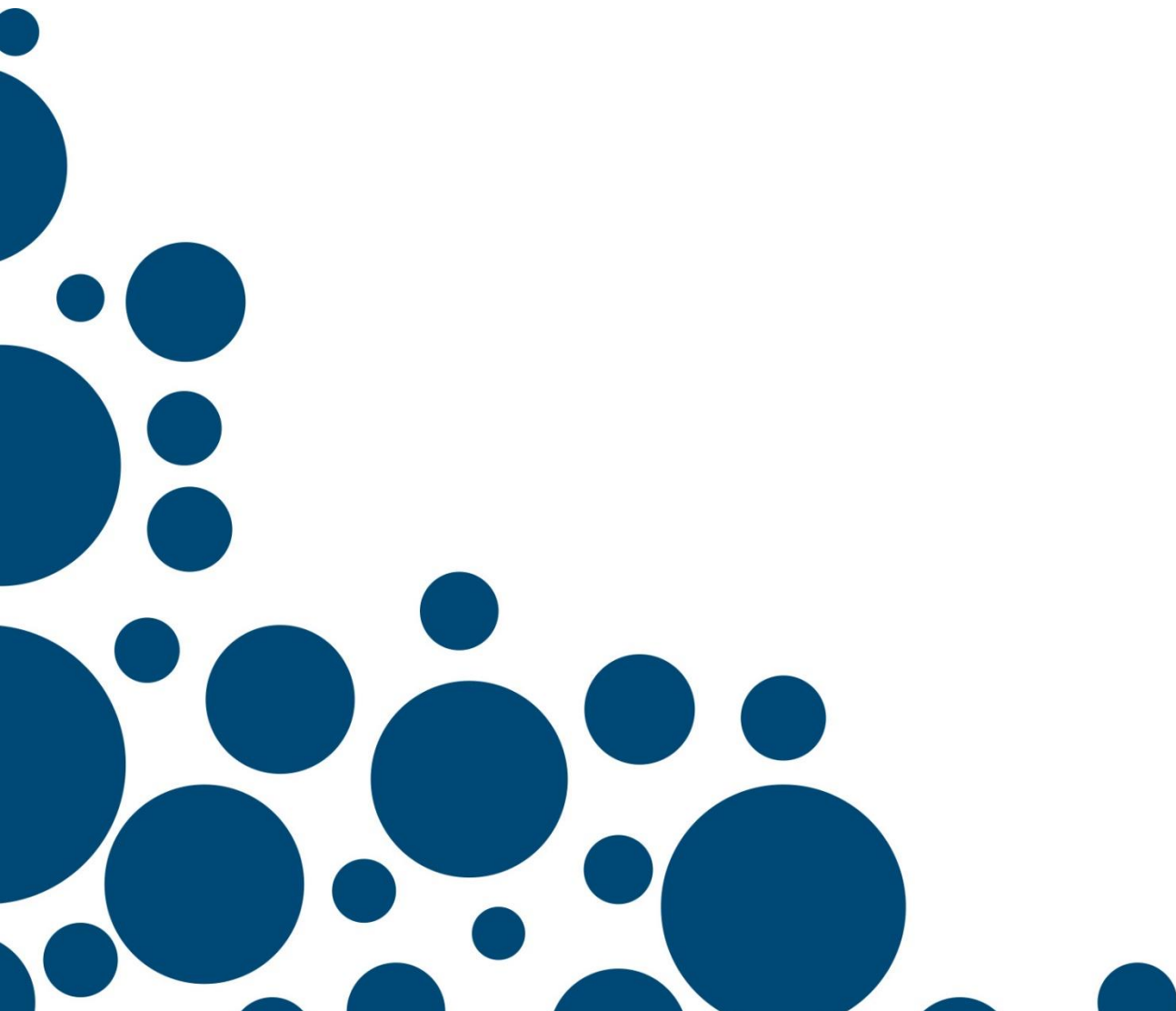


•nakkila.

