



**SÄKYLÄN
KUNTA**

Henkilöstötilinpäätös

2024

Yhteistoimikunta 14.2.2025
Kunnanhallitus 14.4.2025

Sisällysluettelo

1.	Säkylän henkilöstöpolitiikka ja johtaminen	3
2.	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
2.1	Henkilöstön määrä.....	4
2.2	Palvelusuhteen luonne	5
2.3	Henkilöstön rakenne.....	8
2.4	Henkilöstön vaihtuvuus eläkkeelle siirtymisen vuoksi	11
3	Osaamisen kehittäminen ja johtaminen	12
4	Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi.....	12
4.1	Sairauspoissaolot.....	13
4.2	Työhyvinvointi.....	15
5	Yhteistoiminta	16
6	Palkkaus ja henkilöstökustannukset	18
Liite 1.	Henkilöstökulut.....	20

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.

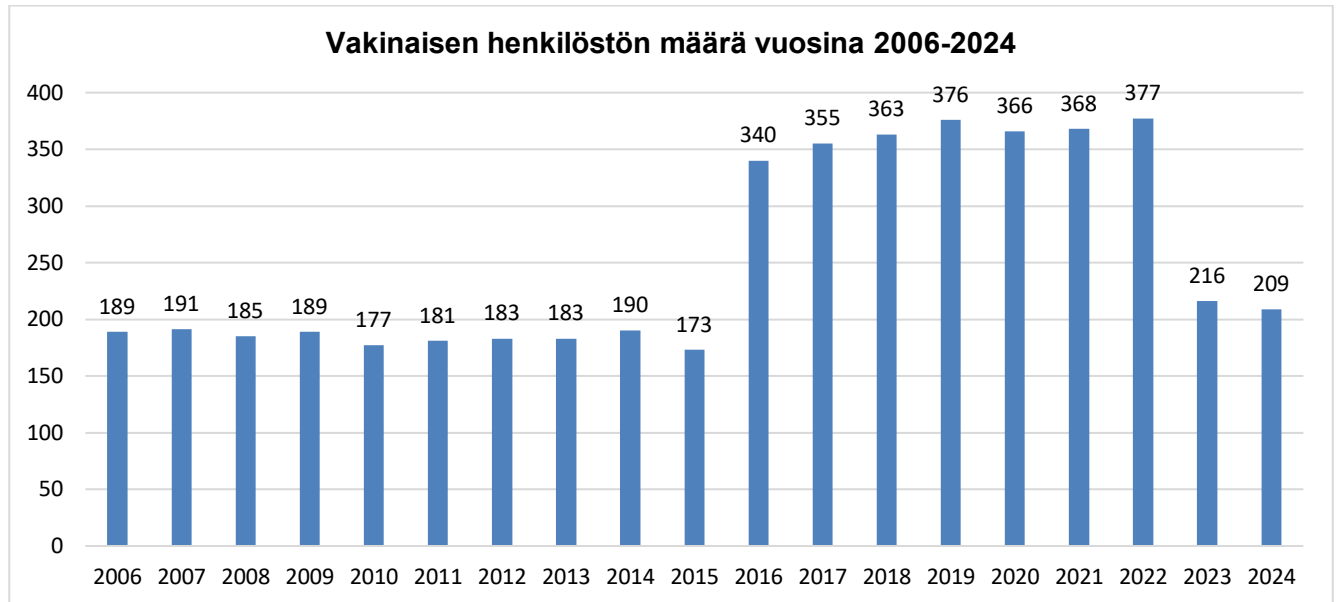
Palveluiden kehittäminen ja tuottavuuden parantaminen edellyttävät tarvittaessa valmiutta henkilöstön sisäiseen liikkuvuuteen (tehtävien vaihdot, työkierto). Henkilöstön tietoja ja taitoja kehittämällä voidaan lisätä toimenkuvien ja työtehtävien joustavuutta. Johtamisen ja esimiestyön merkitys kasvaa 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. Yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa on keskeinen rooli työkyvyn ylläpidossa ja seuraamisessa.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

Säkylän kunnan vakinaisten työntekijöiden määrä 31.12.2024 oli 209. Vuoteen 2023 verrattuna vakinaisten palvelussuhteiden määrä väheni seitsemällä. Seuraavassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrä vuodesta 2006 lähtien.



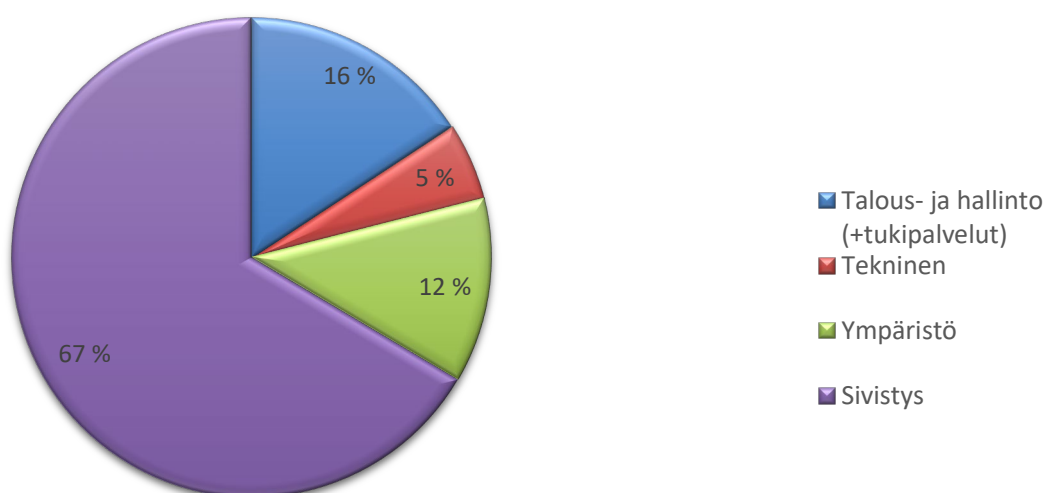
Henkilöstöhallinnon perustana on seuraava toimialajako:

- talous- ja hallinto (+tukipalvelut)
- sivistys
- tekninen
- ympäristö

Toimialoittain tarkasteltuna sivistystoimi oli vuonna 2024 henkilöstömäärältään suurin. Sen alaisuudessa oli 67 % kaikista vakituisista työntekijöistä. Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön jakautumista toimialoittain 31.12.2024.

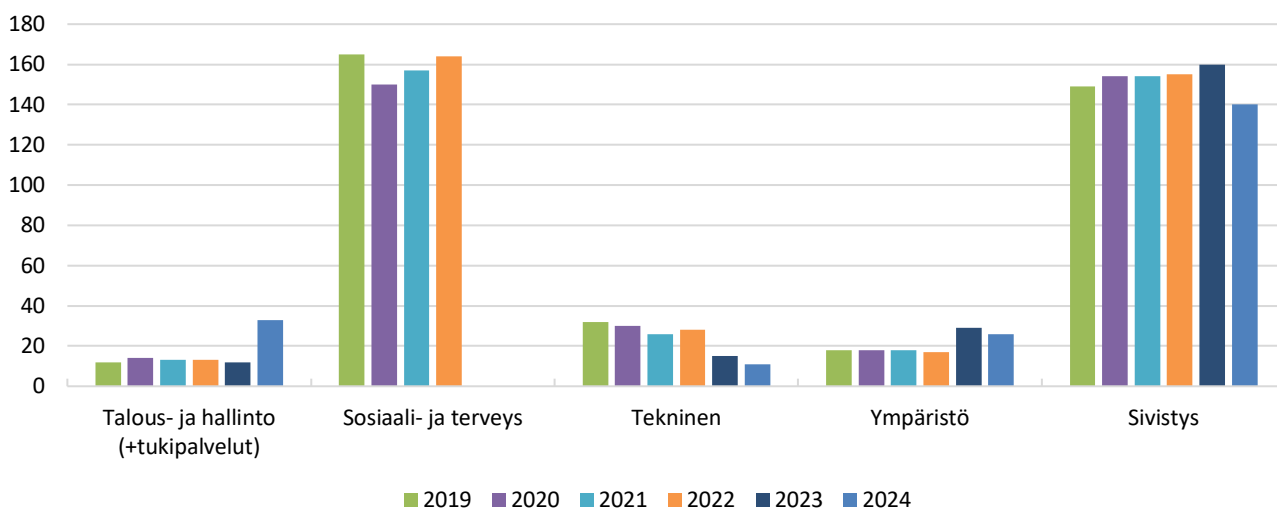
Tukipalvelujen eli ruoka- ja siivouspalvelujen hallinnollinen sijainti on vaihtunut vuonna 2023 tekniseltä toimialalta sivistystoimialalle ja edelleen vuonna 2024 sivistystoimialalta talouden ja hallinnon toimialalle. Tukipalvelujen henkilöstömäärä on 23 henkilöä, joten se vaikuttaa merkittävästi toimialojen henkilöstömäärän vaihteluihin.

