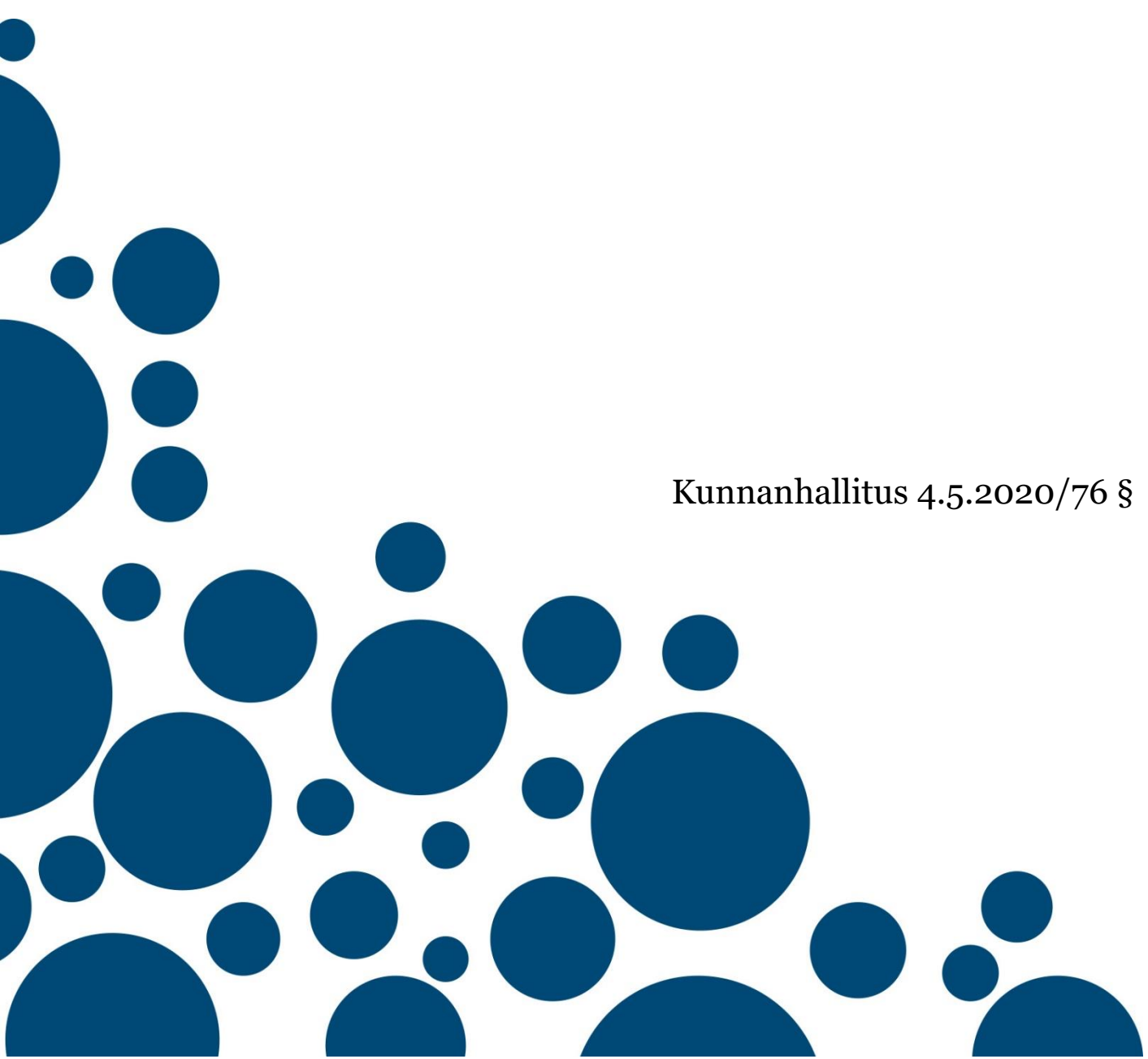


•nakkila.

Henkilöstöraportti 2019

Kunnanhallitus 4.5.2020/76 §



Sisällys

1. Lukijalle	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.1 Henkilöstön määrä.....	4
2.2. Henkilöstön rakenne.....	6
2.3 Henkilöstön eläköityminen	8
2.4 Työajan jakautuminen	9
2.5 Henkilöstön koulutus ja osaaminen.....	9
3. Henkilöstön hyvinvointi.....	10
3.1 Työhyvinvointi.....	10
3.1.1 Henkilöstön työhyvinvointi.....	10
3.1.2 Työterveyshuolto.....	11
3.2 Poissaolot.....	12
3.3 Työtapaturmat.....	14
3.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	15
4. Henkilöstökustannukset	16
4.1 Palkkauskustannukset.....	16
4.2 Keskiansiot	17
4.3 Palkalliset poissaolot.....	17
4.4 Palkattomat poissaolot.....	18

1. Lukijalle

Nakkilan kunnan henkilöstöraportti antaa hyvän ja kattavan kuvan kunnan henkilöstön rakenteesta ja tilasta sekä henkilöstöpolitiikan painopisteistä. Henkilöstöraportin olennaisempaan tehtävänä on kunnan strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä kehittäminen. Tulosten pohjalta voimme arvioida edellisen vuoden toimintaa ja kehittää henkilöstöstrategiaa.

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstöraportti koostuu henkilöstön määrää, rakennetta, työhyvinvointia ja osaamista kuvaavista kokonaisuuksista.

Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat 31.12.2019 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvuoden tilannetta kuvaavia. Ne ovat koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Keva:n ja kuntatyönantajien tilastoista.

