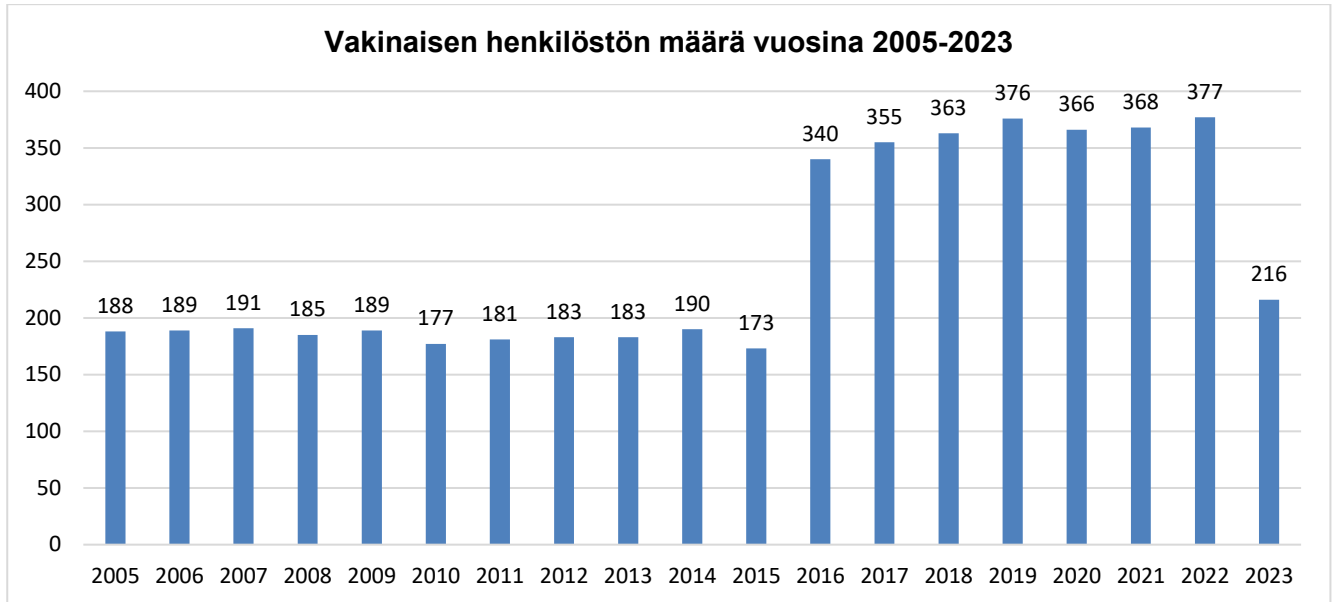
Palveluiden kehittäminen ja tuottavuuden parantaminen edellyttävät tarvittaessa valmiutta henkilöstön sisäiseen liikkuvuuteen (tehtävien vaihdot, työkierto). Henkilöstön tietoja ja taitoja kehittämällä voidaan lisätä toimenkuvien ja työtehtävien joustavuutta. Johtamisen ja esimiestyön merkitys kasvaa tällaisissa tilanteissa. Esimiestyössä on Säkylässä korostettu ammatillisuutta, työyhteisöjen merkitystä, hyvää yhteistoimintaa sekä tavoite- ja tulostietoisuutta.

Henkilöstön työmotivaatio ja palvelukyky vaikuttavat suoraan toiminnan tuloksellisuuteen, palveluiden vaikuttavuuteen ja laatuun. Työmotivaation ja palvelukyvyn ylläpitämiseksi työilmapiiriä on kehitetty ja henkilöstöä on koulutettu. Erityisesti huomiota on kiinnitetty muun muassa henkilöstön ikääntymiseen, työkyvyn ylläpitämiseen sekä työssä jaksamiseen.

## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1. Henkilöstön määrä

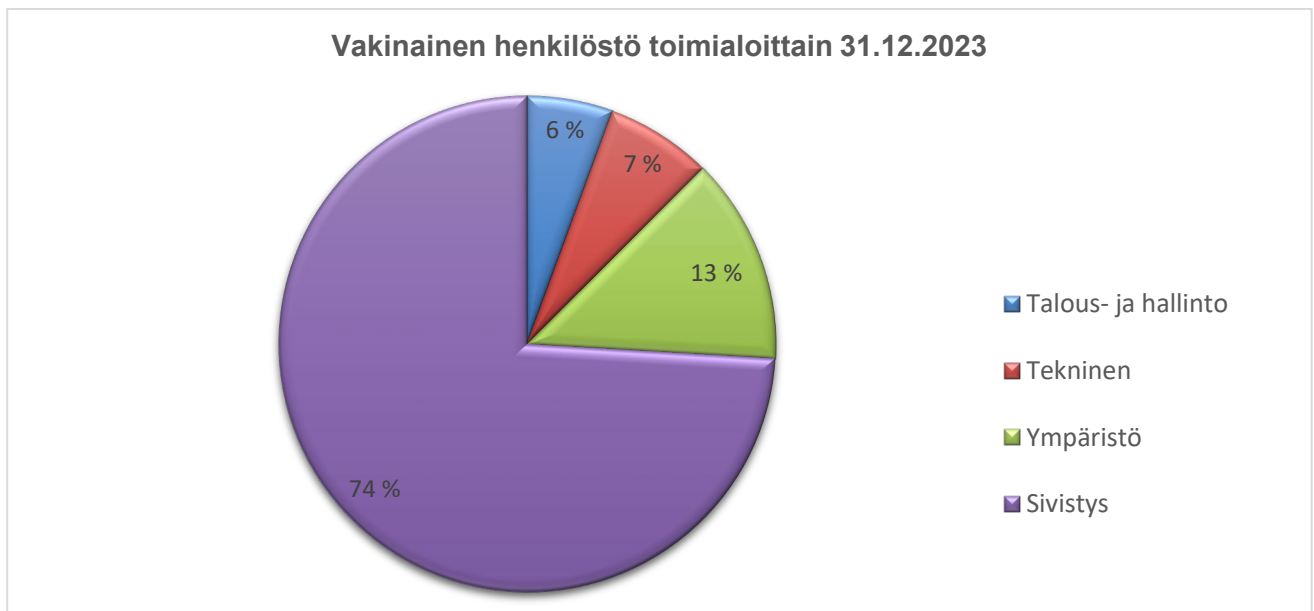
Säkylän kunnan vakinaisten työntekijöiden määrä 31.12.2023 oli 216. Vuoteen 2022 verrattuna vakinaisten palvelussuhteiden määrä väheni. Seuraavassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrä vuodesta 2005 lähtien.



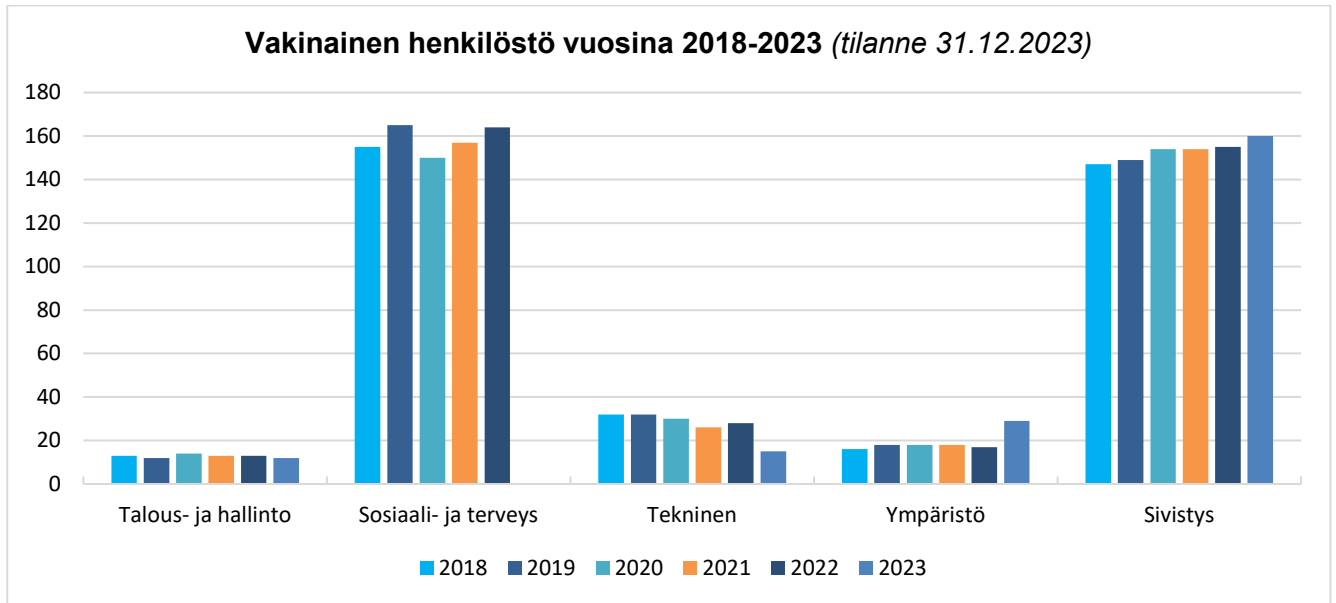
Henkilöstöhallinnon perustana on seuraava toimialajako:

- talous- ja hallinto
- sivistys
- tekninen
- ympäristö

Toimialoittain tarkasteltuna sivistystoimi oli vuonna 2023 henkilöstömäärältään suurin. Sen alaisuudessa oli 74 % kaikista vakituisista työntekijöistä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain 31.12.2023.



Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrän kehitystä toimialoittain vuodesta 2018 alkaen.