Vakinainen henkilöstö toimialoittain 31.12.2024



Alla olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrän kehitystä toimialoittain vuodesta 2019 alkaen.

Vakinainen henkilöstö vuosina 2019-2024



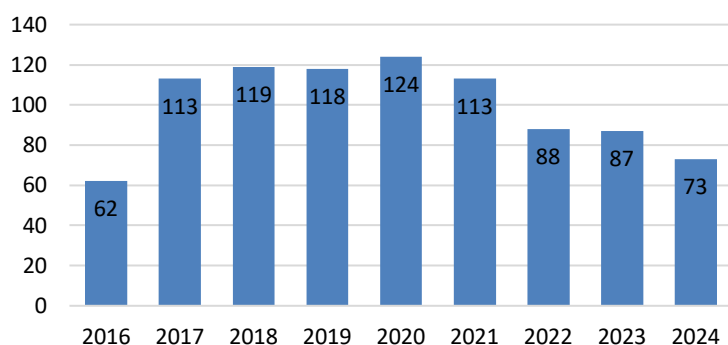
2.2 Palvelusuhteen luonne

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 säädetyillä perusteilla, joita ovat muun muassa työn luonne, sijaisuus tai työntekijän oma pyyntö.

Säkylän kunnassa työskenteli vuoden 2024 lopulla 73 työntekijää määräaikaisessa palvelusuhteessa. Se on 14 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2023 (87).

Määräaikaiset palvelusuhteet 31.12.2024

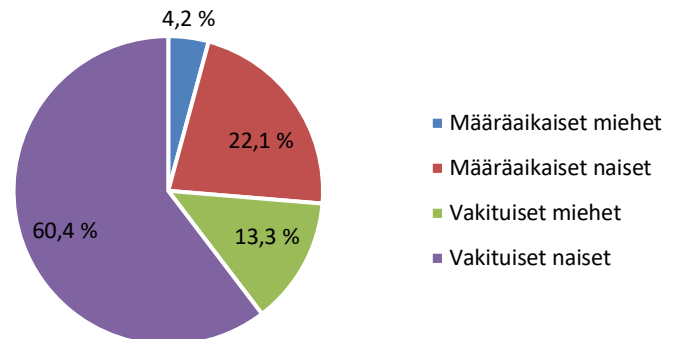


Vuoden 2024 lopussa vakinaisissa tehtävissä työskenteli 73,7 % Säkylän kunnan henkilöstöstä ja määräaikaisissa tehtävissä 24,3 %.

Vuoden 2024 lopulla koko kunnan henkilöstöstä määräaikaisessa työsuhteessa olevia naisia oli 22,1 %. Vakinaisessa työsuhteessa olevia naisia oli 60,4 %, eli yli puolet kunnan henkilöstöstä. Oheisessa kuviossa on kuvattu määräaikaisia ja vakinaisia palvelusuhteita eri sukupuolten kesken.

Säkylän kunnassa oli 31.12.2024 tilaston mukaan vakinaisia ja määräaikaisia työntekijöitä yhteensä 282. Alla olevassa taulukossa on esitelty vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä toimialoittain vuosina 2022–2024. Määräaikaisuuksien syynä ovat olleet mm. pitkät sijaisuudet ja palvelutarpeen vähenemisestä johtuva määräaikainen henkilöstötarve.

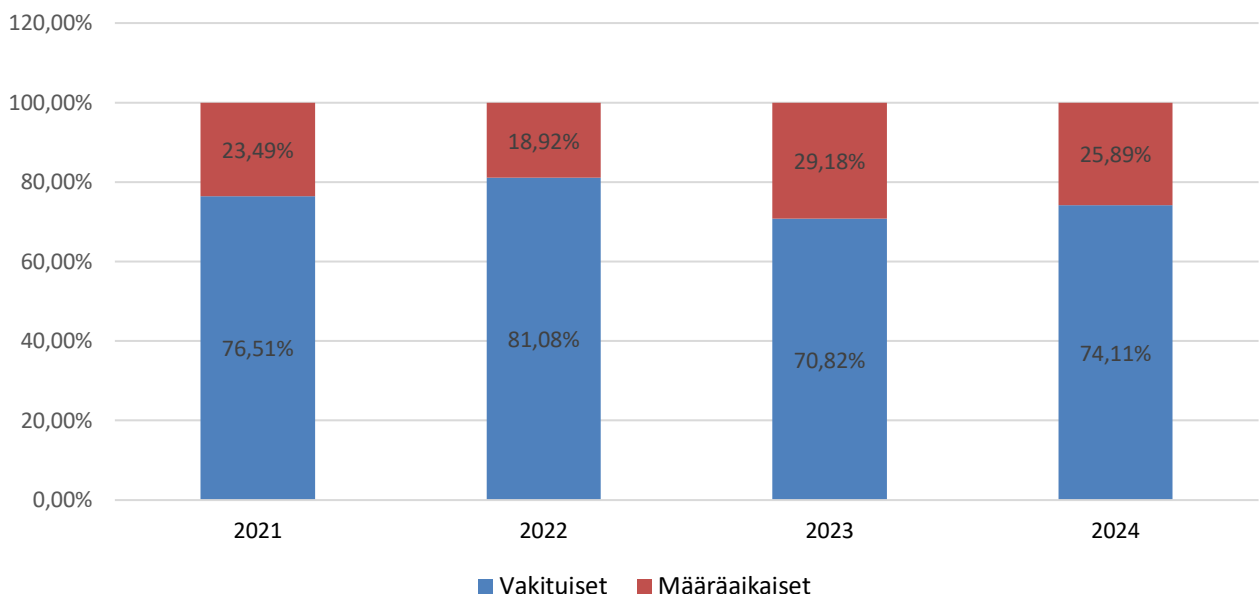
**Vakituiset ja määräaikaiset sukupuolittain
31.12.2024**



Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2024

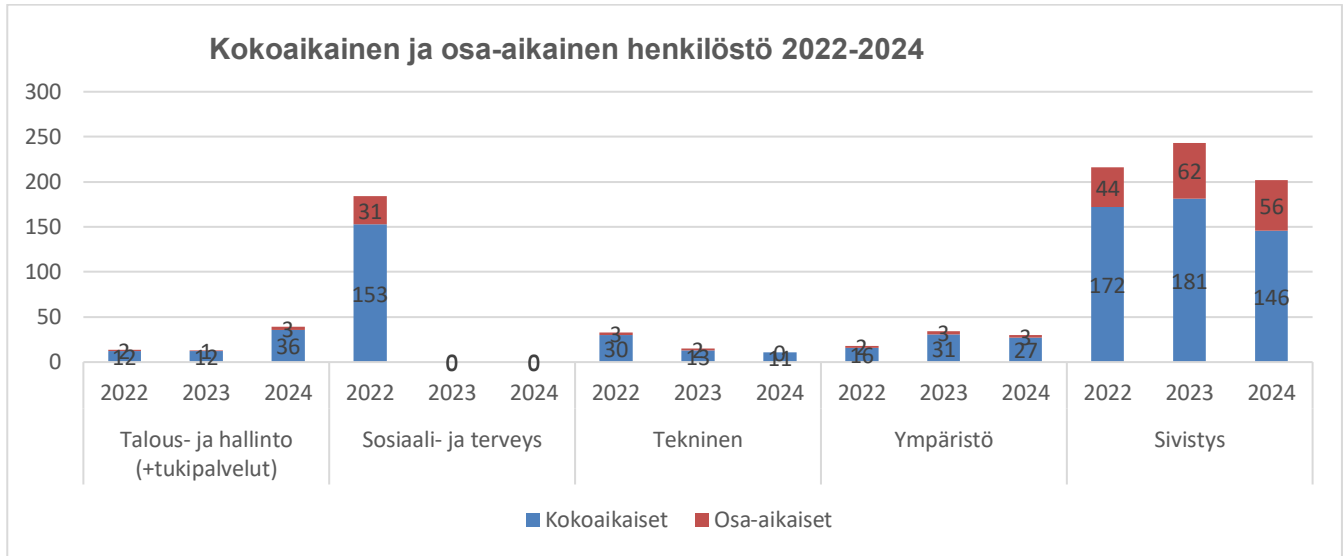
	2022		2023		2024	
	Määräaikaisia	Vakinaisia	Määräaikaisia	Vakinaisia	Määräaikaisia	Vakinaisia
Talous- ja hallinto (+tukipalvelut)	1	13	1	12	6	33
Sosiaali- ja terveys	20	164	0	0	0	0
Tekninen	5	28	0	15	0	11
Ympäristö	1	17	5	29	4	26
Sivistys	61	155	81	160	63	139
Yhteensä	88	377	87	216	73	209