Henkilöstöraportti 2021



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	15
4.1 Palkkauskustannukset.....	15
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. Henkilöstöraporttiin kootaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot johdon, esimiesten, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Raportti toimii päätöksenteon ja toiminnan arvioinnin apuvälineenä ja siinä arvioidaan henkilöstöresursseja voimavarana ja panostuksena kunnan palveluiden tuottamisessa.

Vuoden 2021 merkittävimmät muutokset olivat sosiaalipalveluiden siirto Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymään sekä hallinnon kokonaisuudistus. Sosiaalipalveluiden siirto Kessote -kuntayhtymään tarkoitti 80 työntekijän siirtymistä pois kunnan palveluksesta. Hallinnon uudistus tarkoitti hallinnon tukipalveluiden keskittämistä hallintojohtajan alaisuuteen.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 113 päivää eli keskimäärin 15,4 pv/työntekijä. Vuonna 2020 sairauspoissaolopäivät oli keskimäärin 16,7 pv/työntekijä. Vuonna 2021 koronapandemia vaikutti yhä 4 – 10 päivän sairauspoissaoloihin lisäävästi ja em. pituisia sairauslomia olikin eniten.

Vuodelle 2022 tavoitteeksi on asetettu henkilöstön sairauspoissaolojen ja niihin liittyvien kustannusten vähentäminen. Tavoitteeseen pyritään tekemällä kokonaisvaltainen ja käytännönläheinen ohjelma työhyvinvoinnin johtamisen kehittämiseen.

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.

Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat 31.12.2021 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvuoden tilannetta kuvaavia. Ne ovat koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Keva:n ja kuntatyönantajien tilastoista.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

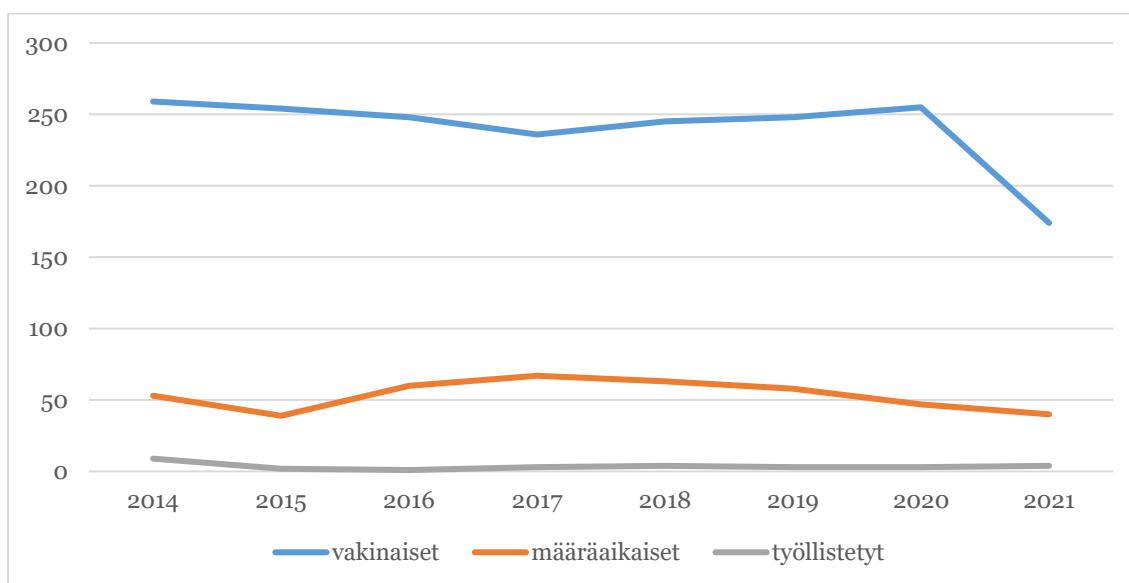
2.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 218 henkilöä. Heistä 174 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 40 määräaikaissäessä työsuhteessa ja 4 henkilöä työllistettynä.