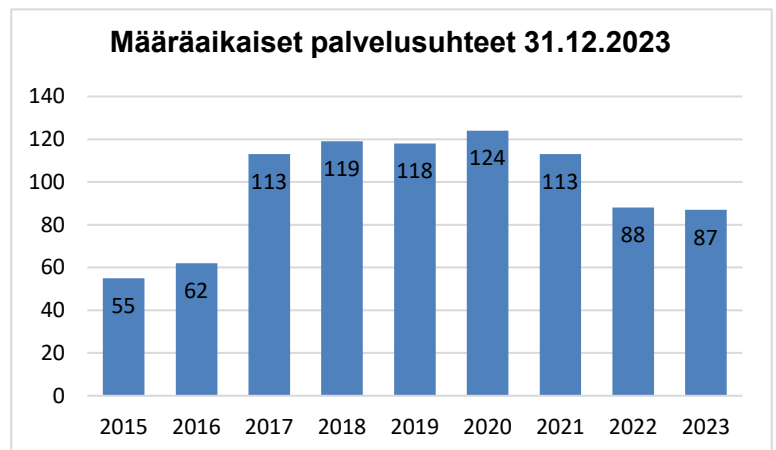


## 2.2. Palvelusuhteen luonne

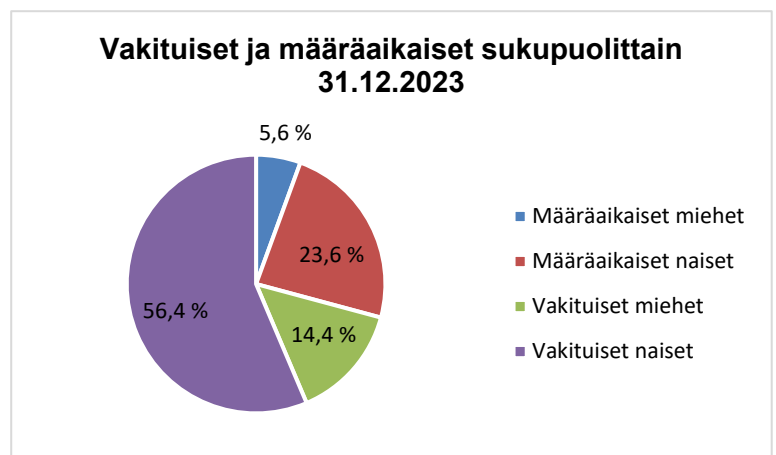
### Määräaikainen henkilöstö

Henkilöstö palkataan joko toistaiseksi voimassa olevaan eli vakinaiseen virka- tai työsuhteeseen tai määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen. Henkilöstöä voi palkata määräaikaiseen palvelusuhteeseen vain laissa säädettyillä perusteilla, joita ovat muun muassa työn luonne, sijaisuus tai työntekijän oma pyyntö.

Säkylän kunnassa työskenteli vuoden 2023 lopulla 87 työntekijää määräaikaisessa palvelusuhteessa. Se on lähes sama määrä kuin vuonna 2022.



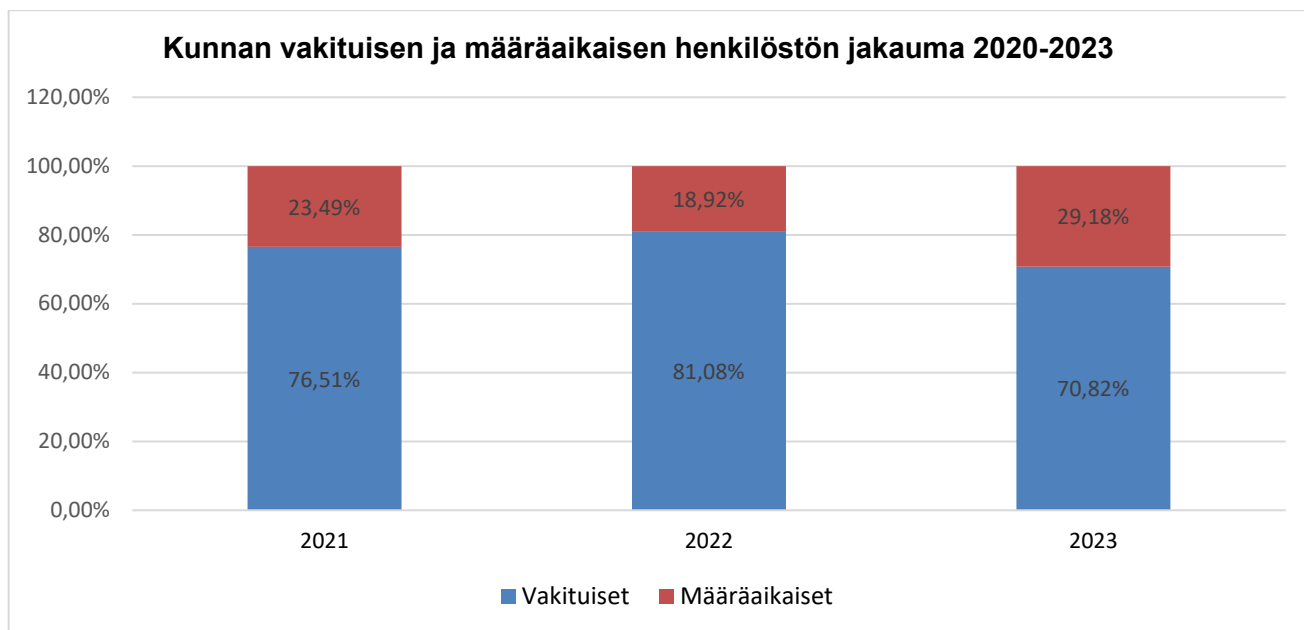
Vuoden 2023 lopulla koko kunnan henkilöstöstä määräaikaisessa työsuhteessa olevia naisia oli 23,6 %. Vakinaisessa työsuhteessa olevia naisia oli 56,4 %, eli yli puolet kunnan henkilöstöstä. Oheisessa kuviossa on kuvattu määräaikaisia ja vakinaisia palvelusuheteita eri sukupuolten kesken.



Säkylän kunnassa oli 31.12.2023 tilaston mukaan vakinaisia ja määräaikaista työntekijöitä yhteensä 306. Alla olevassa taulukossa on esitelty vakinaisen ja määräaikaisten henkilöstön määriä toimialoittain vuosina 2021–2023. Määräaikaistuksien syynä ovat olleet mm. pitkät sijaisuudet ja palvelutarpeen vähenemisestä johtuva määräaikaisten henkilöstötarve.

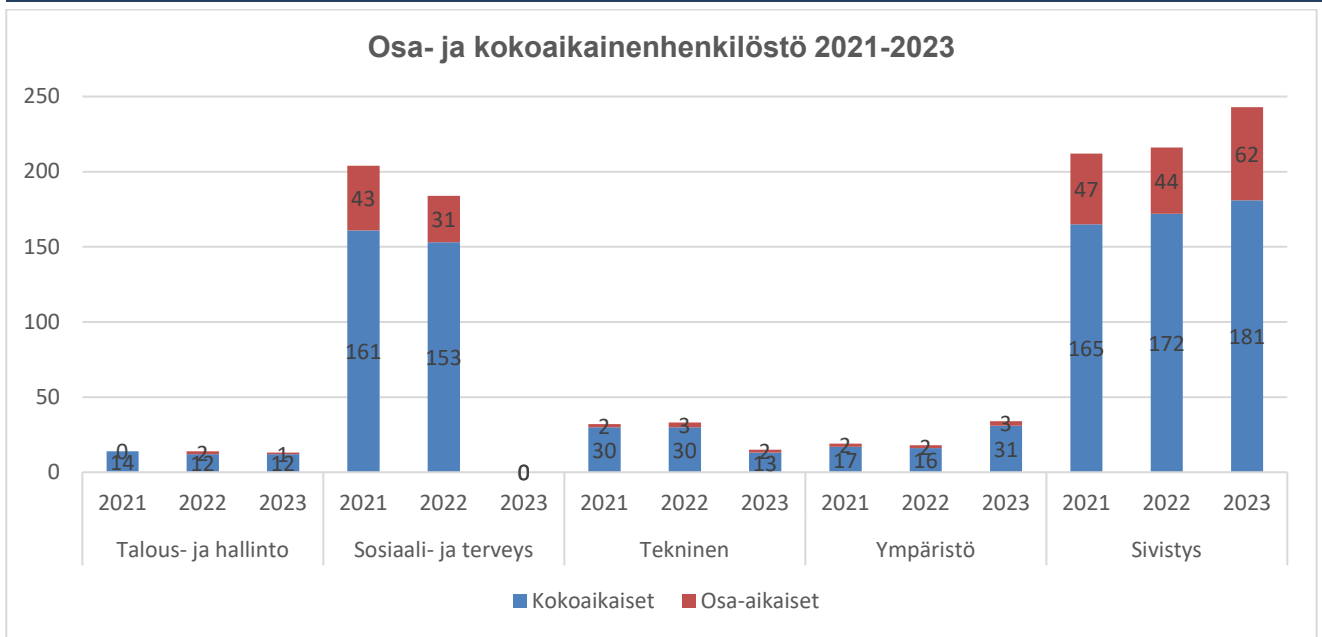
## Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2023

	2021		2022		2023	
	Määräaikaista	Vakinaisia	Määräaikaista	Vakinaisia	Määräaikaista	Vakinaisia
<b>Talous- ja hallinto</b>	1	13	1	13	1	12
<b>Sosiaali- ja terveys</b>	47	157	20	164	0	0
<b>Tekninen</b>	6	26	5	28	0	15
<b>Ympäristö</b>	1	18	1	17	5	29
<b>Sivistys</b>	58	154	61	155	81	160
<b>Yhteensä</b>	113	368	88	377	87	216



## Koko- ja osa-aikainen henkilöstö

Vuoden 2023 lopussa kunnan henkilöstöstä osa-aikaisia oli 22,3 %, kun vuonna 2022 vastaava luku oli 17,6 %. Seuraavassa kuviossa on kuvattu osa- ja kokoaikaisen henkilöstön määrää toimialoittain vuosina 2021–2023.