Kunnan vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön jakauma 2021-2024



Koko- ja osa-aikainen henkilöstö

Vuoden 2024 lopussa kunnan henkilöstöstä osa-aikaisia oli 24,6 %, kun vuonna 2023 vastaava luku oli 22,3 %. Seuraavassa kuviossa on kuvattu osa- ja kokoaikaisen henkilöstön määrää toimialoittain vuosina 2022–2024.



Tukitoimin työllistetty henkilöstö

Edellä kuvatun lisäksi kunnalla oli vuoden 2024 aikana muutamia (8 kpl) erilaisin tukitoimin työllistettyjä työntekijöitä. Kunnassa oli 2 osa-työkykyistä työntekijää palkkatuella, 4 työntekijää tavallisella palkkatuella ja 3 velvoite-työllistettyä. Yhdellä velvoitetyöllistetyllä jatkettiin velvoitetyöllistämisen jälkeen työsuhdetta tavallisella palkkatuella.

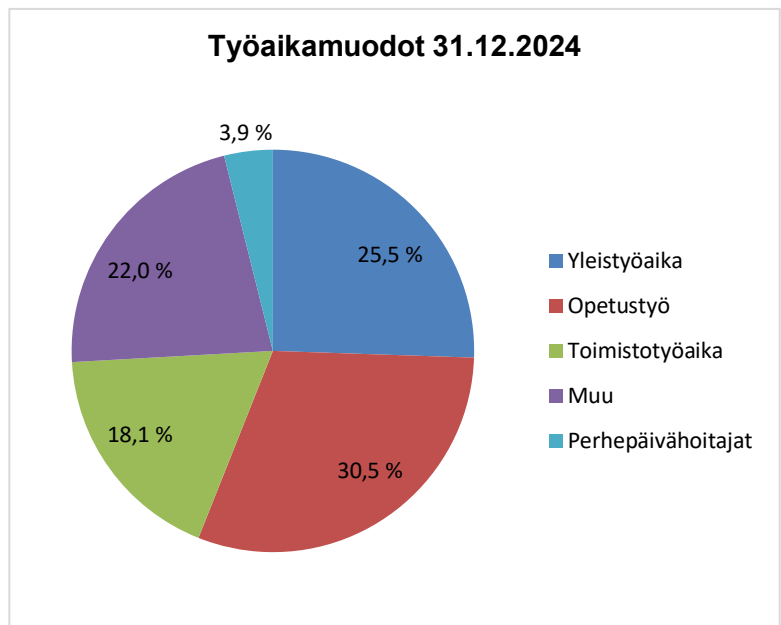
Työaikaamuodot

Kunnassa on käytössä erilaisia työaika-
muotoja. Iso osa Säkylän kunnan henkilöstöstä
on yleistyöajan ja opetustyöajan piirissä.
Muun muassa opettajilla ja perhepäivähoita-
jilla on työajoista erityismääräyksiä.

Yleistyöaikaa sovelletaan henkilöstöön, jo-
hon ei sovelleta muuta työaikaa. Ryhmään
kuuluvat esimerkiksi siivoojat, koulunkäyn-
tiohjaajat, lastenhoitajat ja kiinteistönhoitajat.
Yleistyöaika on 38,15 tuntia/viikko.

Opetushenkilöstön työaika-
muotoja ovat ope-
tusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuva
opetusvelvollisuustyöaika, kokonaistyöaika,
vuosityötunteihin perustuvat työajat sekä 38
tunnin 15 minuutin työaika.

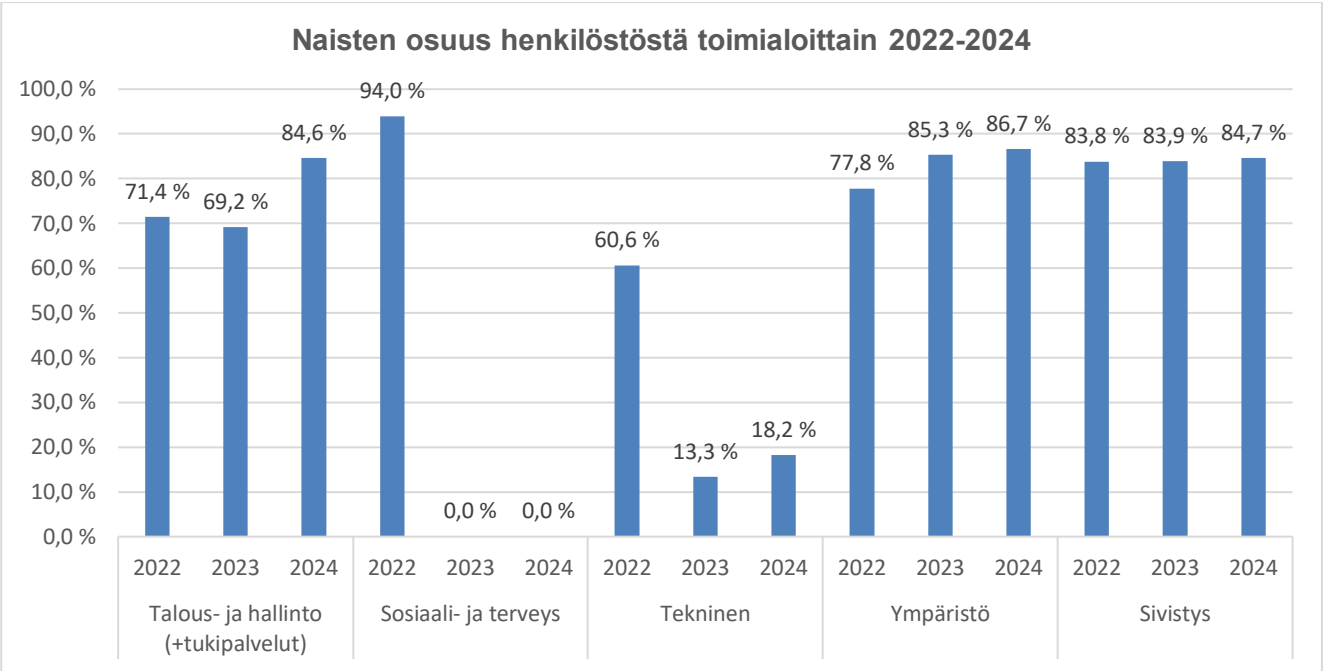
Toimistotyöaikaa sovelletaan virasto- ja toi-
mistotehtävissä työskenteleviin. Toimistotyö-
aika on 36,15 tuntia/viikko.



2.3 Henkilöstön rakenne

Henkilöstön sukupuoli

Vuoden 2024 lopulla kunnan henkilöstöstä noin 68 % oli naisia ja noin 32 % oli miehiä. Oheisessa kuviossa on kuvattu naisten määrää toimialoittain vuosina 2022–2024.