	2018		2019		2020		2021	
Työsuhde	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituinen	245	235,6	248	240,4	255	250,5	174	170,6
Määräaikainen	67	67	61	60	50	44,3	44	43
Yhteensä	312	302,6	309	300,4	305	294,8	218	213,6

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2018–2021.

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



Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2014–2021.

Nakkilan kunnan henkilöstömäärän kehitys on ollut vuoteen 2020 saakka kasvavaa, mutta vuoden 2021 alusta henkilöstömäärä väheni 87 henkilöllä johtuen sosiaalipalveluiden siirtymisestä Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymään. Kuntayhtymään siirtyi 80 vakinaista työntekijää sekä sosiaalipalveluissa työskennelleet määräaikaisten.

Vuonna 2021 vakituksia oli 81 vähemmän kuin vuonna 2020, joten tästä voidaan päätellä, että hallinnon ja talouden, sivistyksen ja teknisen toimialan vakinaisten työntekijöiden määrä väheni yhdellä henkilöllä. Vuonna 2020 määräaikaisten työntekijöitä oli sosiaalipalveluissa 21 henkilöä, joten voidaan päätellä, että määräaikaisten henkilöstön määrä lisääntyi muilla toimialoilla vuonna 2021 20 henkilöllä.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	141	33	174
-josta osa-aikaisia	8	0	8
Määräaikaisten	39	5	44
-määräaikaisten (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimus-suhteiset)	14	2	16
-osa-aikaisia	3	0	3
-sijaisia	23	1	24
-työllistettyjä	1	1	2
-oppisopimussuhteisia	1	1	2
Yhteensä	180	38	218

Taulukko 3. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2021.

Taulukossa 3 on eritelty vakinaiset ja vakinaista osa-aikatyötä tekevät henkilöt. Lisäksi on eritelty määräaikaisten osa-aikaisten, sijaisien, työllistettyjen ja oppisopimus-suhteisten.

Vuoden 2021 lopussa vakituksessa palvelussuhteessa oli 174 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 79,8 %. Vuonna 2020 vakituisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi 4,2 %:lla, mutta vuonna 2021 se väheni 31,8 %:lla (81 henkilöä) johtuen sosiaalipalveluiden siirrosta Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymään.

Määräaikaisten palvelussuhteessa työskenteli 1 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Hallinnon ja talouden, sivistyksen ja teknisellä toimialalla työskenteli 20 määräaikaista enemmän kuin vuonna 2020 eli nousu oli 83,3 %.

Taulukossa 4 on eriteltynä vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön sijoittuminen toimialoittain, sekä sen muutoksesta edelliseen vuoteen.

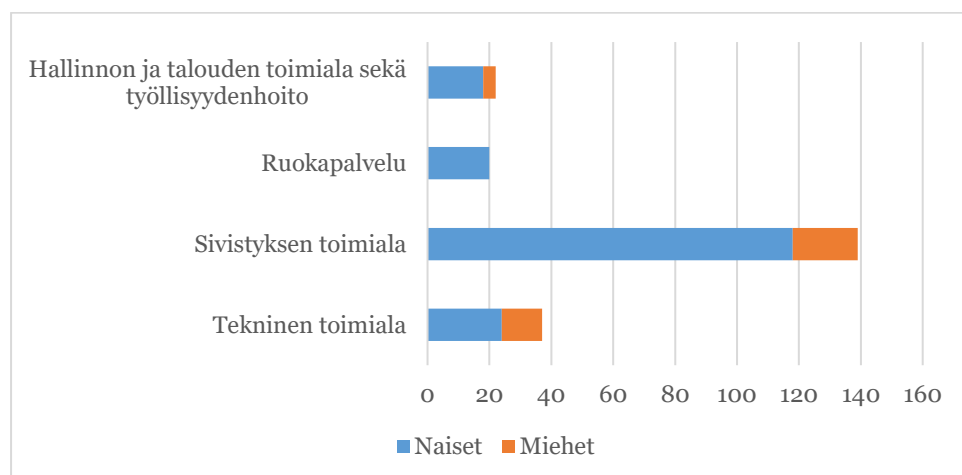
Tulosalue	Vakinaiset		Muutos	Määräaikaiset		Muutos
	2020	2021		2020	2021	
Hallinnon ja talouden toimiala	11	17	6	0	5	5
-Ruokapalvelu	16	16	-	2	4	2
Sivistyksen toimiala	113	107	-6	21	32	11
Teknisen toimiala	37	34	-3	1	3	2