## Tukitoimin työllistetty henkilöstö

Edellä kuvatun lisäksi kunnalla oli vuoden 2023 aikana muutamia (12 kpl) erilaisin tukitoimin työllistettyjä työntekijöitä. Lisäksi 31.12.2023 tilaston mukaan oppisopimuksella koulutettavia henkilöitä oli kaksi

## Työaika muodot

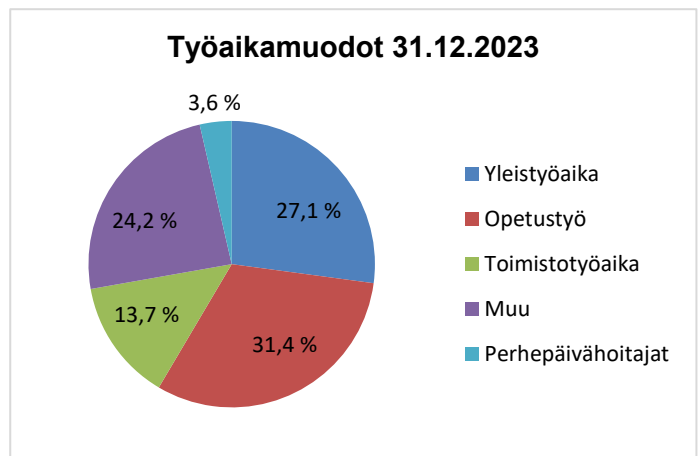
Kunnissa on käytössä erilaisia työaika muotoja. Iso osa Säkylän kunnan henkilöstöstä on yleistyöajan ja opetustyöajan piirissä. Muun muassa opettajilla ja perhepäivähoitajilla on työajoista erityismääräyksiä.

Yleistyöaikaa sovelletaan henkilöstöön, johon ei sovelleta muuta työaikaa. Ryhmään kuuluvat esimerkiksi siivoojat, koulunkäynti ohjaajat, lastenhoitajat ja kiinteistöhoitajat. Yleistyöaika on 38,15 tuntia/viikko.

Opetushenkilöstön työaika muotoja ovat opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva opetusvelvollisuus työaika, kokonaistyöaika, vuosityötunteihin perustuvat työajat sekä 38 tunnin 15 minuutin työaika.

Toimistotyöaikaa sovelletaan virasto- ja toimistotehtävissä työskenteleviin. Toimistotyöaika on 36,15 tuntia/viikko.

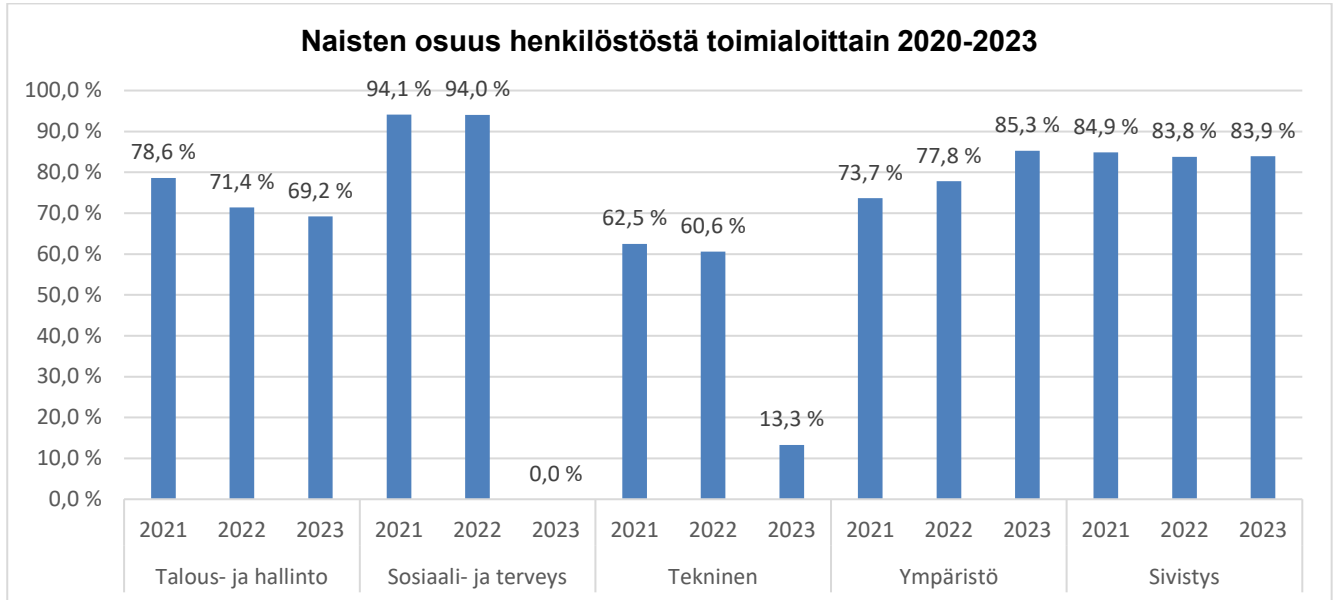
Muita työaika muotoja ovat eräiden asiantuntijoiden työaika, johon kuuluvat mm. terveystarkastajat. Heidän säännöllinen työaikansa on 37,45 tuntia/viikko vuonna 2023.



## 2.3. Henkilöstön rakenne

### Henkilöstön sukupuoli

Vuoden 2023 lopulla kunnan henkilöstöstä noin 63 % oli naisia ja siten miehiä oli 37 %. Oheisessa kuviossa on kuvattu naisten määrää toimialoittain vuosina 2021–2023. Teknisellä toimialalla naisten osuuden suuri väheneminen johtuu naisvaltaisen siivouspalveluyksikön siirtymisestä pois tekniseltä alalta talouden ja hallinnon toimialalle.





## Yleisimmät tehtävänimikkeet

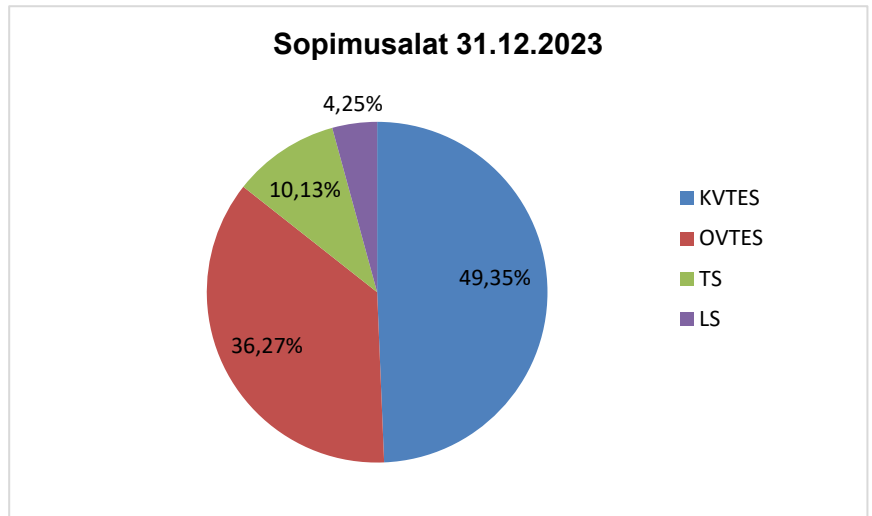
Vuonna 2023 kunnan yleisimmät tehtävänimikkeet olivat koulunkäyntiohjaaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Tehtävänimike	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Koulunkäyntiohjaaja	5	27	32
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	33	34
Luokanopettaja	8	13	21
Perhepäivähoitaja	0	15	15
Varhaiskasvatuksen opettaja	1	13	14