Yleisimmät tehtävänimikkeet

Vuonna 2024 kunnan yleisimmät tehtävänimikkeet olivat koulunkäyntiohjaaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

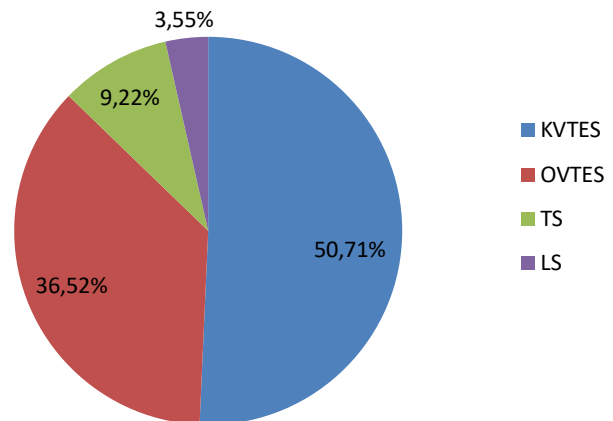
Tehtävänimike	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	1	33	34
Koulunkäyntiohjaaja	3	28	31
Varhaiskasvatuksen opettaja	1	13	14
Luokanopettaja	3	9	12
Perhepäivähoitaja	0	11	11

Henkilöstö sopimusaloittain

Kuntien palvelussuhteiden ehdoista sovitaan valtakunnallisilla sopimuksilla. Sopimuksista sovitaan neuvotteluissa, joissa henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt. Säkylän 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 50,71% kuuluu KVTES:in alaisuuteen.

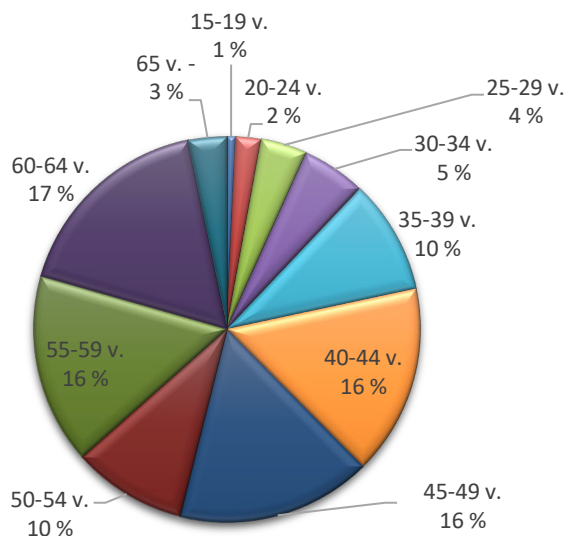
Sopimusalat 31.12.2024



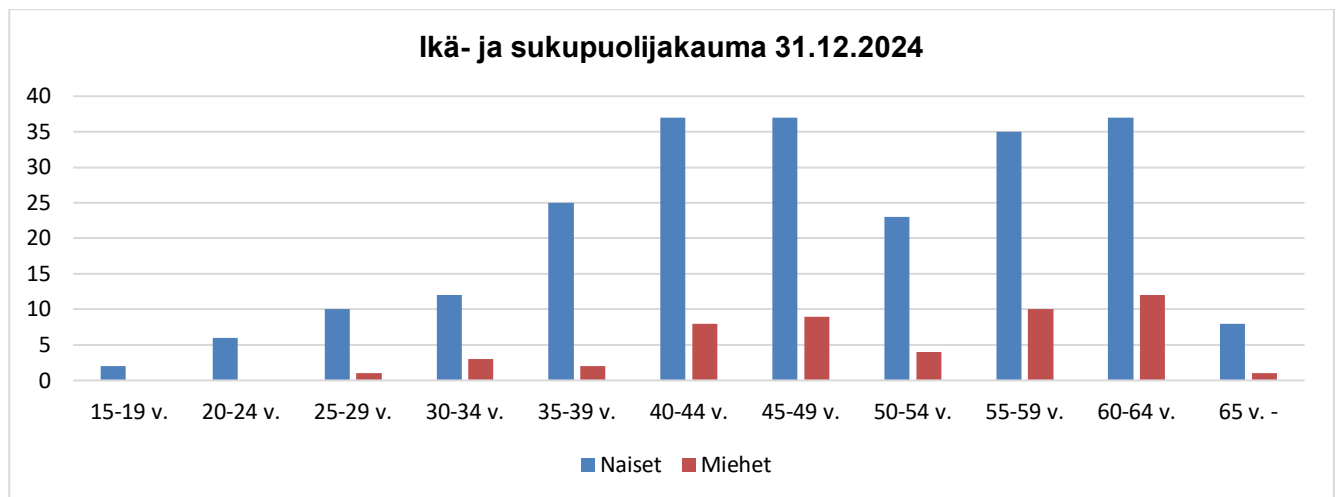
Henkilöstön ikäjakauma

Ikäjakauman tarkasteluun luettu henkilöstö käsittää sekä määräaikaisten että vakinaisten työntekijät. Suurin ikäryhmä oli 60–64 –vuotiaat. Yli 55 –vuotiaita oli 36 % ja alle 35-vuotiaita oli 11 % koko kunnan vakinaisesta ja määräaikaista henkilöstöstä.