Taulukko 4. Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain 2020 ja 2021.

Hallinnon ja talouden toimialan vakinaisen työntekijämäärän lisäys johtuu hallinnon uudistuksesta, jossa hallinnon henkilökunta siirrettiin sivistyksen ja teknisen toimialalta hallinnon ja talouden toimialalle.

2.2. Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; vakituisessa palvelussuhteessa olevista 174 henkilöstä naisia on 81,0 % (141 henkilöä). Yleisesti kunnassa on enemmän naisia kuin miehiä töissä, vuonna 2020 kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 %. Taulukko 5 esittelee henkilöstön sukupuolirakenteen toimialoittain.



Taulukko 5. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2021.

Nakkilassa henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2021 46,7 vuotta. Suurta muutosta ei henkilöstön keski-ikässä ei ole tapahtunut sillä vuonna 2020 Nakkilan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47,2 vuotta, joten se on laskenut 0,5 vuotta edellisestä vuodesta.

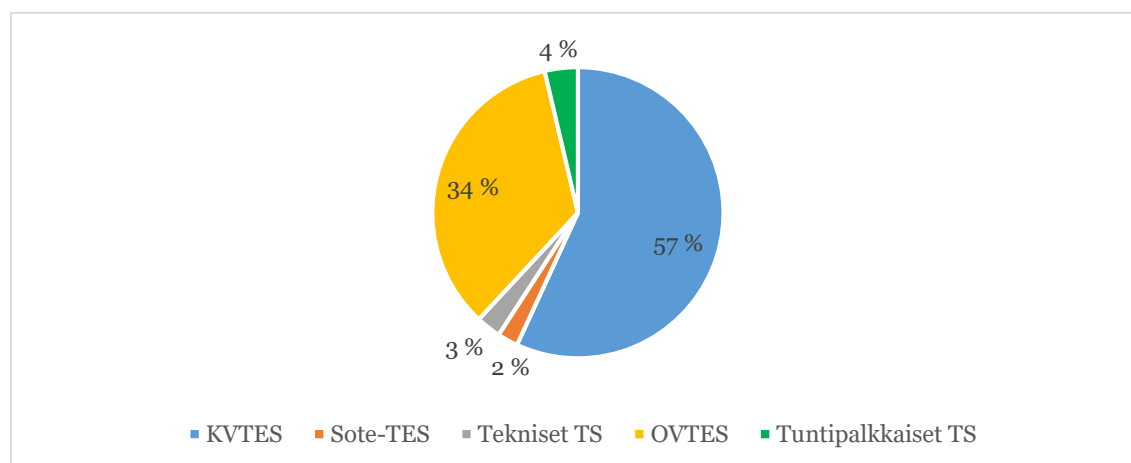
Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2020 45,6 vuotta. Näinollen Nakkilassa henkilöstön keski-ikä on hieman korkeampi.

	Ikä						ka.ikä
	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65+	
Hallinnon ja talouden toimiala	1	3	6	4	8	0	50,1
-ruokapalvelu	2	2	2	8	5	1	51,2
Sivistyksen toimiala	19	24	42	44	10	0	44,8
Tekninen toimiala	1	5	6	17	8	0	51,5

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2021.