## Henkilöstö sopimusaloittain

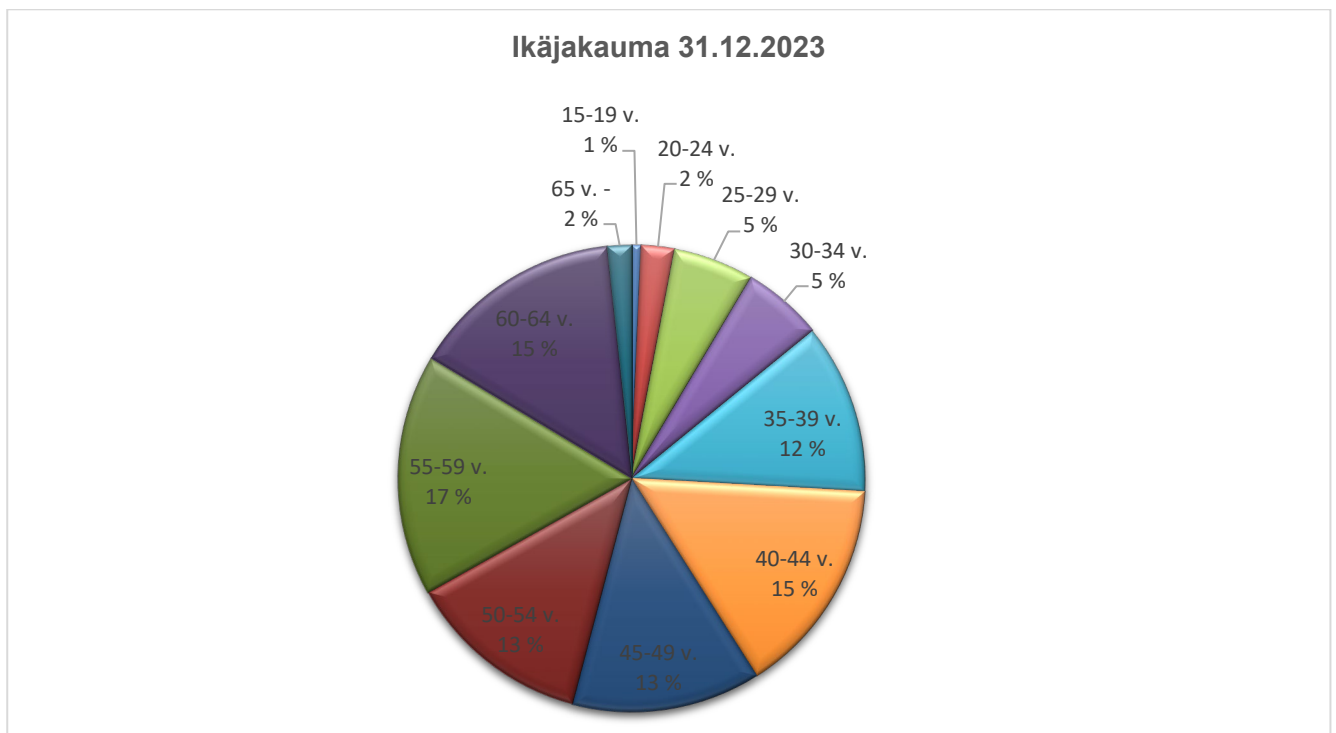
Kuntien palvelussuhteiden ehdoista sovitaan valtakunnallisilla sopimuksilla. Sopimuksista sovitaan neuvotteluissa, joissa henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt. Säskylän kunnan henkilöstö jakautuu seuraaviin sopimusaloihin: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), lääkärien virkaehtosopimus (LS) ja teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Kunnan henkilöstöstä suurin osa eli 49,35% kuuluu KVTES:in alaisuuteen.

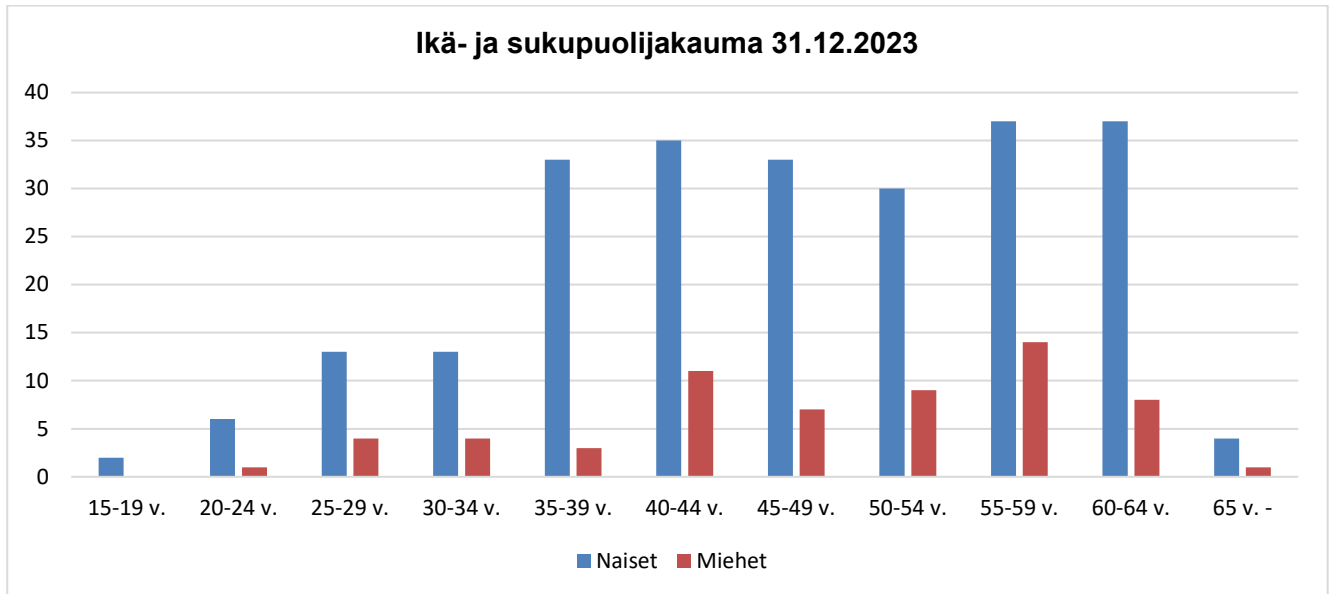


## Henkilöstön ikäjakauma

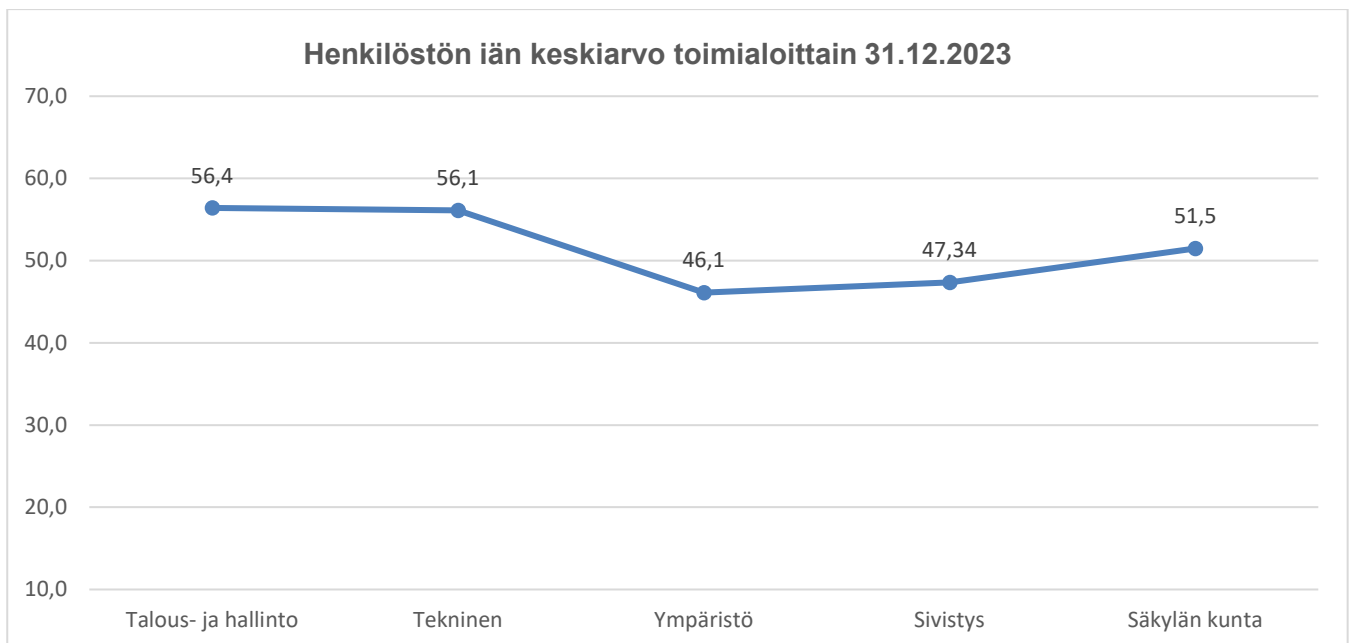
Ikäjakauman tarkasteluun luettu henkilöstö käsittää sekä määräaikaiset että vakinaiset työntekijät. Suurin ikäryhmä oli 55–59 –vuotiaat. Yli 55 –vuotiaita oli 33 % ja alle 35-vuotiaita oli 14 % koko kunnan vakinaisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä.



Seuraavassa kuviossa on kuvattu henkilöstön ikäjakaumaa ikävuosittain miesten ja naisten kesken.



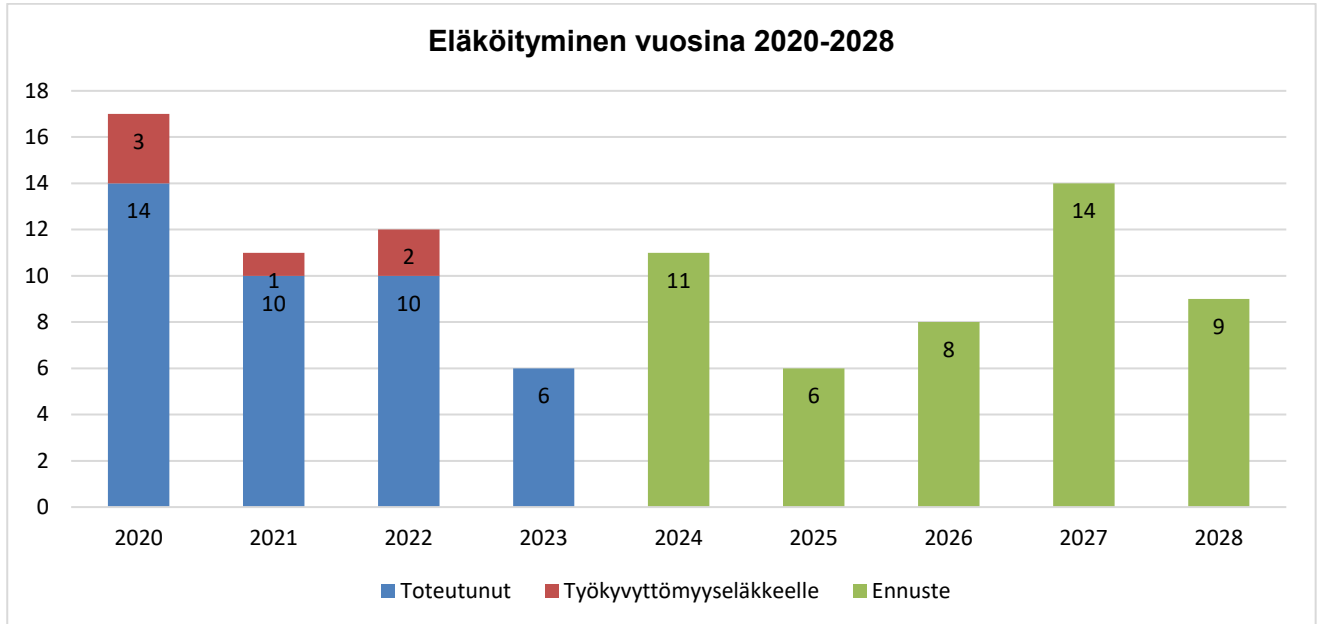
Nuorinta henkilökunta oli sivistystoimialalla. Iäkkäintä henkilökunta puolestaan oli talouden ja hallinnon toimialalla sekä teknisellä toimialalla. Alla olevissa kaavioissa on kuvattu kunnan henkilöstön iän keskiarvoa toimialoittain. Vuonna 2023 koko kunnan henkilöstön iän keskiarvo oli 46,6 vuotta.