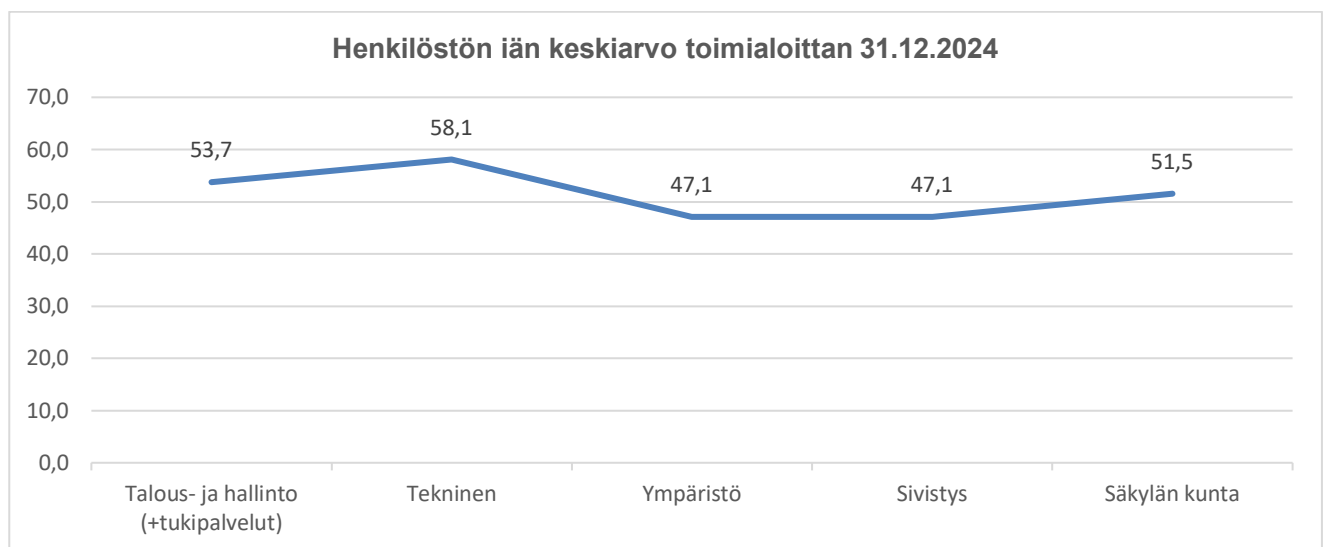
Ikäjakauma 31.12.2024



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



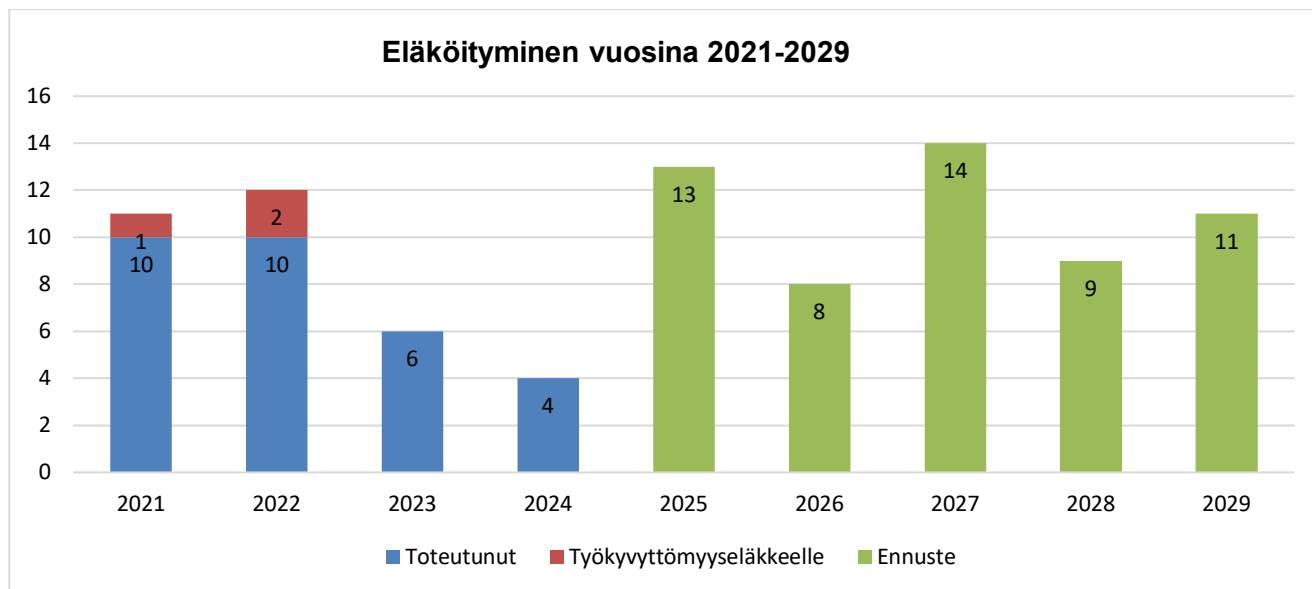
Nuorinta henkilökunta oli sivistys- ja ympäristötoimialalla. Iäkkäintä henkilökunta puolestaan oli teknisellä toimialalla. Alla olevissa kaavioissa on kuvattu kunnan henkilöstön iän keskiarvoa toimialoittain. Vuonna 2024 koko kunnan henkilöstön iän keskiarvo oli 51,5 vuotta.



2.4 Henkilöstön vaihtuvuus eläkkeelle siirtymisen vuoksi

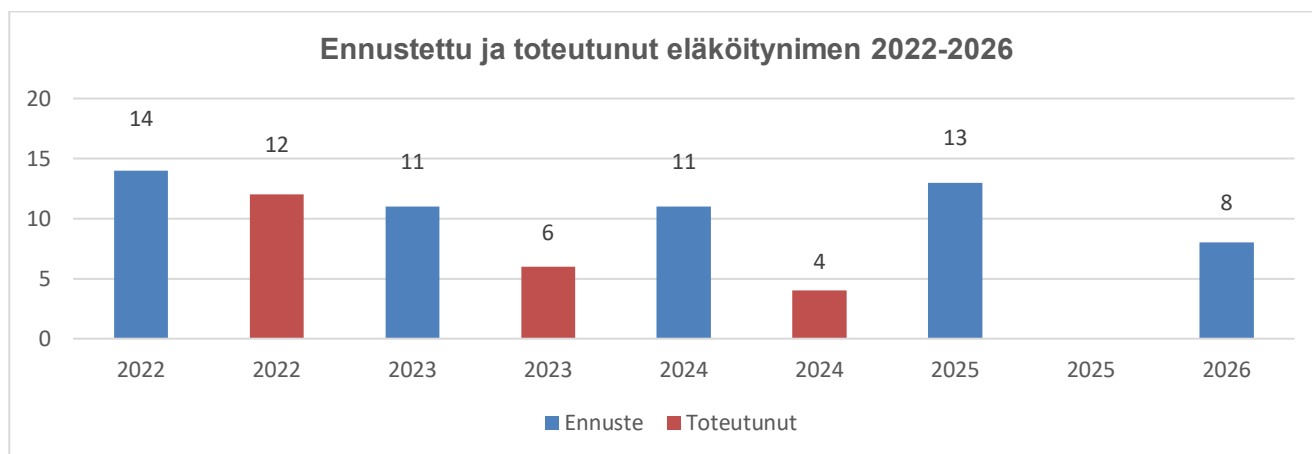
Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jäi 4 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 eläkemuiden turvin (työkyvyttömyyseläke, yksilölliset eläkeratkaisut). Näiden määrää on vaikea arvioida ennalta. Toisaalta osa eläkeiän saavuttavista voi myös jatkaa työuraansa alimman eläkeiän täytyttyä. Vuoden 2024 eläke-ennusteen mukaan 11 henkilöä olisi voinut jäädä eläkkeelle vuoden 2024 aikana, mutta eläkkeelle jäi neljä henkilöä. Eläkkeelle jäämisen siirtyminen on otettu huomioon tulevien vuosien ennusteissa.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen myöhentyminen kertoo toisaalta siitä, että työkyky on pysynyt hyvänä ja henkilöstön on ollut mahdollista jatkaa työuraansa pidempään.



Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan Suomessa eläkkeellesiirtymisiän odote vuonna 2024 työeläkejärjestelmässä oli 63,1 vuotta, joten eläkkeelle siirtymisiän nousun minimitavoite (62,4 vuotta vuonna 2025) ylitettiin jo nyt 0,7 vuodella. Odote nousi 0,3 vuotta vuodesta 2023. Keskeisin syy nousun taustalla oli vanhuuseläkkeen ikärajan muutos. Vuonna 2024 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät 1.10.1959 –30.6.1960 syntyneet. Vanhuuseläkkeelle siirtyminen aiempaa myöhemmin on näkyvissä myös Säkylän henkilöstössä.

3 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

Henkilöstökoulutus

Vuonna 2024 erilaisiin koulutuksiin osallistui 88 henkilöä. Koulutuspäiviä kertyi yhteensä 218. Lisäksi henkilöstö osallistui kunnan sisäisiin koulutuksiin ja lyhytkestoisiin, eri erikoisalojen koulutuksiin. Vuonna 2023 koulutuksiin osallistui 92 henkilöä ja koulutuspäiviä kertyi yhteensä 104.

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 2024 MyJopin raportin mukaan kehityskeskusteluja käytiin 223 henkilön kanssa koko MyJopiin kirjattujen henkilömäärän ollessa vuoden lopussa 258. Koko henkilöstömäärästä laskettuna kehityskeskustelujen prosenttiosuus on 86,43 %. Todellisuudessa kehityskeskustelujen toteutuminen on parempi, sillä MyJopi -järjestelmän henkilöstömäärä sisältää myös pidempiä sijaisuuksia sekä eri vapailla olevaa henkilöstöä ja uutta henkilöstöä, joiden kanssa ei kehityskeskustelua vielä ole käyty. Kokonaishenkilöstömäärään lasketut lyhytaikaiset, muutaman päivän tai viikon pituiset sijaisuudet eivät kuulu MyJopin seurantarjestelmään.

4 Terveystoimintakyky ja työhyvinvointi

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Säkylän 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 2024 yhteensä 112 286,58 euroa. Korvausta saatiin 59 506,01 euroa.

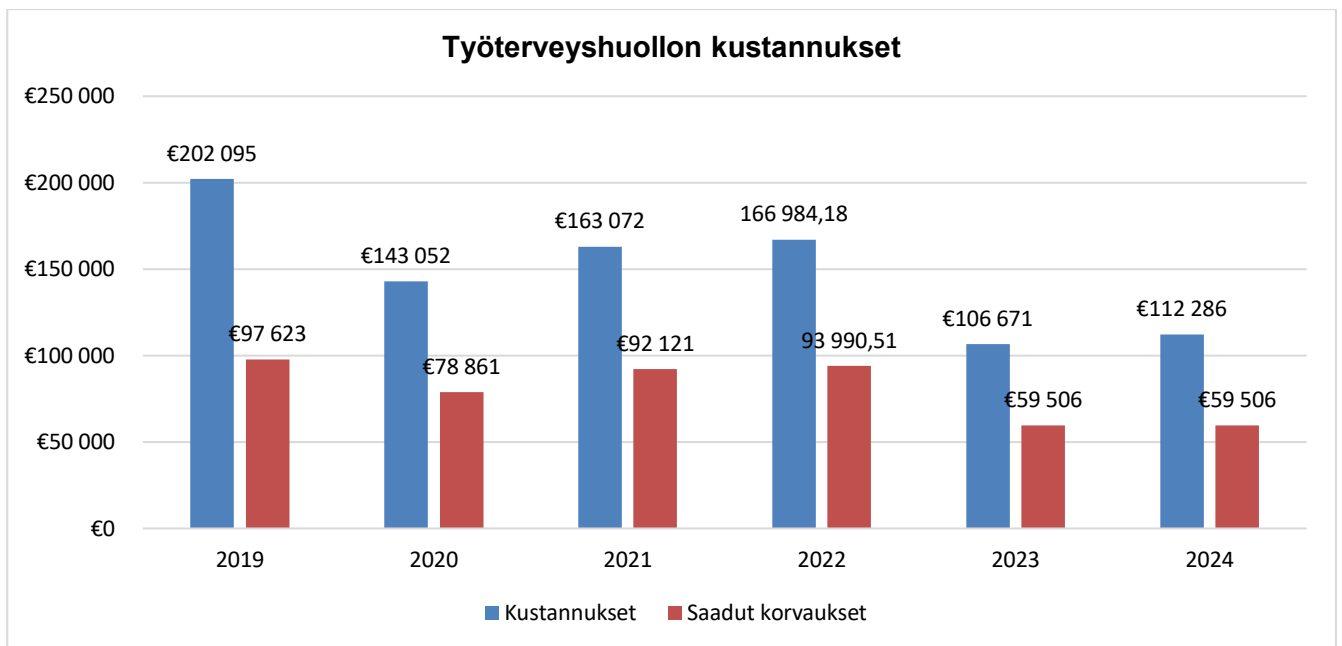
Työterveyshuoltolain 21.12.2001/1383 11 § ensimmäisen momentin mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Kunnanhallitus hyväksyi Työterveyshuollon päivitetyn toimintasuunnitelman vuodelle 2024 kokouksessaan 4.12.2023 §. Toimintasuunnitelmassa otettiin huomioon vuonna 2023 esiin nousseet tarpeet työterveyden ylläpitämiseksi. Säkylän 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.