Nakkilan kunnan uusi strategia vahvistettiin valtuustossa 11.6.2018 vuosille 2017–2021. Uuden strategian #nakkilastoorin ja tulevaisuustarinan visio on, että Nakkila on paras paikka yhdistää työ- ja perhe-elämä. Tämä visio toteutuu neljän painopisteen kautta:

1. Järjestöjen ja yhdistysten toimintaedellytysten kehittäminen ja tukeminen
2. Perheiden ja työyhteisöjen hyvinvointi sekä yhteistyö
3. Ketterä rakentaminen sekä asumisen ja liikkumisen helppous
4. Arantilan puisto ja sen jokiseutu kohtauspaikkana

Nakkilan kunta haluaa olla kuntatyönantaja, joka on tunnettu hyvästä työnantajakuvasta ja yhtenäisestä henkilöstöpolitiikasta. Nakkilan kunta tukee työntekijöidensä hyvinvointia muun muassa erilaisilla työhyvinvointia tukevilla henkilöstöeduilla. Nakkilan kunta on savuton työpaikka.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

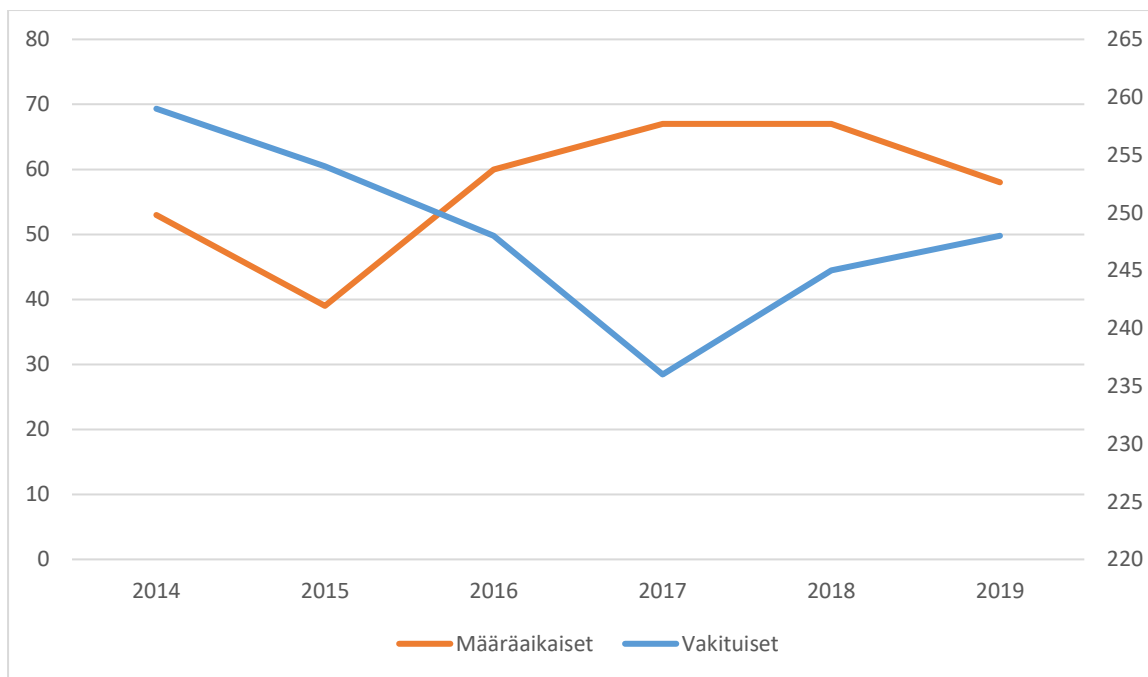
2.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuonna 2019 lopussa yhteensä 309 henkilöä. Heistä 248 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 58 määräaikaissä työsuhhteessa ja 3 henkilöä työllistettynä.

	2016		2017		2018		2019	
Työsuhde	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituinen	248	241,9	236	230,1	245	235,5	248	240,4
Määräaikainen	60	58,1	67	66,1	67	63	58	57
Yhteensä	309	301	306	299,2	312	298,5	306	297,4

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2016–2019 (pl. työllistetyt).

Henkilöstötyövuosi kuvaa todellista työpanosta paremmin kuin pelkkä henkilöstömäärä, koska se ottaa huomioon osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden todellisen työajan.



Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2014–2019.

Nakkilan kunnan henkilöstömäärän kehitys on laskeva, vuosina 2014–2019 vakituinen henkilökunta on vähentynyt 11 henkilöllä ja määräaikaissä kasvaneet 5

henkilöllä. Prosentuaalisesti vakituisten henkilöstön määrä on vähentynyt 4,2 % ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvanut 9,4 %:lla vuosina 2014–2019. Henkilöstön vähentyminen on eläköitymisestä johtuvaa, määräaikaistamisten lisääntymisellä varaudutaan kuntatalouden muutoksiin.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	214	34	248
-josta osa-aikaisia	22	0	22
Määräaikaiset	52	9	61
-määräaikaisia (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimus-suhteiset)	17	4	21
-osa-aikaisia	4	0	4
-sijaisia	24	3	27
-työllistettyjä	2	1	3
-oppisopimussuhteisia	5	1	6
Yhteensä	266	43	309

Taulukko 3. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2019.

Taulukossa 3 on eritelty vakinaiset ja vakinaista osa-aikatyötä tekevät henkilöt. Lisäksi on eritelty määräaikaiset osa-aikaiset, sijaiset, työllistetyt ja oppisopimus-suhteiset.

Vuoden 2019 lopussa vakituksessa palvelussuhteessa oli 248 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 80,3 %. Vuonna 2018 vakituisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi 3,7 %:lla, joka selittyi toiminnassa tapahtuneilla muutoksilla. Vuonna 2019 vakituisten työntekijöiden määrä lisääntyi edelleen 1,2 % (3 henkilöä).