## 2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

### Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jäi 6 ihmistä. Seuraavassa kuviossa on esitetty ennuste eläkkeelle jääneen henkilöstön määrästä seuraavien viiden vuoden aikana. Ennuste perustuu kunnan palkkahallinnosta saatuihin henkilöstön ikätietoihin ja Työeläke.fi -sivuston eläkeikälaskuriin.



Mahdollista on, että jo ennen vanhuuseläkeiän täyttymistä henkilöstöä siirtyy pois Säkylän kunnan palveluksesta muiden eläkemuotojen turvin (työkyvyttömyyseläke, yksilölliset eläkeratkaisut). Näiden määrää on vaikea arvioida ennalta. Toisaalta osa eläkeiän saavuttavista voi myös jatkaa työuraansa alimman eläkeiän täytyttyä.

---

### 3. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

#### Henkilöstökoulutus

Vuonna 2023 erilaisiin koulutuksiin osallistui 92 henkilöä. Koulutuspäiviä kertyi yhteensä 104. Lisäksi henkilöstö osallistui kunnan sisäisiin koulutuksiin ja lyhytkestoisiiin, eri erikoisalojen koulutuksiin. Vuonna 2022 koulutuksiin osallistui 96 henkilöä ja koulutuspäiviä kertyi yhteensä 256. Vuoden 2022 koulutuspäivien luvussa on vielä mukana sote-toimiala.

#### Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja alaisen välisiä, alaisen työtä, työtilannetta, osaamista ja näiden kehittämistä koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelujen tavoitteena on tarkastella työntekijän työtilannetta kokonaisuutena ja tarjota työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Samalla esimies saa työntekijältä palautetta ja tietoa siitä, miten työyhteisöä ja toimintatapoja kannattaisi kehittää. Kehityskeskusteluista hyötyvät siten sekä esimies, alainen että koko muu työyhteisö.

Kehityskeskustelut kirjataan MyJopi -järjestelmään. Vuonna 2023 MyJopin raportin mukaan kehityskeskusteluja käytiin 264 henkilön kanssa koko henkilöstömäärän ollessa vuoden lopussa 306. Koko henkilöstömäärästä laskettuna kehityskeskustelujen prosenttiosuus on 86,3 %. Todellisuudessa kehityskeskustelujen toteutuminen on parempi, sillä koko henkilöstömäärä vuoden lopussa sisältää myös lyhytaikaisia sijaisia, joiden kanssa kehityskeskustelu ei käydä.

### 4. Terveystoimintakyky ja työhyvinvointi

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Säskylän kunta järjestää työterveyshuoltoa lakisääteistä laajemmin, jotta työkyvyn ongelmia ennalta ehkäistäisiin ja pidettäisiin henkilöstön työkykyä mahdollisimman hyvänä. Kunta saa Kelalta korvausta työterveyshuollon menoista sekä terveydenhoidon että sairaanhoidon kustannuksista aiheutuviin kustannuksiin. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 106 671,30 euroa. Korvausta saatiin 59 506,01 euroa.

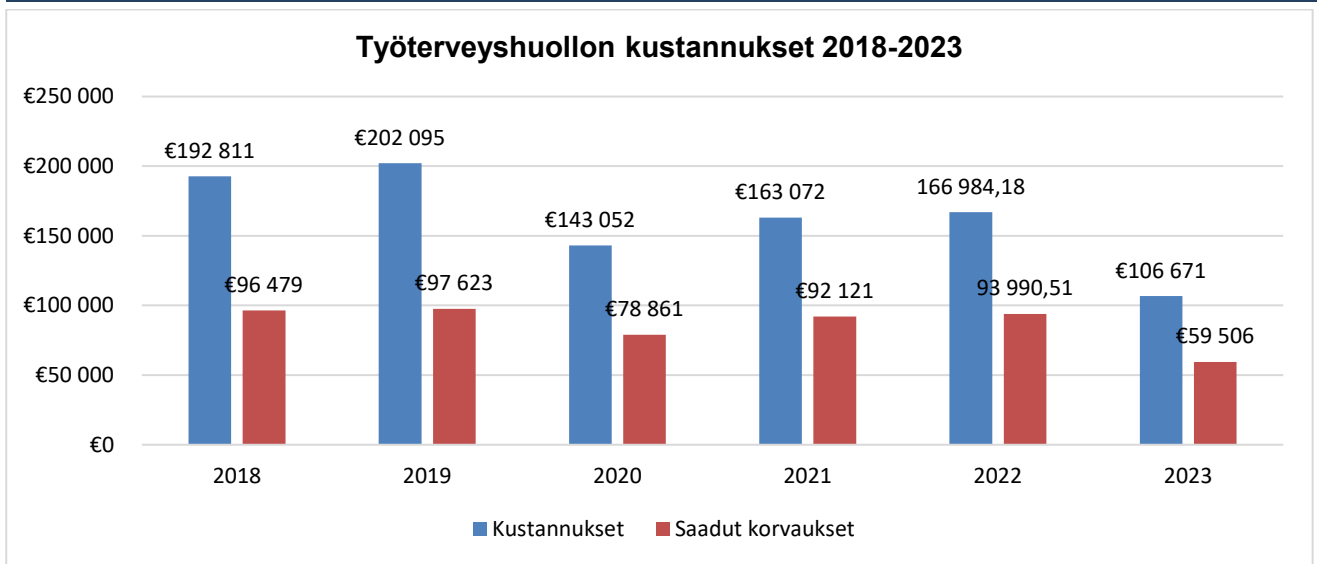
Työterveyshuoltolain 21.12.2001/1383 11 § ensimmäisen momentin mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Kunnanhallitus hyväksyi vuonna 2021 Työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosille 2022–2024. Lisäksi vuosittain hyväksytään päivitetty työterveyshuollon toimintasuunnitelma, jossa otetaan huomioon kulloinkin työterveyden kannalta esiin nousseet tarpeet. Säskylän kunnalla on sopimus Terveystalon kanssa työterveyshuollon järjestämisestä.

Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työn, työolojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustan työterveysyhteistyölle muodostaa työpaikan työterveystarpeiden tunnistaminen ja niiden todentaminen. Työterveyshuoltolaki ohjaa tätä toimintaa.

Vuosittain päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on nostettu yhdessä kunnan ja työterveyshuollon kanssa määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve Työpaikka –mallin mukaisesti. Mallin avulla vahvistetaan yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä sekä luodaan pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyyttömyyden ehkäisylle.

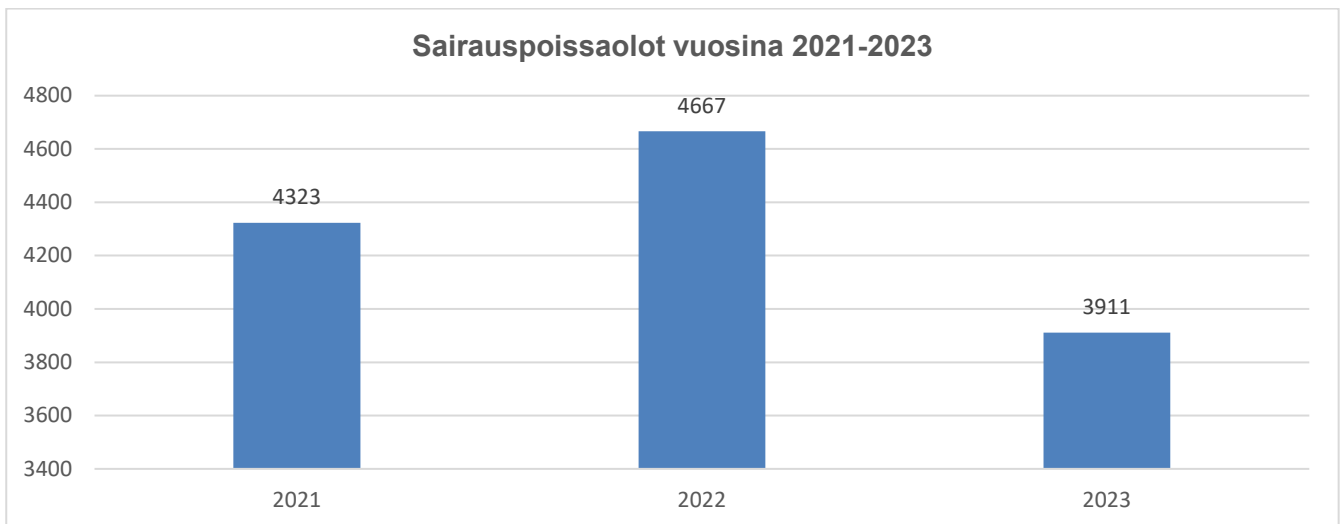
Terve työpaikka mallin keskeiset periaatteet:

- Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: Tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

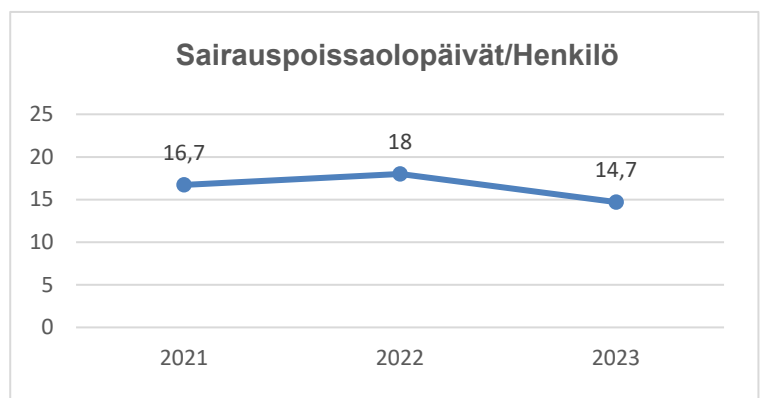


#### 4.1. Sairauspoissaolot

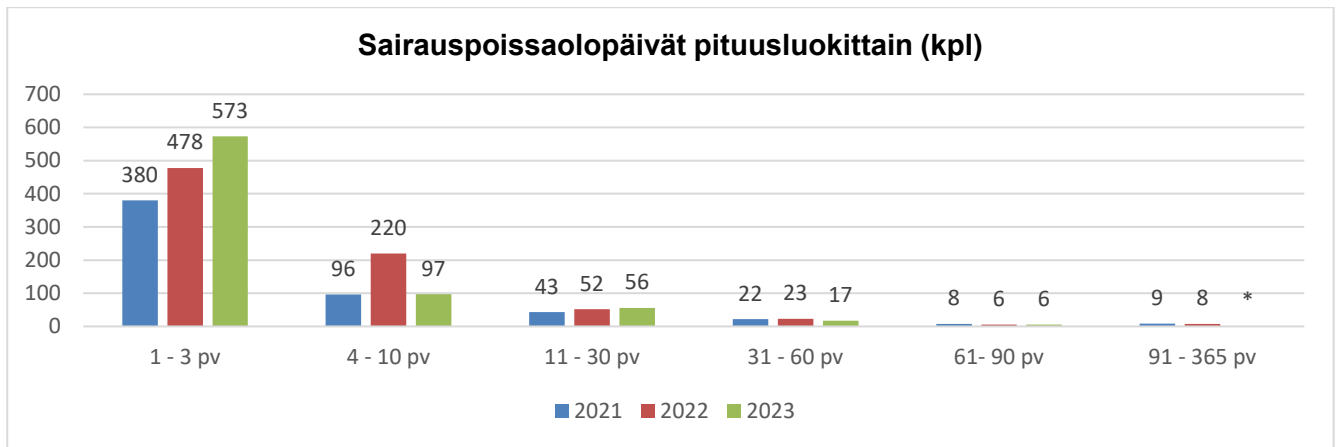
Vuonna 2023 sairauspoissaolopäivien määrässä tapahtui laskua edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2023 sairauspoissaolopäiviä oli 756 vähemmän kuin vuonna 2022. Oheisessa kuviossa on esitetty sairauspoissaolosten kehitys vuodesta 2021 vuoteen 2023. Kuvioista on kaikilta vuosilta poistettu sote-toimiala.



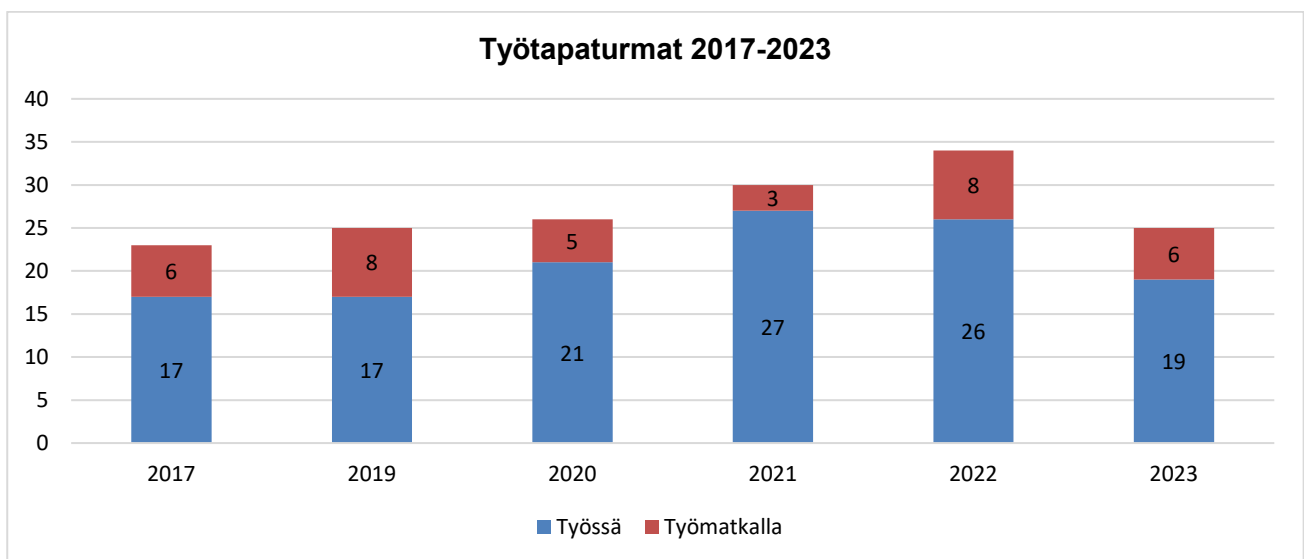
Oheisessa kuviossa on kuvattuna sairauspoissaolopäivät jaettuna koko henkilöstöllä. Kuten kuvioista ilmenee, vuonna 2023 keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä yhtä henkilöä kohden on ollut 14,7 päivää. Vuonna 2022 sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohden oli 18,0 päivää.



Alla olevassa kuviossa on kuvattuna sairauspoissaolopäivien pituudet vuodelta 2021, 2022 ja 2023. Vuonna 2023 yhden - kolmen päivän poissaolot lisääntyivät 478 päivästä 573 päivään, mutta pidemmät sairauslomat 4 – 10 päivän, 31-60 päivän sekä yli 91 päivän sairauspoissaolojen ryhmissä vähenivät. Vuonna 2023 yli 91 päivän sairauslomia oli alle kuusi, joten niiden määrää ei tietosuojasystistä voi tilastossa näyttää, mutta vähenemistä oli myös tässä ryhmässä.



Vahinkovakuutusyhtiö If:n toimittaman työtaturmatilaston mukaan vuonna 2023 työtaturmia oli 25. Tapaturmista 6 sattui työmatkalla ja 16 työssä. Työtaturmien johdosta korvattavia sairauspäiviä oli yhteensä 56 päivää, joista työmatkatapaturmien osuus oli 21 päivää ja työpaikalla tapahtuneiden tapaturmien osuus oli 35 päivää. Työtaturmatilastoissa on mukana vuoteen 2022 saakka sote-toimiala.



---

## 4.2. Työhyvinvointi

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa henkilökunnan sitoutumiseen ja työtehoon ja tätä kautta koko organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä usein moninkertaisena takaisin. Työhyvinvointia edistävällä toiminnalla (tyhy) parannetaan henkilöstön hyvinvointia sekä kehitetään työyhteisöä ja henkilöstön työoloja. Sillä tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työntekijät ja työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä läpi koko työuran.

Säkylän kunnan työhyvinvointitoiminta sisältää työterveyshuollon lisäksi työkykyä ylläpitävän toiminnan (tykyryhmä) sekä kaiken muun tekemisen, jonka päämääränä on henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen. Työkykyä ylläpitävä toiminta on muun muassa ammatillista ja työhyvinvointiin liittyvää koulutusta, liikunnan tukemista ja muuta työyhteisön virkistystoimintaa.

### Työkykyä ylläpitävä toiminta

Tyky-toiminnan koordinoitua varten Säkylän kunnassa on vuodesta 2013 asti toiminut eri toimialoilta kerätty työryhmä eli tyky-ryhmä. Vuoden 2023 aikana ryhmän kokoonpanoon ovat kuuluneet päiväkodin johtaja Annukka Anttila, kiinteistöhoitaja Jari Mäkinen, hygieenikkoeläinlääkäri Mia Puisto hallintopalvelusihteeri Tuuli Rantala, hyvinvointikoordinaattori Linnea Österman ja vs. vapaa-aikapääällikkö Jani Luoma 2/2023 asti, vapaa-aikapääällikkö Riikka Kuusiniemi 4/2023 alkaen. Työryhmän koollekutsujana on vuoden aikana toiminut vapaa-aikapääällikkö. Ryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana kuusi kertaa, jonka lisäksi ryhmä piti yhteyttä vuoden mittaan sähköpostitse sekä 2023 vuoden alussa perustetun Teams-tiimin välityksellä.