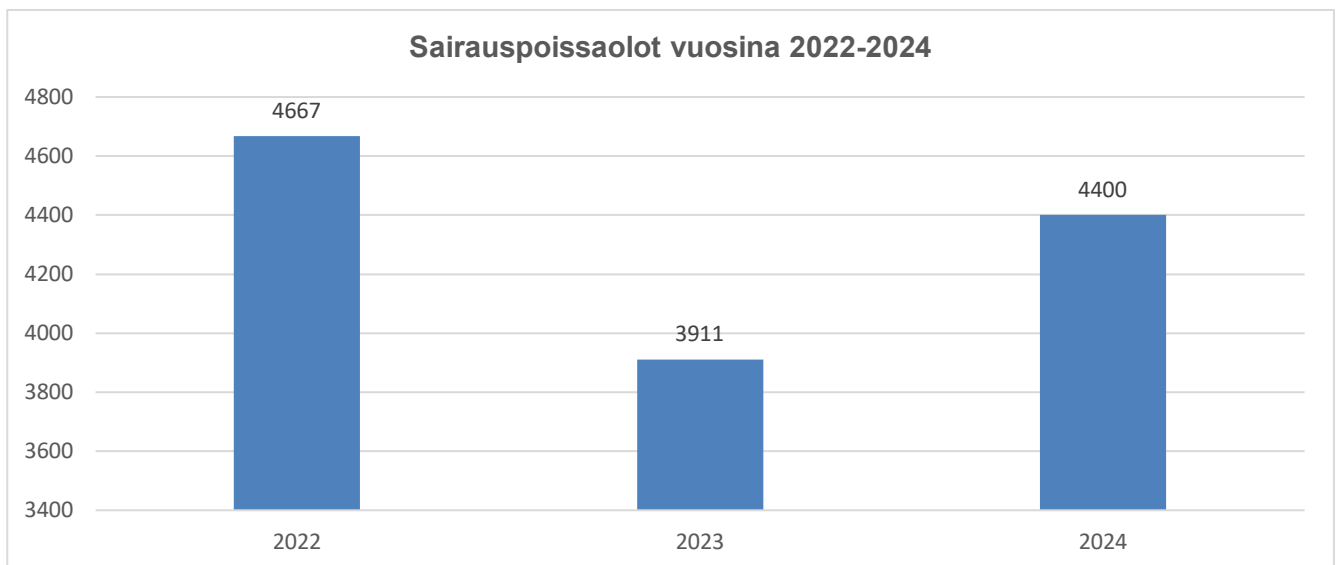
Terve työpaikka mallin keskeiset periaatteet:

- 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.

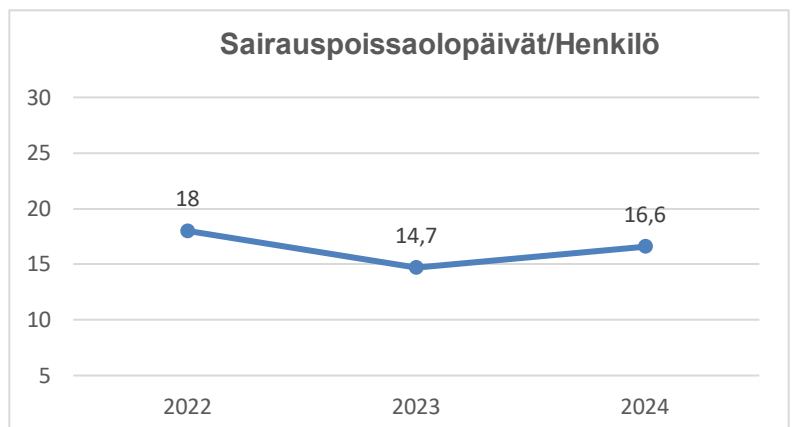


4.1 Sairauspoissaolot

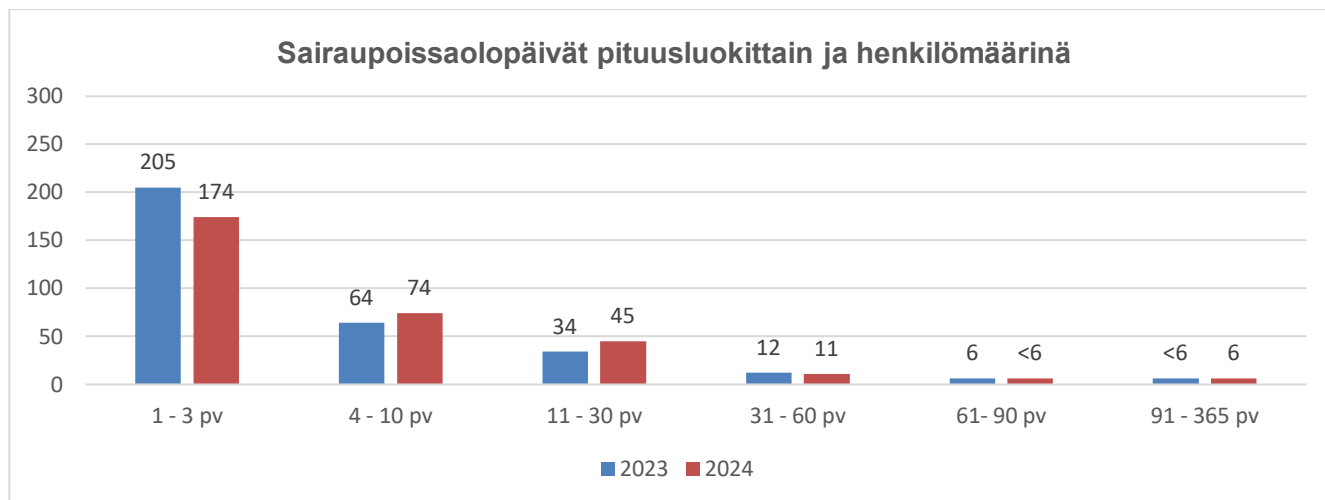
Vuonna 2024 sairauspoissaolopäivien määrässä tapahtui nousua edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä oli 489 enemmän kuin vuonna 2023. Oheisessa kuviossa on esitetty sairauspoissaolosten kehitys vuodesta 2022 vuoteen 2024. (Kuviossa on vuodelta 2022 poistettu sote-toimiala)