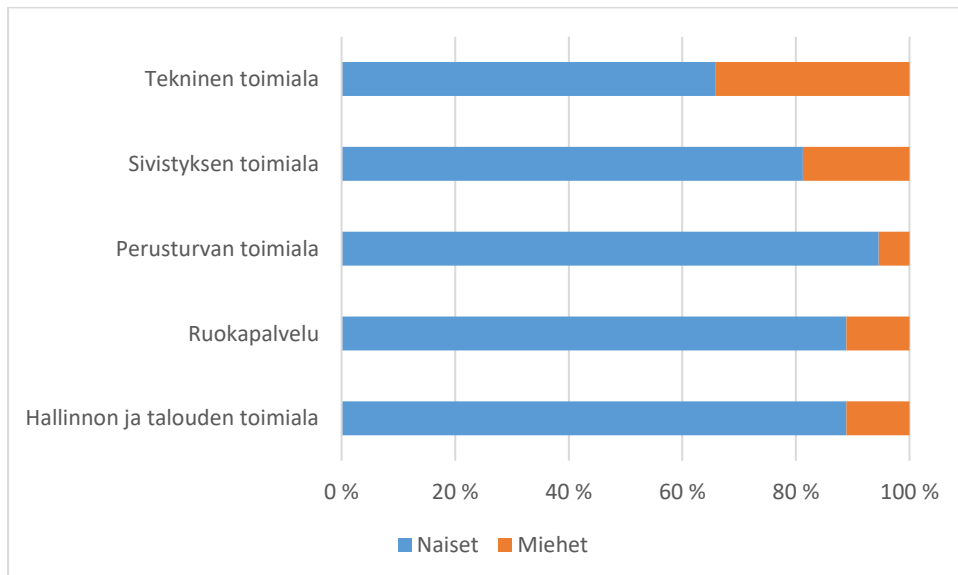
Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelee vähemmän henkilöitä kuin edellisenä vuotena. Tämä selittyy osin määräaikaisten vakinaistamisella. Vuonna 2018 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä pysyi samana kuin vuoden 2017 tilanne. Määräaikaisten työntekijöiden määrä onkin vähentynyt vuosien 2014 – 2019 aikana. Taulukossa 4 on eriteltynä vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön sijoittuminen toimialoittain, sekä sen muutoksesta edelliseen vuoteen.

Tulosalue	Vakinaiset		Muutos (hkl)	Määräaikaiset		Muutos
	2018	2019		2018	2019	
Hallinto ja talous	9	9	-	0	0	-
-Ruokapalvelu	18	16	-2	5	2	-3
Perusturvan toimiala	80	78	-2	29	33	+4
Sivistyksen toimiala	108	110	+2	29	23	-6
Teknisen toimiala	32	35	+3	0	3	+3

Taulukko 4. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain 2018 ja 2019.

2.2. Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; vakituksessa palvelussuhteessa olevista 248 henkilöstä naisia on 86,3 % (214). Yleisesti kunnissa on enemmän naisia kuin miehiä töissä, vuonna 2018 kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 %. Taulukko 5 esittelee henkilöstön sukupuolirakenteen toimialoittain.



Taulukko 5. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2019.

Nakkilassa vakituisten henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2019 46,7 vuotta. Suurta muutosta ei henkilöstön keski-ikässä tapahdu sillä vuonna 2018 Nakkilan kunnan

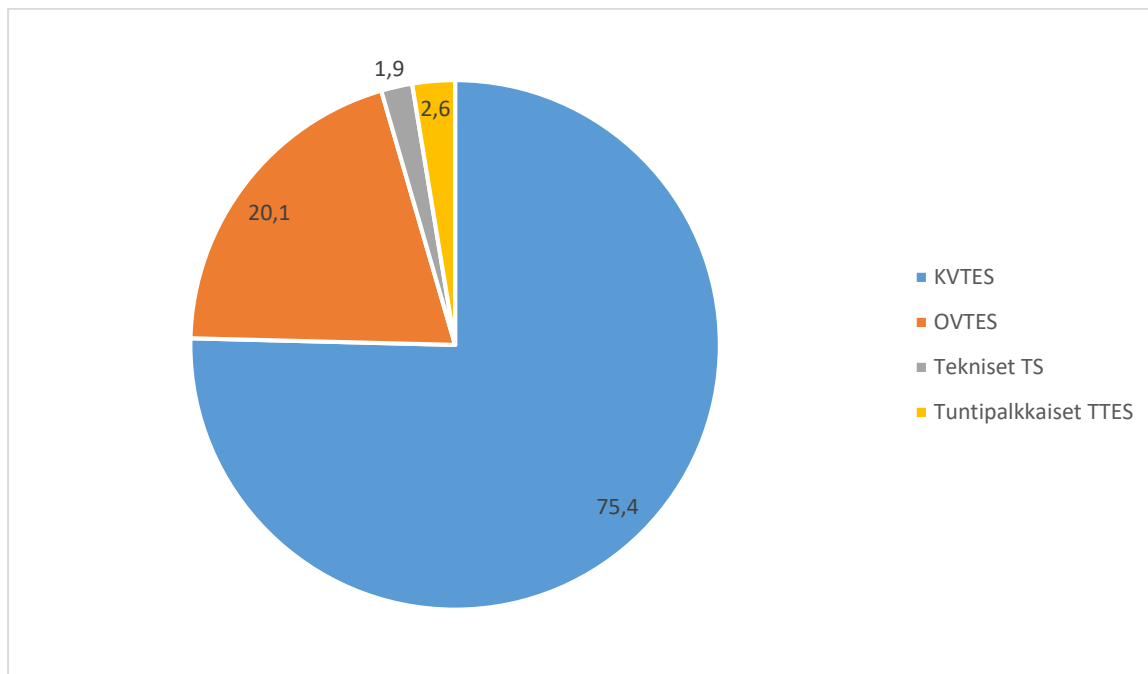
henkilöstön keski-ikä oli 46,6 vuotta, joten se on noussut 0,1 vuotta edellisestä vuodesta.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta (vuosi 2018). Näinollen Nakkilassa henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi.

Ikä	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65+	ka.ikä
Hallinto ja talous	0	1	1	3	4	0	55,1
- ruokapalvelu	1	1	1	11	4	0	52,8
Perusturvan toimiala	15	20	27	30	12	7	46,6
Sivistyksen toimiala	17	25	43	38	9	1	44,3
Tekninen toimiala	2	3	7	21	5	0	51,1

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2019.

Suurin osa eli 75,4 % henkilöstöstä on kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piirissä. Lisäksi Nakkilassa sovelletaan kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta sekä kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta.