### Toiminnan sisältö

Toiminta voidaan jakaa kolmeen erityyppiseen osaan eli henkilöstön omaehtoiseen toimintaan, koko kunnan henkilöstölle suunnattuihin tapahtumiin sekä yksikkö- tai toimipaikkakohtaiseen virkistäytymiseen:

Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen liikkumiseen. Kunnan työntekijät saivat käyttää ilmaiseksi kunnan kuntosaleja sekä osallistua ilmaiseksi Huovinretki Ry:n ulkoilutapahtumiin. Näiden lisäksi käytössä oli BREAK PRO – taukoliikuntasovellus sekä ePassi-henkilöstöetu. BREAK PRO – taukoliikuntasovellus sovellus toimii henkilöstön tietokoneilla sekä myös mobiililaitteissa ja se sisältää erilaisia taukojumppavideoita monipuolisesti koko keholle, muistuttaa työn tauottamisesta, ohjaa taukoliikuntaa, parantaa ergonomiaa ja lisää työhyvinvointia. Ohjelmaa on huomioitu sekä toimistotyöntekijöiden että fyysisen työntekijöiden työn tauottamisen tarpeet nykysuositusten mukaisesti. ePassi henkilöstöedun saivat hankkia kaikki kunnan henkilökuntaan kuuluvat, joilla oli vähintään kuuden kuukauden katkeamaton työsuhte. Henkilöstöedun arvo oli 100 euroa ilman omavastuuosuutta ja edun piiriin kuuluivat liikunta- ja kulttuurietujen lisäksi myös hyvinvointiedut (fysioterapia, hierontapalvelut ja erikoislääkärit). Omaehtoisen toiminnan eri mahdollisuuksista tiedotettiin henkilöstöä sähköpostilla ja Intranetissä.

Koko kunnan henkilöstölle järjestetään vuosittain yhteinen tapahtuma esim. henkilöstöjuhla sekä tarjotaan ilmainen jouluruokailu. Kaikille kunnan työntekijöille on suunnattu myös erilaiset työryhmän järjestämät tilaisuudet ja kurssit. Vuonna 2023 kunnan koko henkilöstölle järjestettiin yhteinen henkilöstöjuhla Kristallirannassa 15.9.2023, koulukeskuksella mentalisti Jose Ahosen luento, Ajattele kuin mentalisti, 18.10.2023 ja jouluruokaa tarjottiin 14.12.-15.12.2023 kolmessa eri kattauksessa Porin prikaatin Upseerikerholla. Työryhmä laati näistä suunnitelman ja tiedotti henkilöstöä tapahtumakohtaisesti. Isoimpiin tapahtumiin työntekijöitä osallistui seuraavasti: Henkilöstöjuhlaan 135 työntekijää ja jouluruokailuun 182 työntekijää.

Yksikkö- tai toimipaikkakohtaiseen virkistystoimintaan varattiin tyky-budjetista varoja työntekijäkohtaisesti. Vuonna 2023 tähän varattiin 50 € / työntekijä. Yksikön käytettävissä oleva rahasumma määräytyy järjestettävään toimintaan osallistuneiden henkilöiden lukumäärän mukaan. Raha käytetään nimenomaan yksikön/toimipaikan sisäisesti suunnittelemaan ja järjestämään yhteiseen virkistystoimintaan. Toiminta pitää sisällään liikunnan järjestämistä, kulttuuritapahtumia, illanviettoja ja muuta virkistystoimintaa.

Kunnan palveluksessa olevalla henkilöstöllä on ollut mahdollisuus lounastaa Säkylässä sijaitsevissa lounasravintoloissa. Kunta on tukenut ruokailusta aiheutuvia kustannuksia verotusarvon ja aterian hinnan välisen erotuksen verran. Tuki vaihtelee ruokailun hinnan mukaan ollen 0,5 – 2,6 € ateriala kohden. Lisäksi kunta tarjoaa taukokahvit tai -teet koko henkilöstölleen.

---

## Toiminnan budjetti

Säkylän kunnan henkilöstömäärä vuonna 2023 oli noin 300. Tyky-toiminnan kokonaisbudjetti vuonna 2023 oli 54 800 euroa, josta käytettiin 49 588 euroa.

## 5. Yhteistoiminta

### Yhteistoimikunta

Yhteistoimikunta toteuttaa työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta säädettyä Lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449.

Lain 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimikunnan jäseninä toimivat vuonna 2023 seuraavat henkilöt:

Mäenpää Teijo	pj.	kunnanjohtaja (sote-johtaja varalla)
Toppila Sanna	vpj.	JUKO ry (Akava) edustaja
Österman Päivi	pöytäkirjanpitäjä	sivistysjohtaja
Rintala Juha-Matti	jäsen	JUKO ry (TS) edustaja
Rantalainen Teppo	jäsen	JAU ry (Jyty) edustaja (Tapio Leena varalla)
Hannula Jarmo	jäsen	Khall:n edustaja (Kotiranta Anna-Maija varalla)

Yhteistoimikunta valitsi puheenjohtajaksi Teijo Mäenpään ja varapuheenjohtajaksi Sanna Toppilan vuodelle 2023. Yhteistyötoimikunta valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan siten, että toinen heistä on henkilöstön ja toinen työnantajan edustaja.

### Työsuojelu

Työsuojelutoiminnan tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työoloja työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin turvaamiseksi, ylläpitämiseksi sekä edistämiseksi. Tavoitteena on ennalta torjua työtaturmia, ammattitauteja, terveysperusteisia poissaoloja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kunnan eri toimipisteiden työtehtävät vaihtelevat. Pääsääntöisesti työskentelyolot ovat hyvät sekä työolosuhteet ja työtilat toimivat ja turvalliset.

Vastuu työn turvallisuudesta sekä terveydestä kuuluu kaikille. Koko henkilöstöllä on velvollisuus ilmoittaa esihenkilölle sattuneista vaaratilanteista, turvallisuuspuutteista tai seikoista, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Työnantajalle kuuluu kokonaisuusvastuu työsuojelusta. Työnantajan edustajiksi luetaan ne, jotka ovat esihenkilöasemassa työpaikalla ja heidän vastuunsa määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti.



---

Työntekijöiden työsuojeluvastuu työpaikalla määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti. Jokainen työntekijä on myös osaltaan vastuussa omasta ja työyhteisönsä työturvallisuudesta, työterveydestä ja työhyvinvoinnista.

Työn vaarat ja haitat selvitetään ja riskien arviointi tehdään työpaikoittain/toimipisteittäin.

Työsuojelutoimikunta vuonna 2023

Työsuojelupäällikkö Päivi Österman, sivistysjohtaja / kunnanvirasto  
Työsuojeluvaltuutettu Sanna Toppila, opettaja / Säskylän seudun lukio  
I työsuojeluvaravaltuutettu Lauri Savolainen, opettaja / Kepolan koulu  
II työsuojeluvaravaltuutettu Teppo Rantalainen, it-asiantuntija / kunnanvirasto

## 6. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

### Keskiansiot

Kuntien palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuslisiin ja mahdolliseen tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkioita sekä muita työehtosopimusten mukaisia lisiä, korvauksia ja palkkioita. Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus. Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan yleisimpien tehtävänimikkeiden tehtäväkohtaisia palkkoja.

Tehtävä	Tehtäväkohtainen palkka, noin
Luokanopettaja	2758,41
Koulunkäyntiohjaaja	2244,66
Perhepäivähoitaja	2060,90
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2299,20

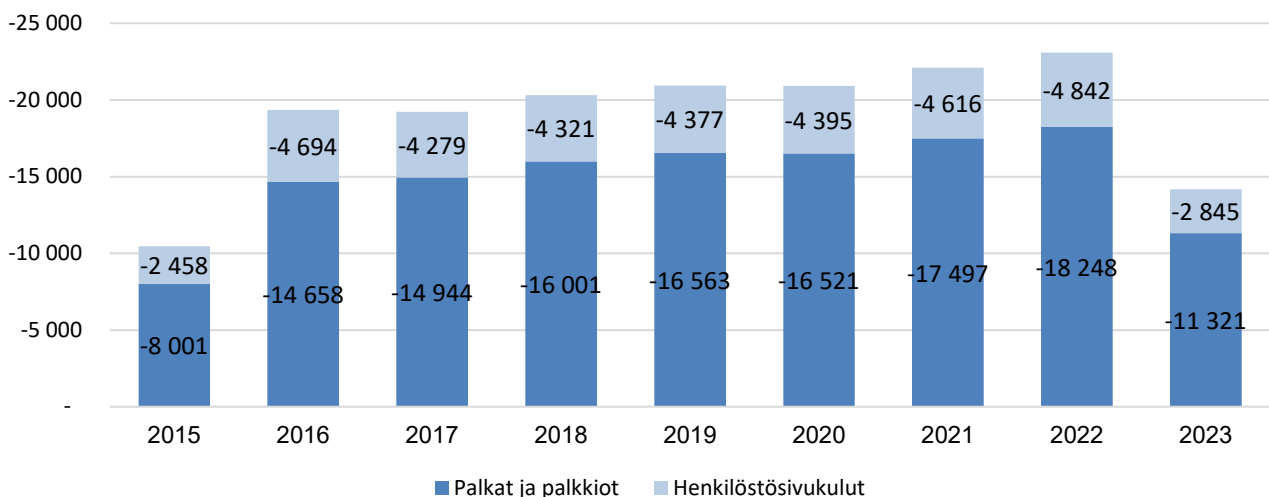
### Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 yhteensä noin 14,1 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut laskivat noin 39 % vuodesta 2022. Palkkojen ja palkkioiden osuus oli 11 321 109,14 euroa.