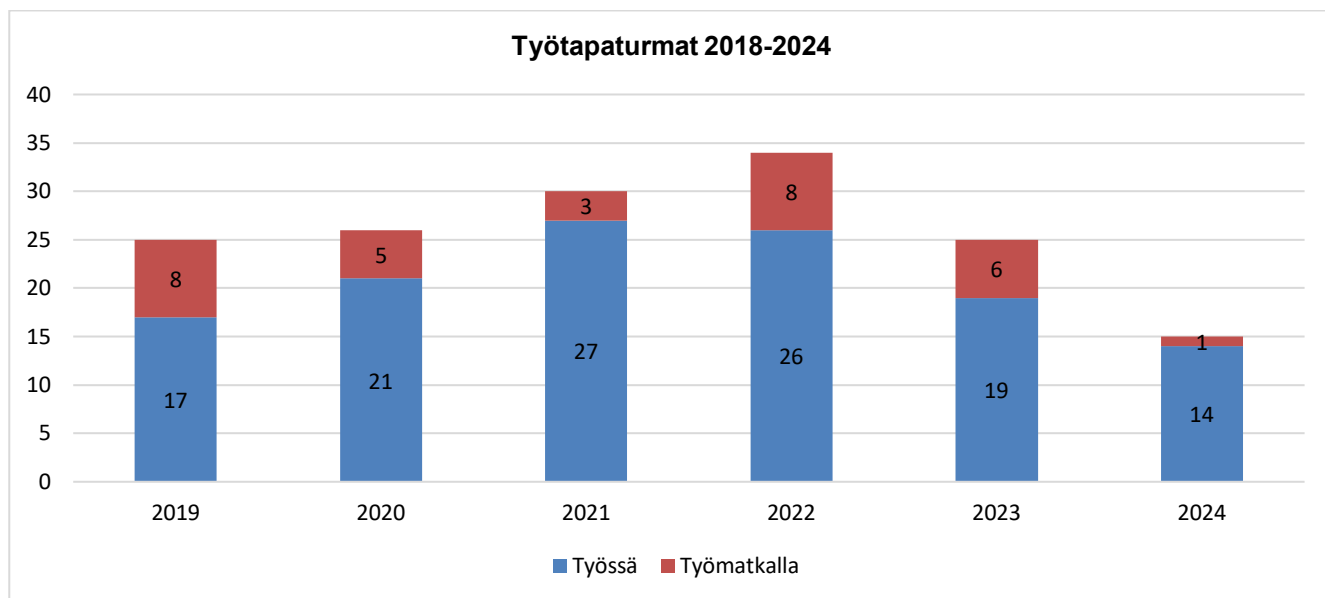
Oheisessa kuviossa on kuvattuna sairauspoissaolopäivät jaettuna koko henkilöstöllä. Kuten kuviossa ilmenee, vuonna 2024 keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä yhtä henkilöä kohden on ollut 16,6 päivää. Vuonna 2023 sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohden oli 14,7 päivää.



Alla olevassa kuviossa on kuvattuna sairauspoissaolopäivien pituudet vuosilta 2023 ja 2024. Pitkien yli 30 päivän sairauspoissaolojen määrä kasvoi yhdellä ja 11-30 päivän sairauspoissaolojen määrä lisääntyi 11 henkilöllä. Pitkien sairauslomien lisääntyminen vaikuttaa myös henkilöstön koko sairauspoissaolojen keskimääräiseen määrään kasvuun, koska myös henkilöstömäärä on vähentynyt.



Vahinkovakuutusyhtiöt If:n ja Pohjolan toimittamien työtapaturmatilastojen mukaan vuonna 2024 työtapaturmia oli 15. Tapaturmat sattuivat työssä tai työpaikan piha-alueella. Työtapaturmien johdosta korvattavia sairauspäiviä oli yhteensä 97 päivää, joista työmatkatapaturmien osuus oli 77 päivää (työmatkatapaturma tapahtunut vuonna 2023 ja sairausloma jatkunut vuonna 2024) ja työpaikalla tapahtuneiden tapaturmien osuus oli 20 päivää.



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 työntäjä ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä läpi koko työuran.

Säkylän kunnan työhyvinvointitoiminta sisältää työterveyshuollon lisäksi työkykyä ylläpitävän toiminnan (tyky-ryhmä) 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 koordinoimista varten Säkylän kunnassa on vuodesta 2013 asti toiminut eri toimialoilta kerätty työryhmä eli tyky-ryhmä. Vuoden 2024 aikana ryhmän kokoonpanoon ovat kuuluneet kiinteistöhoitaja Jari Mäkinen, hygienikkoeläinlääkäri Mia Puisto hallintopalvelusihteeri Tuuli Rantala, hyvinvointikoordinaattori Linnea Österman, nuorten työpajaohjaajan sijainen Tarja Kankare ja vapaa-aikapääällikkö Riikka Kuusiluoma 2/2024 asti, jonka jälkeen vs. vapaa-aikapääällikkö Minttu Kauniskallio. Työryhmän koollekutsujana on vuoden aikana toiminut vapaa-aikapääällikkö. Ryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana seitsemän kertaa, jonka lisäksi ryhmä piti yhteyttä vuoden mittaan sähköpostitse sekä Teams-tiimin välityksellä.

Toiminnan sisältö

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

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, ePassi-henkilöstöetu ja työsuohdepyöräetu. BREAK PRO – taukoliikuntasovellus soveltuu toimii henkilöstön tietokoneilla sekä myös mobiililaitteissa ja se sisältää erilaisia taukojumppavideoita monipuolisesti koko keholle, muistuttaa työn tauottamisesta, ohjaa taukoliikuntaa, parantaa ergonomiaa ja lisää työhyvinvointia. Ohjelmassa on huomioitu sekä toimistotyöntekijöiden että fyysisen työntekijöiden työn tauottamisen tarpeet nykysuositusten mukaisesti. Työsuohdepyörän tai ePassi henkilöstöedun saivat hankkia kaikki kunnan henkilökuntaan kuuluvat, joilla oli vähintään kuuden kuukauden katkeamaton työsuohde ja koeaika on päätynyt. Henkilöstöedun arvo oli 100 euroa ilman omavastuusuutta 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 2024 kunnan koko henkilöstölle järjestettiin yhteinen risteily 12.4.2024 ja jouluruokaa tarjottiin 12.12. ja 13.12.2024 kolmessa eri kattauksessa Ravintola Myllynkivessä. Työryhmä laati näistä suunnitelman ja tiedotti henkilöstöä tapahtumakohtaisesti. Isoimpiin tapahtumiin työntekijöitä osallistui seuraavasti: Risteilylle osallistui 62 työntekijää ja jouluruokailuun 183 työntekijää.

Yksikkö- tai toimipaikkakohtaiseen virkistystoimintaan varattiin tyky-budjetista varoja työntekijäkohtaisesti. Vuonna 2024 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 sijaitsevilla 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 2024 oli noin 300. Tyky-toiminnan kokonaisbudjetti vuonna 2024 oli 74 600 euroa, josta käytettiin 52 120 euroa. Talousarvion alitus johtui siitä, että asiakaspalveluja ei ostettu ennakoidusti.

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 2024 seuraavat henkilöt:

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

Yhteistoimikunta valitsi puheenjohtajaksi Sanna Toppilan ja varapuheenjohtajaksi Teijo Mäenpään vuodelle 2024. Yhteistyötoimikunta valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan siten, että toinen heistä on henkilöstön ja toinen työnantajan edustaja.

Työsuojaelu

Työsuojaelutoiminnan tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työoloja työntekijöiden työkyvyn ja hyvinvoinnin turvaamiseksi, ylläpitämiseksi sekä edistämiseksi. Tavoitteena on ennalta torjua työtapaturmia, 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 työsuojaelusta. Työnantajan edustajiksi luetaan ne, jotka ovat esihenkilöasemassa työpaikalla ja heidän vastuunsa määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti.

Työntekijöiden työsuojaeluvastuu 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 2024

Työsuojelupäällikkö Päivi Österman, hallintojohtaja / 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, työkokemuslisään 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.