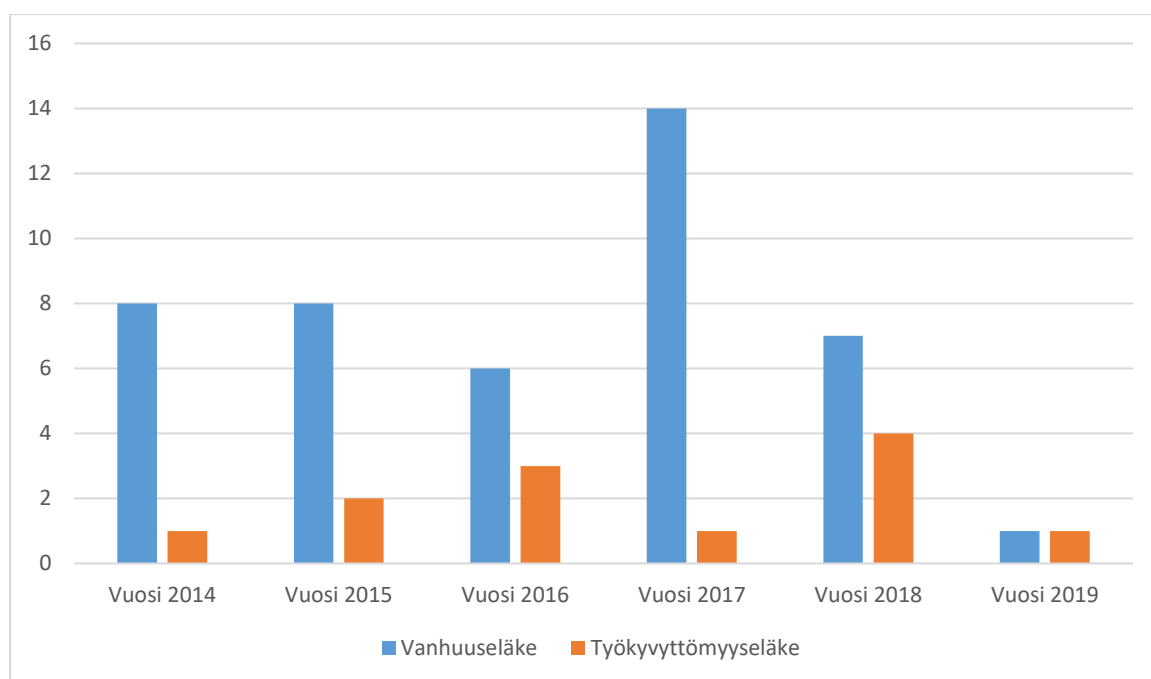
Taulukko 7. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 2019

2.3 Henkilöstön eläköityminen

Suomen eläkejärjestelmä koostuu pääpiirteissään työ- ja kansaneläkejärjestelmästä sekä eräistä erityisriskejä varten säädettyistä laeista. Työeläkejärjestelmän piiriin kuuluvat kaikki työsuhteessa olleet sekä yrittäjät ja maatalousyrittäjät. Kansaneläkejärjestelmän (Kela) piiriin kuuluvat kaikki Suomessa vakinaisesti asuvat.

Kuntien palveluksessa olevista henkilöistä jopa 33 % jää eläkkeelle vuoteen 2029 mennessä. Kunnan tulee tarkastella kriittisesti henkilöstörakennetta ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin. Suuret eläköitymispoistumat aiheuttavat myös tietotaidon häviämistä, mikä asettaa vaatimukset ennakkoinnille ja henkilöstöpoliittiselle suunnittelulle.

Vuonna 2019 jäi ainoastaan kaksi työntekijää kokoaikaiselle eläkkeelle, toinen vanhuuseläkkeelle ja toinen työkyvyttömyyseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeellelähtöhetken ikä oli 62,1 vuotta. Kaksi työntekijää siirtyi myös osatyökyvyttömyyseläkkeelle, ja heidän keskimääräinen eläkkeellelähtöikänsä oli 61,0 vuotta.



Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2014–2019

2.4 Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen työaika kertoo yrityksen henkilöstön sovitun työaika- ja työntuntijärjestelmän mukaisen työajan mukaan lukien vuosiloma-ajan. Kun tästä vähennetään vuosiloma-ajat, sairausloma-ajat sekä muut palkalliset ja palkattomat poissaolot, saadaan vuosityöaika.

Teoreettinen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Nakkilan kunnassa muiden kuukausipalkkaisten, paitsi opettajien, tehty vuosityöaika oli 199,7 päivää/vuosi eli 79,5 % vuonna 2019 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavasti vuonna 2018 se oli 181,6 päivää/vuosi eli 72,4 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 152,3 päivää/vuosi eli 60,3 %, kun vuonna 2018 se oli vastaavasti 178,2 päivää/vuosi eli 71 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Opettajia ei ole huomioitu sivistyksen toimialan henkilöstölaskennoissa, vaan ne ovat eriteltynä erikseen alla olevan taulukon mukaisesti.

Toimiala	Pvä/hkl	% Teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta
Hallinnon ja talouden toimiala	208,3	83,0
-Ruokapalvelut	194,5	77,5
Perusturvan toimiala	172,3	68,7
Sivistyksen toimiala	217,4	86,6
Opettajat	152,3	60,7
Tekninen toimiala	203,9	81,2

Taulukko 9. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2019

2.5 Henkilöstön koulutus ja osaaminen

Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja koulutettua. Yleisesti kuntien henkilöstön koulutustaso on nousussa, mikä viestii eläköitymisien mahdollistavasta rakennemuutoksesta kuntien henkilöstössä.

3. Henkilöstön hyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista ja työn sujuvuudesta. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokuluissa ja työeläkemaksuissa.

Esimiehen tehtävänä on huolehtia alaistensa hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja ja työajan käyttöä seuraamalla sekä Keva:n työilmapiirikyselyillä. Nakkilan kunnassa on suurimassa osassa yksiköitä käyty kehityskeskusteluita muutaman vuoden välein. Jatkossa tähän kiinnitetään tarkemmin huomiota ja pyritään järjestämään keskusteluja kaikilla toimialoilla säännöllisesti.