Suurin osa eli 57 % henkilöstöstä on kunnallisen työ- ja virkaehtosopimuksen (KVTES) piirissä. Lisäksi Nakkilassa sovelletaan kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES), Sote-sopimusta, teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS) sekä kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TuntiTES).

KVTES:n piirissä olevien määrä on hieman vuoden 2020 määrää pienempi, koska syksyllä 2021 siirrettiin varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkodin johtaja OVTES:n piiriin sekä koulukuraattorit Sote-sopimuksen piiriin.



Taulukko 7. Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 2021.

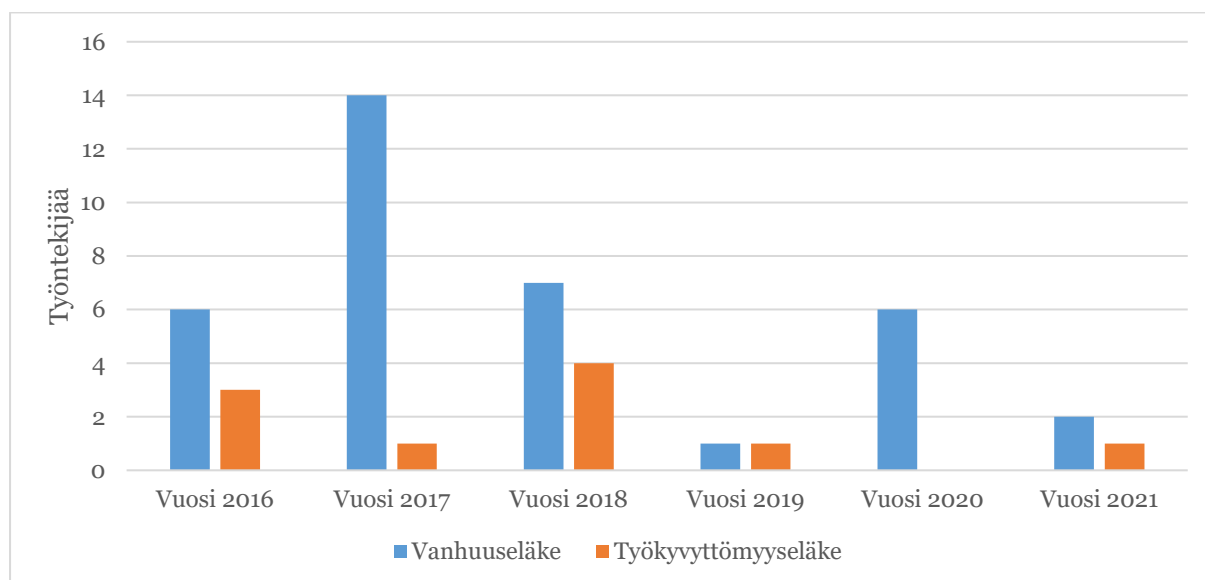
2.3 Henkilöstön eläköityminen

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

Kuntien henkilöstö kuuluu Julkisten alojen eläkelain JuEL piiriin. Vuoden 2017 alusta voimaan tulleeseen JuEL:iin yhdistettiin kunnallisen eläkelain (KuEL), valtion eläkelain (VaEL) ja evankelisluterilaisen kirkon (KiEL) työeläketurvaa koskevat säännökset.

Kuntien palveluksessa olevista henkilöistä jopa 32,7 % jää eläkkeelle vuoteen 2031 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 2021 jäi kaksi työntekijää vanhuuseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeellelähthetken ikä oli 63,4 vuotta. Yksi työntekijä siirtyi myös työkyvyttömyyseläkkeelle 61 vuoden iässä.



Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2016–2021.

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 197,3 päivää/vuosi eli 78,0 % vuoden 2021 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavasti vuonna 2020 se oli 199,5 päivää/vuosi eli 79,2 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 149,4 päivää/vuosi eli 78,7 % (laskettu todellisten koulupäivien mukaan) teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vuonna 2020 vastaavat luvut olivat 158,9 päivää/vuosi eli 85,9 %.