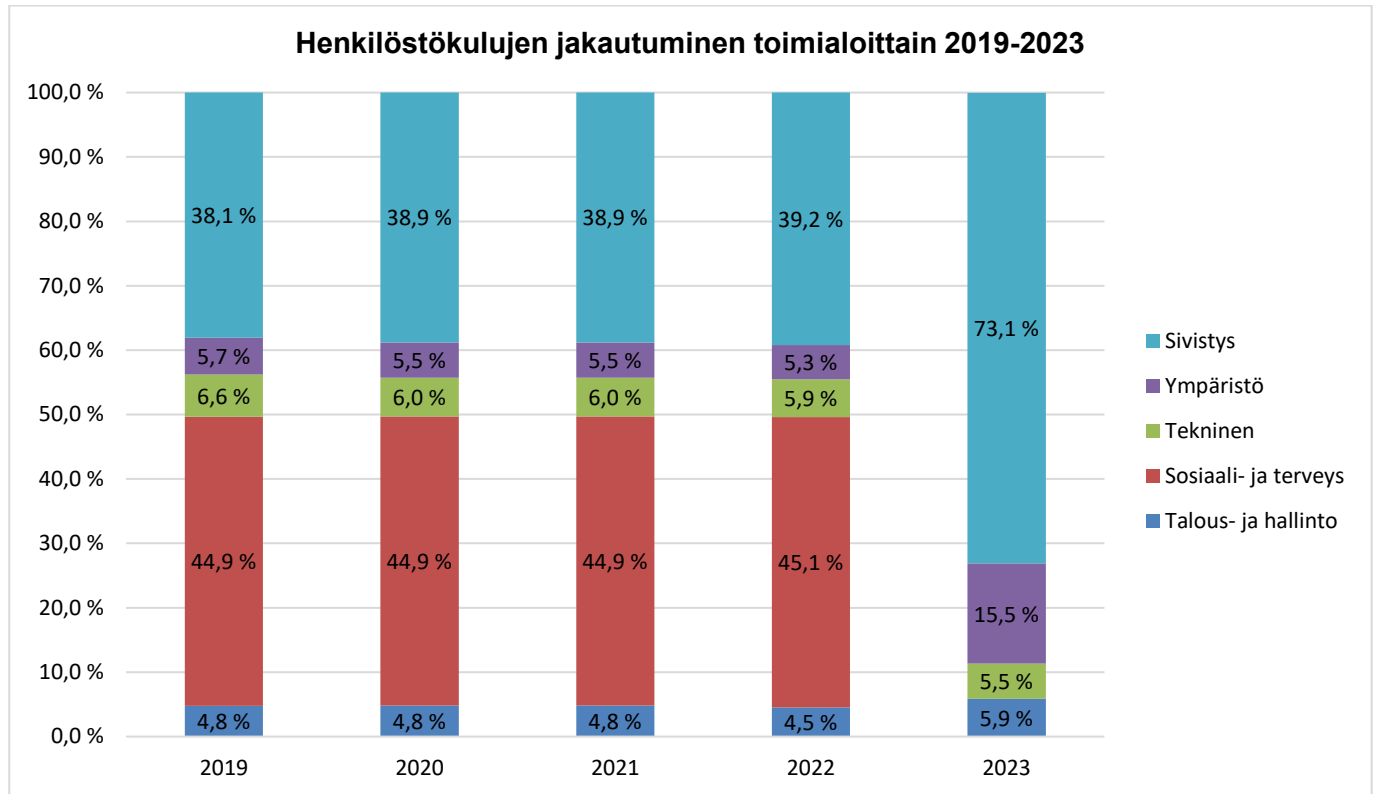
Henkilöstömenot	2023	2022	muutos %
Palkat ja palkkiot	11 321 109,14	18 248 666,72	-38
Eläkekulut	2 430 481,21	4 158 455,45	-41,5
Muut henkilöstökulut	414 554,89	684 478,77	-39,4
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>14 166 145,24</b>	<b>23 091 600,94</b>	<b>-38,7</b>

Henkilösivukuluista suurin osa muodostui eläkekuluista. Eläkekulut muodostuvat palkkaperusteisista eläkemaksuista, tasausmaksusta sekä varhaiseläkemenoperusteisista maksuista. Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu suoraan maksettavista palkoista ja tasausmaksu maksussa olevista eläkkeistä, joita maksetaan ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille henkilöille.

Henkilöstökulut, 1.000 e



Alla olevassa kuviossa on esitetty kunnan henkilöstömenojen jakautumista toimialoittain.



### Muut välilliset kustannukset

Palkkojen ja palkkioiden sekä palkasta maksettavien sivukulujen lisäksi henkilöstöstä aiheutuu välillisiä kustannuksia. Tällaisia kuluja ovat esimerkiksi henkilöstökoulutuksen kustannukset, työterveyshuollon nettomenot, sekä henkilöstön työhyvinvointitoimintaan käytetyt varat.

## Liite 1. Henkilöstökulut

	2023	2022	Muutos % 2022-2023
<b>Tarkastuslautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	5 234,42	4 356,84	20,1 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	536,38	358,6	49,6 %
Muut henkilöstökulut	37,5	26,75	40,2 %
Henkilöstösivukulut	573,88	385,35	48,9 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>5 808,30</b>	<b>4 742,19</b>	<b>22,5 %</b>
<b>Kunnanhallitus</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	675 056,28	774 629,10	-12,9 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	139 306,35	234 768,84	-40,7 %
Muut henkilöstökulut	9 626,68	27 302,09	-64,7 %
Henkilöstösivukulut	148 933,03	262 070,93	-43,2 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>823 989,31</b>	<b>1 036 700,03</b>	<b>-20,5 %</b>
<b>Sosiaali- ja terveyslautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	0,00	8 127 355,86	-100,0 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	0,00	1 975 270,35	-100,0 %
Muut henkilöstökulut	0,00	303 058,48	-100,0 %
Henkilöstösivukulut	0,00	2 278 328,83	-100,0 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>0,00</b>	<b>10 405 684,69</b>	<b>-100,0 %</b>
<b>Tekninen lautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	624 246,18	1 076 126,53	-42,0 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	128 902,45	249 327,47	-48,3 %
Muut henkilöstökulut	23 408,15	39 661,16	-41,0 %
Henkilöstösivukulut	152 310,60	288 988,63	-47,3 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>776 556,78</b>	<b>1 365 115,16</b>	<b>-43,1 %</b>
<b>Etelä-Satakunnan ympäristölautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	462 532,52	980 956,93	-52,8 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	91 396,93	209 032,39	-56,3 %
Muut henkilöstökulut	16 439,61	39 262,39	-58,1 %
Henkilöstösivukulut	107 836,54	248 294,78	-56,6 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>570 369,06</b>	<b>1 229 251,71</b>	<b>-53,6 %</b>
<b>Etelä-Satakunnan ympäristöterveyslautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	1 264 407,63	0,00	100,0 %
Henkilöstösivukulut			

Eläkekulut	314 155,23	0,00	100,0 %
Muut henkilöstökulut	53 829,04	0,00	100,0 %
Henkilöstösivukulut	367 984,27	0,00	100,0 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>1 632 391,90</b>	<b>0,00</b>	<b>100,0 %</b>
<b>Sivistyslautakunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	8 289 632,11	7 285 241,46	12,1 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	1 756 183,87	1 489 697,80	15,2 %
Muut henkilöstökulut	311 213,91	275 167,90	11,6 %
Henkilöstösivukulut	2 067 397,78	1 764 865,70	14,6 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>10 357 029,89</b>	<b>9 050 107,16</b>	<b>12,6 %</b>
<b>Säkylän kunta</b>			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	11 321 109,14	18 248 666,72	-38,0 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	2 430 841,21	4 158 455,45	-41,5 %
Muut henkilöstökulut	414 554,89	684 478,77	-39,4 %
Henkilöstösivukulut	2 845 036,10	4 842 934,22	-41,3 %
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>14 166 145,24</b>	<b>23 091 600,94</b>	<b>-38,7 %</b>

Kunnanhallituksen henkilöstön palkkakulut ovat vähentyneet 12,9 % eli noin 100 000 euroa vuodesta 2022 vuoteen 2023. Vähennys johtuu hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön palkkakuluista ja osin täyttämättä olleista tehtävistä. Teknisen lautakunnan suuri henkilöstökulujen vähentyminen johtuu siivouspalveluiden siirtymisestä sivistystoimialan tukipalvelujen alaisuuteen. Vuoden 2023 alusta lukien Etelä-Satakunnan ympäristölautakunta jakaantui kahteen osaan: Etelä-Satakunnan ympäristölautakuntaan ja Etelä-Satakunnan ympäristöterveyslautakuntaan. Muutos johtui Rauman kaupungin ympäristöterveyden palvelujen tuottamisen siirtymisestä Etelä-Satakunnan ympäristöterveyslautakunnalle.

Eläkekulujen väheneminen johtuu osittain palkkamenojen vähenemisestä ja osittain eläkekulujen kirjaamisessa tapahtuneista muutoksista. Vuonna 2022 kunta maksoi eläkemenoperusteista eläkemaksua maksussa olevista ennen 2005 palveluksessa olleista henkilöistä. Vuoden 2023 alusta lukien muodostettiin hyvinvointialueet ja samalla eläkemenoperusteinen maksu muuttui ns. tasausmaksuksi. Osa tasausmaksusta kohdentuu hyvinvointialueille ja osa kunnille. Tasausmaksun kirjaamisen periaate muuttui verrattuna sitä edeltävään eläkemenoperusteiseen. Tasausmaksu kirjataan varsinaisille palveluluokilleen palvelualueiden toimintakatteiden ja poistojen sekä arvonalentumisten suhteessa. Kirjaamismuutoksen vuoksi eläkekulut eivät ole vertailukelpoisia vuosien 2022 ja 2023 välillä.