Työntekijällä on ensisijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Nakkilan kunta edistää työntekijöiden kuntoa tarjoamalla monipuolisesti henkilöstölle maksuttomia liikuntavuoroja, subventiota sekä ePassi-liikuntarahaa vuosittain

3.1 Työhyvinvointi

3.1.1 Henkilöstön työhyvinvointi

Työkyky on kokonaisuus, joka koostuu useammasta tekijästä kuten terveydentilasta, toimintakyvystä, työn hallinnasta ja motivaatiosta. Työkykyä ylläpitävä toiminta on tärkeä työelämän kehittämisen osa-alue. Työntekijän hyvä työkyky vaikuttaa suoraan työn tuloksellisuuteen. Vaikka vastuu työntekijän terveydestä, elintavoista ja asenteista kuuluukin työntekijälle itselleen, voi työnantaja tukea niitä hyvällä johtamisella ja tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuden ylläpitää fyysistä ja psyykkistä hyvinvointiaan.

Nakkilan kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua Kelan korvaamaan kuntoutukseen palkallisella työajalla. Vuonna 2019 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Henkilöiden lkm		Kuntoutuspäivät yht.	
	2018	2019	2018	2019
Hallinnon ja talouden toimiala	0	1	0	4
Perusturvan toimiala	0	2	40	10
Sivistyksen toimiala	4	7	25	44
Tekninen toimiala	0	2	0	21
Yhteensä	4	12	25	79

Taulukko 10. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2018 ja 2019

Nakkilan kunnassa on ollut vuodesta 2013 lähtien toiminnassa työhyvinvointiohjelma, joka käsittää kolme suurempaa kehittämiskohdetta: tiedonkulku, työyhteisön toimivuus sekä työssä jaksaminen. Työhyvinvointiryhmä koostuu kunnan työntekijöistä. He valvovat työhyvinvointisuunnitelman toteutumista. Työhyvinvointiryhmä kokoontui kerran vuoden 2019 aikana.

Kunnan työntekijöille on tarjolla myös erilaisia henkilöstöetuuksia, joilla turvataan työntekijän työkyvyn säilyminen. Vuonna 2018 Tyky-setelit vaihtuivat ePassi-palveluun, jonka arvo on 40 euroa vuodessa. ePassin otti käyttöön vuonna 2018 yhteensä 292 työntekijää ja etuus jatkuu vuosittain.

Lisäksi Nakkilan kunta tarjoaa työntekijöilleen seuraavia toimia ja etuja henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseksi:

- Työterveyshuolto tekee työterveyslain mukaiset työpaikkaselvitykset
- Työterveyshuolto tekee tarpeen mukaan erillisiä ergonomiaselvityksiä ja osallistuu pyydättäessä työtilojen ja -menetelmien ergonomiseen suunnitteluun
- Työterveyshoitaja antaa lähetteen näyttöpäätelaseista tai erikoistytölaseista optikkoa varten
- Työterveystarkastukset toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti
- Työantajan tukemat liikuntapalvelut:
 - Fysiokimppa-jumppa kerran viikossa
 - Alennus Nakkilan Lääkintävoimistelun kuntosalista ja hieronnasta
 - Veloitukseton liikuntahallin kuntosalin käyttö
 - 35 euron hyvitys lähiseudun uimahalleista
 - Avantouinti Salomonkalliolla
 - Golf-osake Nakkila Golf:ssa
- Työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista 2 kuukauden maksuttomilla nikotiinivalmisteilla
- Ensiapukoulutuksen järjestäminen

3.1.2 Työterveyshuolto

Nakkilan kunnan työterveyshuolto on järjestetty Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymässä. Henkilöstön työterveyshuollon käynnit jakautuvat terveydenhoitajan tai lääkärin käynteihin, em. käyntejä korvaaviin puhelinkonsultaatioihin, laboratorio- ja/tai röntgenkäynteihin, ohjaus- ja neuvontapuheluihin sekä terveystarkastuskäynteihin.

	2018	2019
Lääkärikäynnit	667	593
Terveydenhoitajakäynnit	105	143
Laboratoriokäynnit	1 864	2 226
Röntgenkäynnit	214	183
Työterveystarkastukset	196	217
Työterveysneuvottelut	32	25

Taulukko 11. Työterveyshuollon käynnit 2018 ja 2019

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2019 oli yhteensä 82 137 euroa, joka on n. 266 euroa per työntekijä. Vuonna 2018 nettokustannus oli yhteensä 60 603 euroa ja per henkilö kustannuksia tuli 198 euroa/työntekijä.

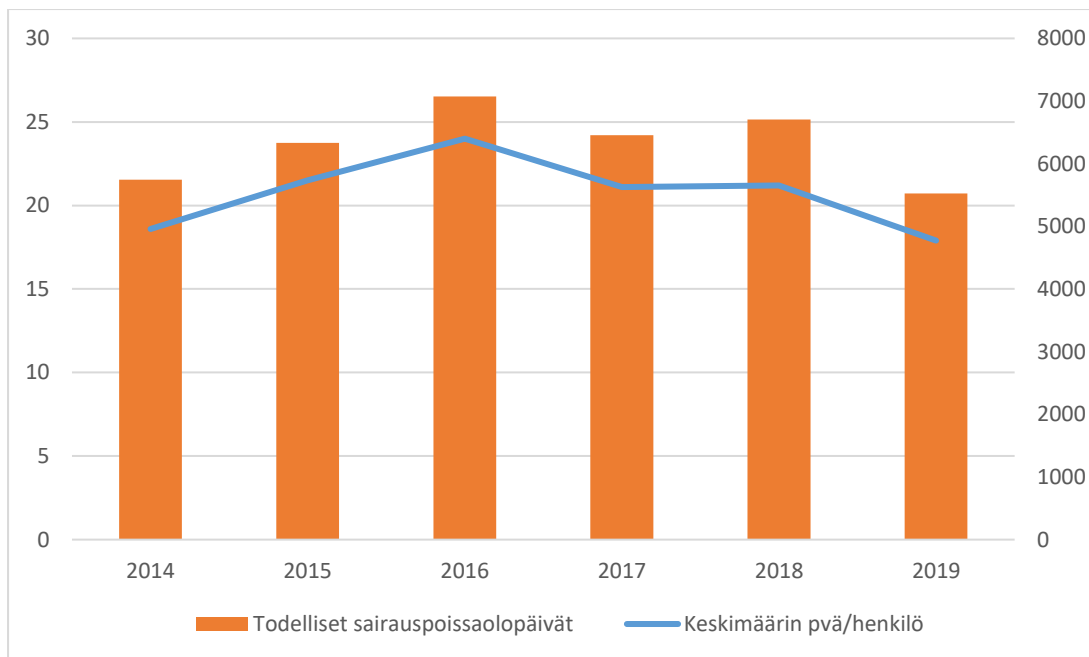
Sairausvakuutus- ja työterveyslain mukaan Nakkilan kunnassa esimies neuvottelee työntekijän kanssa, mikäli työntekijän sairauspoissaolo on yhtäjaksoisesti tai useassa eri jaksossa kestänyt yhteensä 20 kalenteripäivää. Tarvittaessa esimies ilmoittaa asiasta työterveyshuoltoon, joka järjestää ilmoituksen saatuaan yhteispalaverin (työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto), tekee toimenpide-ehdotukset työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiä vastaavaksi sekä tarvittaessa koordinoi yhteistyötä muun terveydenhuollon kanssa.