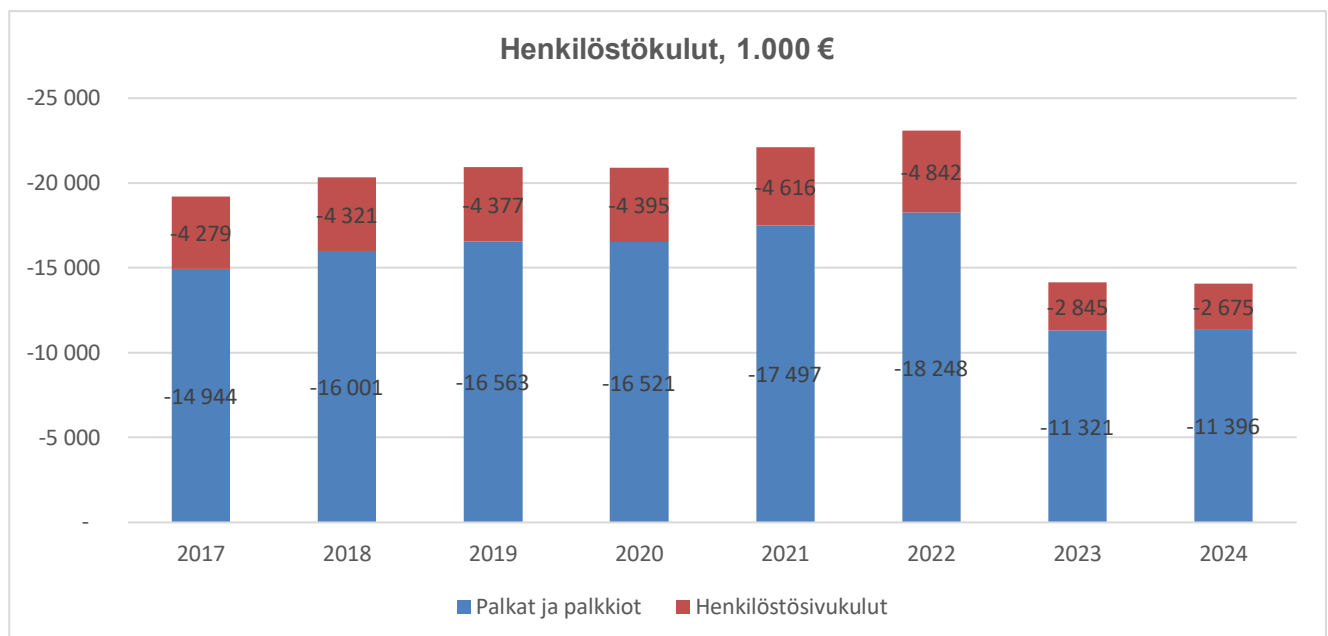
Tehtävä	Tehtäväkohtainen palkka, noin
Luokanopettaja	3066,80
Varhaiskasvatuksen opettaja	2820,42
Koulunkäyntiohjaaja	2345,14
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2342,33

Henkilöstökustannukset

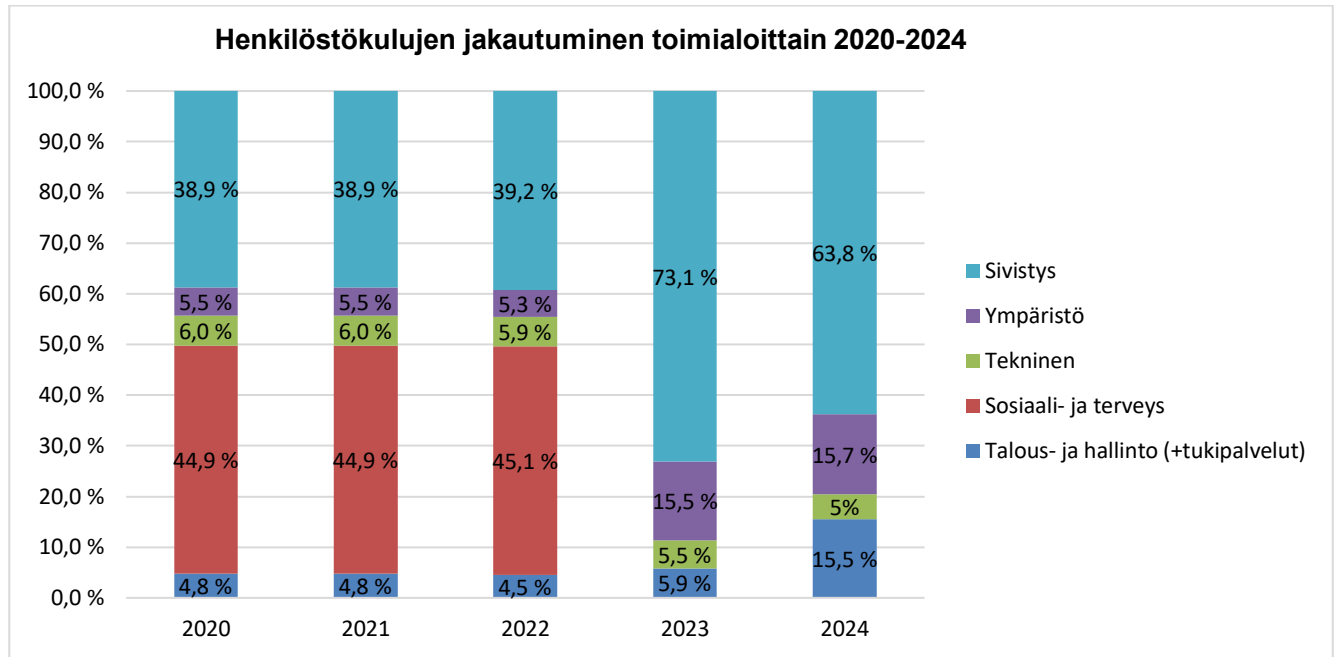
Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 yhteensä noin 14,1 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut pysyivät vuonna 2024 lähes samana kuin vuonna 2023. Palkkojen ja palkkioiden osuus oli 11 395 807,29 euroa. Henkilöstökulujen kasvua hillitsi henkilömäärän lasku sekä eläkekulujen ja muiden henkilöstökulujen pieneminen.

Henkilöstömenot	2024	2023	muutos %
Palkat ja palkkiot	11 395 807,29	11 321 109,14	0,7
Eläkekulut	2 384 655,27	2 430 481,21	-1,9
Muut henkilöstökulut	289 873,54	414 554,89	-30,1
Henkilöstökulut yhteensä	14 070 336,10	14 166 145,24	-0,7

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.



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

	2024	2023	Muutos % 2023-2024
Tarkastuslautakunta			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	5 250,29	5 234,42	0,3 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	423,48	536,38	-21,0 %
Muut henkilöstökulut	24,51	37,5	-34,6 %
Henkilöstösivukulut	447,99	573,88	-21,9 %
Henkilöstökulut yhteensä	5 698,28	5 808,30	-1,9 %
Kunnanhallitus			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	1 783 258,16	675 056,28	164,2 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	344 211,37	139 306,35	147,1 %
Muut henkilöstökulut	47 163,54	9 626,68	389,9 %
Henkilöstösivukulut	391 374,91	148 933,03	162,8 %
Henkilöstökulut yhteensä	2 174 633,07	823 989,31	163,9 %
Tekninen lautakunta			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	576 690,75	624 246,18	-7,6 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	114 385,58	128 902,45	-11,3 %
Muut henkilöstökulut	14 404,28	23 408,15	-38,5 %
Henkilöstösivukulut	128 789,86	152 310,60	-15,4 %
Henkilöstökulut yhteensä	705 480,61	776 556,78	-9,2 %
Etelä-Satakunnan ympäristölautakunta			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	465 026,90	462 532,52	0,5 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	92 154,13	91 396,93	0,8 %
Muut henkilöstökulut	11 546,95	16 439,61	-29,8 %
Henkilöstösivukulut	103 701,08	107 836,54	-3,8 %
Henkilöstökulut yhteensä	568 727,98	570 369,06	-0,3 %
Etelä-Satakunnan ympäristöterveyslautakunta			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	1 285 973,08	1 264 407,63	1,7 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	315 929,96	314 155,23	0,6 %
Muut henkilöstökulut	35 194,51	53 829,04	-52,9 %
Henkilöstösivukulut	351 124,47	367 984,27	-4,8 %
Henkilöstökulut yhteensä	1 637 097,55	1 632 391,90	0,3 %
Sivistyslautakunta			
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	7 279 608,11	8 289 632,11	-13,9 %
Henkilöstösivukulut			

Eläkekulut	1 517 550,75	1 756 183,87	-15,7 %
Muut henkilöstökulut	181 539,75	311 213,91	-71,4 %
Henkilöstösivukulut	1 699 090,50	2 067 397,78	-21,7 %
Henkilöstökulut yhteensä	8 978 698,61	10 357 029,89	-15,4 %

Säkylän kunta

Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot	11 398 870,89	11 321 109,14	0,7 %
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut	2 384 655,27	2 430 481,21	-1,9 %
Muut henkilöstökulut	293 582,35	414 554,89	-29,2 %
Henkilöstösivukulut	2 678 237,62	2 845 036,10	-5,9 %
Henkilöstökulut yhteensä	14 077 108,51	14 166 145,24	-0,6 %