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	191,2	75,6
-Ruokapalvelu	197	77,9
Sivistyksen toimiala	187,3	74
Opettajat	149,4	78,7
Tekninen toimiala	205,1	81,1

Taulukko 9. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2021.

2.5 Henkilöstön koulutus ja osaaminen

Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja koulutettua. Yleisesti kuntien henkilöstön koulutustaso on nousussa, mikä viestii eläköitymisen mahdollistavasta rakennemuutoksesta kuntien henkilöstössä. Vuonna 2021 koronapandemia loi yhä uusia mahdollisuuksia helpompaan etäkouluttautumiseen.

Nakkilan kunnassa henkilöstö kävi vuonna 2021 koulutuksissa yhteensä 183 päivänä eli n. 1 päivänä/työntekijä. Kunnalla on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

3. Henkilöstön hyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista sekä 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. Tähän on kiinnitetty tarkemmin huomiota ja on pyritty järjestämään keskusteluja kaikilla toimialoilla säännöllisesti.

Työntekijällä on ensisijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Nakkilan kunta edistää työntekijöiden kuntoa tarjoamalla monipuolisesti henkilöstölle mm. maksutonta kuntosalin käyttöä sekä ePassi-hyvinvointirahaa 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 sekä työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. 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 2021 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Henkilöiden lkm		Kuntoutuspäivät yht.	
	2020	2021	2020	2021
Hallinnon ja talouden toimiala	0	0	0	0
Sivistyksen toimiala	6	3	20	10
Tekninen toimiala	1	5	10	41
Yhteensä	7	8	30	51

Taulukko 10. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2020 ja 2021.

Nakkilan kunnassa on ollut vuodesta 2013 lähtien toiminnassa työhyvinvointiohjelma, joka käsittää kolme suurempaa kehittämiskohdetta: tiedonkulku, työyhteisön toimivuus sekä työssä jaksaminen.

Kunnan työntekijöille on tarjolla myös erilaisia henkilöstöetuksia, joilla turvataan työntekijän työkyvyn säilyminen. Henkilöstöllä on käytössään ePassi-palvelu, jonka arvo on 40 euroa vuodessa. Vuoden 2020 alusta alkaen ePassia on ollut mahdollisuus käyttää liikunnan ja kulttuurin lisäksi myös hyvinvointipalveluihin. ePassi-etuus jatkuu vuosittain ja sen arvo kaksinkertaistettiin vuoden 2022 alusta alkaen.

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. Työnantaja korvaa linssit sekä 100 € sangoista.
- Työntekijöillä on mahdollisuus työterveyshuollon fysioterapeuttipalveluihin
- Työterveystarkastukset toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti
- Työnantajan tukemat liikuntapalvelut:
 - Veloitukseton liikuntahallin kuntosalin käyttö
 - 35 euron hyvitys lähiseudun uimahalleista
 - Liikunnanohjaajan veloitukseton neuvonta omaan liikuntasuunnitelmaan
 - Alennus Nakkilan Lääkintävoimistelun kuntosalista ja hieronnasta
 - Avantouinti Salomonkalliolla
 - Golf-osake Nakkila Golf:ssa
- Työnantaja tukee tupakoinnin lopettamista 2 kuukauden maksuttomilla nikotiinivalmisteilla
- Ensiapukoulutuksen järjestäminen

3.1.2 Työterveyshuolto

Nakkilan kunnan työterveyshuolto siirtyi Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymästä Terveystaloon 1.8.2020 alkaen. Henkilöstön työterveyshuollon käynnit jakautuvat terveydenhoitajan tai lääkärin käynteihin, em. käyntejä korvaaviin puhelinkonsultaatioihin, laboratorio- ja/tai röntgenkäynteihin, ohjaus- ja neuvontapuheluihin sekä terveystarkastuskäynteihin.