Edellä mainittuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon työterveysneuvotteluita järjestettiin vuonna 2019 yhteensä 25 kappaletta. Vuonna 2018 niitä oli 32 kappaletta ja vuonna 2017 yhteensä 28 kappaletta.

3.2 Poissaolot

Sairauspoissaolojen seuranta on tärkeää, jotta voidaan toimia ennaltaehkäisevästi ja vähentää siten niiden määrää kehittämällä työnteon toimivuutta. Työelämän laatutekijöillä on todettu olevan huomattavasti suurempi vaikutus mm. yli kolmen päivän mittaisiin sairaslomiin kuin elämäntapatekijöillä.

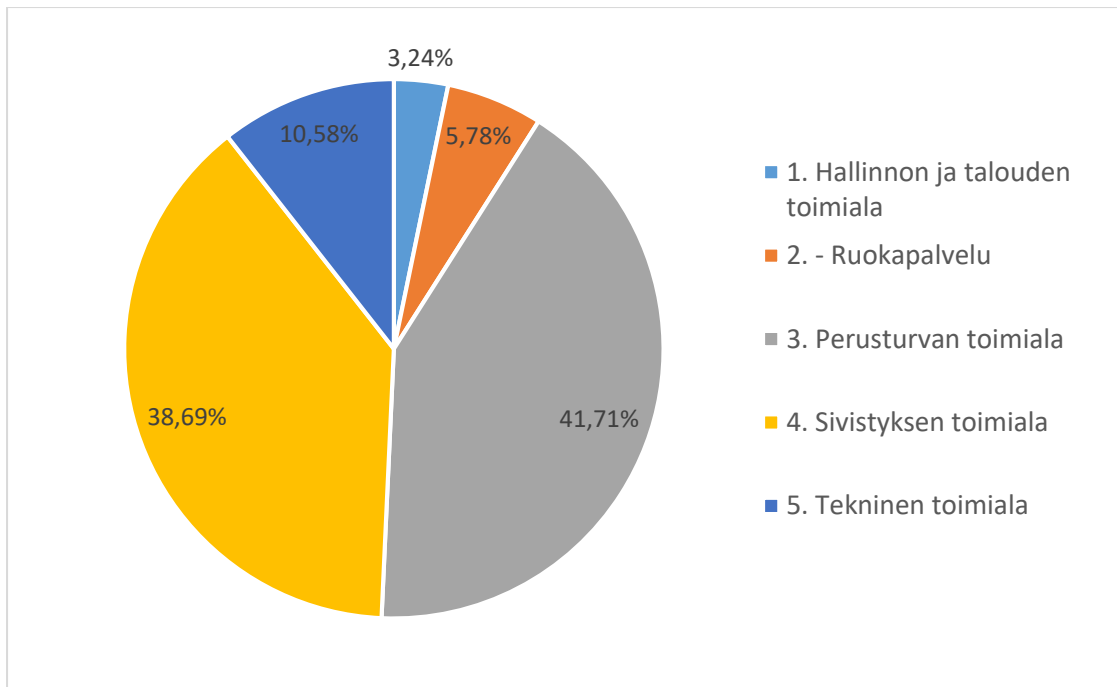
Vuonna 2019 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5524 päivää eli keskimäärin 17,9 pv/työntekijä. Vuonna 2018 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 6706 päivää eli keskimäärin 21,2 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa vuodesta 2016 lähtien, ja ne ovat laskeneet 21,9 % vuosien 2016–2019 välisenä aikana.



Taulukko 12. Sairauspoissaolosten määrä vuosina 2014–2019

Sairauspoissaolosten ennakoinnissa työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää. Pitkät ja toistuvat sairauspoissaolot viittaavat heikentyneeseen työkykyyn. Vuonna 2012 tuli voimaan sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaki, joka velvoittaa työnantajan ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon jo 30 sairauspoissaolopäivän jälkeen. Kunnanhallituksen hyväksymän sairauspoissaolo-ohjeen mukaan työntekijän kanssa on pidettävä esimiehen toimesta keskustelu ja mahdollisesti ohjattava työterveyshuoltoon jo 20 sairauspoissaolopäivän jälkeen.

Sairauspoissaolot kohdistuvat erityisesti perusturvan- ja sivistystoimen toimialoihin. Perusturvan monet toimipisteet ovat fyysisesti kuormittavia ja työ on usein henkisesti raskasta. Vuonna 2018 sairauspoissaolopäivistä 53,63 % sijoittui perusturvan toimialalle, kun vastaavasti vuonna 2019 sairauspoissaolopäivistä perusturvaan sijoittui 41,71 %. Seuraava taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain.



Taulukko 13. Sairaspoissaolojen suhde toimialoittain vuonna 2019

3.3 Työtapaturmat

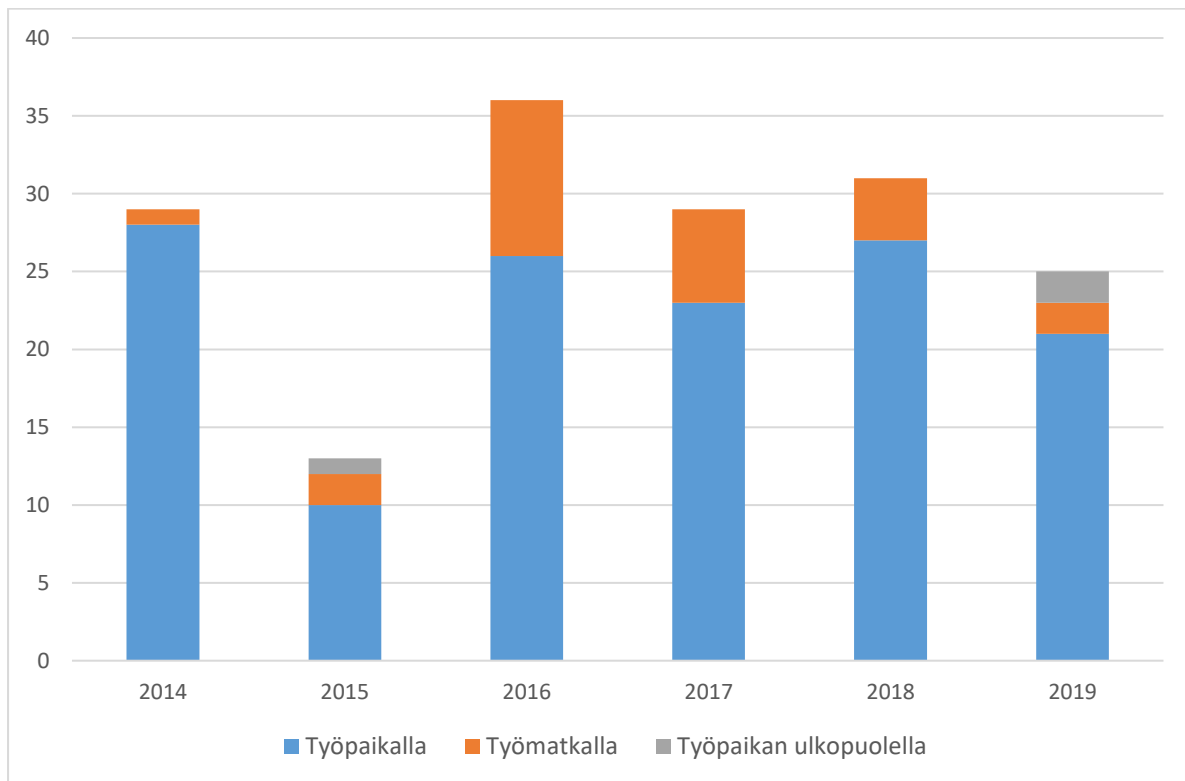
Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapaturmaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Työtapaturma on tapaturma, joka on sattunut työtä tehdessä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Työstä johtuvilla olosuhteilla tarkoitetaan tilannetta varsinaisen työnteon ulkopuolella, esim. työpaikkaan kuuluvalla alueella, työmatkalla, työkomennuksella tai työntekijän ollessa hoitamassa työnantajan asioita.

Työtapaturmana voidaan korvata myös vamma, joka on syntynyt lyhyenä, enintään yhden vuorokauden pituisena aikana ja jota ei korvata ammattitautina. Tällainen vamma on esim. työliikkeen yhteydessä tapahtunut lihaksen tai jännteen kipeytyminen. Työtapaturma voi olla kysymyksessä silloin, jos toinen henkilö on aiheuttanut työntekijälle tämän työssä vamman tai sairauden.

Työtapaturmista ilmoitetaan työnantajan tapaturmavakuutusyhtiöön. Työtapaturmat eivät kuulu työterveyshuollon piiriin, vaan ne tulee hoitaa julkisessa terveydenhuollossa tai yksityisessä palvelulaitoksessa. Nakkilan kunnan henkilöstö on vakuutettu vahinkovakuutusyhtiö If Oy:ssä.

Vuonna 2019 sattui yhteensä 25 työtapaturmaa, joista 21 syntyi työolosuhteissa, 2 tapahtui työmatkalla ja 2 työhön liittyvässä muussa toiminnassa. Korvauspäiviä oli yhteensä 82 kappaletta ja keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 905 €. Työssä sattuneista tapaturmista 10 syntyi liukastumisen, putoamisen tai kaatumisen seurauksesta. Useimmiten tapaturma kohdistui käsiin. Vuonna 2018 maksettiin 32

työtapaturmasta korvauksia ja korvauspäiviä oli 49 kappaletta. Vuoden 2019 korvausmäärä oli 20 922 €, kun vastaavasti vuonna 2018 se oli 7 561 €.



Taulukko 14. Työtapaturman vuosina 2014–2019

3.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu kunnassa kuntien yhteistoimintalakiin (449/2007). Yhteistoimintajärjestelmä käsittää työyhteisötasoisien yhteisötoiminnan. Nakkilan kunnan yhteistoimintaorganisaatio koostuu henkilöstötoimikunnasta joka toimii myös työsuojelutoimikuntana. Henkilöstötoimikuntaan kuuluvat: kunnanjohtaja, KT-yhteyshenkilö, pääluottamusmies tai luottamusmies kustakin paikallisjärjestöstä, työsuojelupäällikkö sekä työsuojeluvaltuutetut. Henkilöstötoimikunta kokoontuu noin kerran kuukaudessa. Se käsittelee kunnan organisaation ja henkilöstön toimintaan liittyviä, henkilöstölle merkityksellisiä asioita.

Nakkilan kunnanhallitus hyväksyi uuden työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2019–2022 kokouksessaan 21.1.2019 § 9. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuvat n. kerran kuukaudessa keskustelemaan työsuojeluun liittyvistä asioista.

4. Henkilöstökustannukset

4.1 Palkkauskustannukset

Henkilöstön palkkauskustannukset koostuvat suurimmaksi osaksi viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkoista. Näiden lisäksi erityisesti erilliskorvauksiin, sairas- ja vuosilomasijaisiin, sekä tunti- ja urakkapalkkoihin on mennyt palkkauskustannuksia. Alla olevassa taulukossa on eritelty toimialoittain palkkauskustannukset ja -menot. Vuonna 2019 sijaisten palkkoihin meni yhteensä 729 543 euroa. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä palkkakustannukset toimialoittain euromääräisesti.

	Keskusvaalilautakunta	Tarkastuslautakunta	Hallinnon ja talouden toimiala	- Ruokapalvelu	Perusturvan toimiala	Sivistystyön toimiala	Tekninen toimiala	yht. /€
Luottamushenkilöt	5 549	3 190	43 673	0	3 210	5 195	5 300	66 117
Viranhaltijoiden palkat	2 356	0	325 701	0	286 316	2 730 378	282 837	3 627 590
Työsuhteisten palkat	5 730	0	288 147	370 012	2 013 564	1 822 540	485 429	4 985 423
Erilliskorvaukset	578	0	1 043	35 403	474 765	180 913	25 122	717 824
Sairauslomasijaiset	0	0	0	11 524	115 745	75 505	15 888	218 662
Vuosilomasijaiset	0	0	0	6 327	202 432	19 715	18 987	247 461
Äitiyslomasijaiset	0	0	0	0	15 677	5 403	0	21 080
Muut sijaiset	0	0	583	55 296	147 382	39 079	0	242 340
Erilliskorvaukset / VaEl								
Viranh. & työntek. Kertakorvaus	510	420	8 460	0	1 470	2 415	1 925	15 200
Tuntipalkat	494	0	9 978	14	21	2 863	133 334	146 704
Muut palkat	0	0	24 059	0	2 708	3 790	0	30 557

Taulukko 15. Henkilöstön palkat toimialoittain 2019.

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työntantajamaksut, joita ovat mm. sairasvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, eläkevakuutusmaksu sekä muut vastaavat vakuutusmaksut. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä vuoden 2019 työnantajamaksut. Yhteensä henkilöstökuluihin kului 13 094 774 euroa, joista työntantajamaksujen osuus oli 2 594 184. Työntantajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 19,81 %. Vuonna 2018 henkilöstökulut olivat 12 455 528 euroa eli erotusta on noin 639 246 euroa. Erotus sisältää kilpailukyky sopimuksen päättymisen aiheuttaman korotuksen lomapalkkavelkaan.

Työantajamaksut	/€
KuEL-maksu/palk.perust.	-1.611.414
VEL-opettajat/työantajan osuus	-204.013
KuEL/varhemaksu	184
KuEL/eläkemenoperust. maksu	-460.525
Jaksotetut eläkekulut	-30.836
Kansaneläke- ja sv-maksut	-74.891
Työttömyysvakuutusmaksut	-58.663
Muut vakuutusmaksut	-142.467
Jaksotetut sos.vakuutusmaksut	-7.558
Yhteensä:	-2.594.184

Taulukko 15. Työantajamaksut 2019

4.2 Keskiansiot

Kaikkien kuukausipalkkalaisten kokonaisansioden mediaaniansiot (sis. varsinainen palkka ja mahdolliset lisät) oli vuonna 2019 2 716 €, joka on 2,3 % suurempi kuin vuonna 2018 (2 654 €). Koko kunta-alan työskentelevien kuukausipalkkalaisten mediaaniansio oli vuonna 2018 3 215 €. Noussutta keskiansiota osittain selittää 1.1.2019 alkaen jaettu 1,2 %:n suuruinen järjestelyerä sekä 1.4.2019 voimaan astunut 1 %:n suuruinen yleiskorotus. KVTES – alaisten henkilöstön mediaaniansio oli 2 369 € (koko kunta-alan 2 843 €) sekä OVTES – alaisten henkilöstön mediaaniansio oli 4 034 € (koko kunta-alan 3 878 €).

4.3 Palkalliset poissaolot

Palkalliset poissaolot pitävät sisällensä sairauslomapäivät, lomapäivät sekä muut palkalliset vapaapäivät kuten äitiysvapaat, tilapäiset hoitovapaat tai koulutuspäivät. Suurin palkallisten poissaolojen määrä on perusturvatoimessa 3 436 (ka. 31pv/hkl) kalenteripäivällä. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkallisten poissaolojen määrä toimialoitteaan. On huomioitavaa, että sivistystoimeen on mukaan laskettu opettajat, joilla ei varsinaisesti ole lomapäiviä. Yhteensä vuonna 2019 palkallisia poissaoloja oli 8 884 kalenteripäivää. Keskimäärin työntekijä oli 28,8 kalenteripäivää vuodesta poissa palkallisesti.

Toimiala	Kalenteripäivät	%
Hallinnon ja talouden toimiala	416	4,68
– Ruokapalvelu	689	7,76
Perusturvan toimiala	3 436	38,68
Sivistyksen toimiala	2 555	28,75
Tekninen toimiala	1 788	20,13
Yhteensä	8 884	100,0

Taulukko 16. Palkallisten poissaolojen määrä toimialoittain 2019

4.4 Palkattomat poissaolot

Palkattomaksi poissaoloiksi määritellään kaikki ne poissaolot, joista työnantaja ei maksa korvausta. Näitä ovat esimerkiksi opintovapaat, perhevapaat, muun työnantajan kanssa solmitut palvelusuhteet, sekä muut työnantajan kanssa erikseen sovitut poissaolot. Vuonna 2019 palkattomia poissaoloja oli yhteensä 6 146 kalenteripäivää. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkattomien poissaolojen määrä toimialoittain. Opettajat ovat huomioituna sivistyksen toimialassa. Keskimäärin työntekijä oli 19,9 kalenteripäivää vuodesta poissa palkattomasti.

Toimiala	Kalenteripäivät	%
Hallinnon ja talouden toimiala	9	0,1
-Ruokapalvelu	432	7,0
Perusturvan toimiala	2 428	39,5
Sivistyksen toimiala	3 235	52,7
Tekninen toimiala	42	0,7
Yhteensä	6 146	100

Taulukko 17. Palkattomat poissaolot toimialoittain 2019