Työterveyshuollon käynnit	2020	2021
Työterveyden vastaanottokäynnit	978	454
Työterveystarkastukset	117	49
Työterveysneuvottelut	19	10

Taulukko 11. Työterveyshuollon käynnit 2020 ja 2021.

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2021 oli yht. 47 002 € eli 216 €/työntekijä. Vuonna 2020 nettokustannus oli 60 551 € eli 199 €/työntekijä.

Nakkilan kunnassa käytännöt työkyvyttömyydestä johtuvien poissaolojen yhteydessä sekä työkyvyn tukemisessa on sovittu työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Sairausvakuutus- ja työterveyslain pohjalta laaditun ohjeistuksen mukaan Nakkilan kunnassa esimies neuvottelee työntekijän kanssa, mikäli työntekijän sairauspoissaolo on yhtäjaksoisesti tai useassa eri jaksossa kestänyt yhteensä 20 kalenteripäivää. Esimies ilmoittaa asiasta työterveyshuoltoon, joka järjestää ilmoituksen saatuaan yhteispalaverin (työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto), tekee toimenpideehdotukset työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiä vastaavaksi sekä tarvittaessa koordinoi yhteistyötä muun terveydenhuollon kanssa.

Samoin esimies osallistuu mahdolliseen neuvotteluun, mikäli työntekijän työkyvyttömyys jatkuu yli 90 sairauspäivärahapäivää.

Edellä mainittuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon työterveysneuvotteluita järjestettiin vuonna 2021 yhteensä 10 kappaletta. Vuonna 2020 niitä oli 19 kappaletta ja vuonna 2019 yhteensä 25 kappaletta.

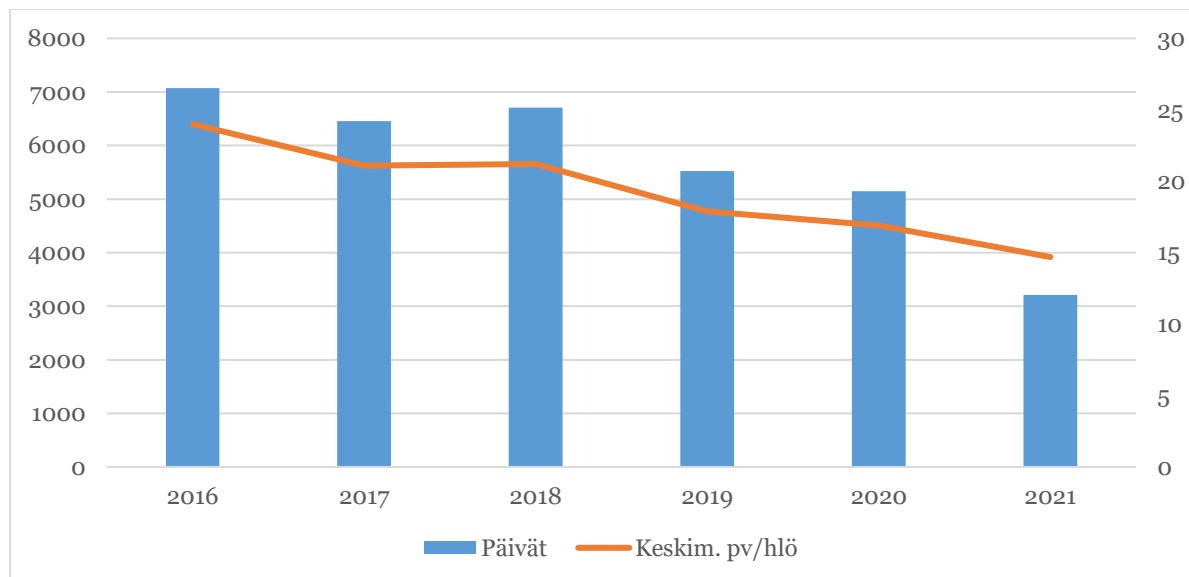
3.2 Poissaolot

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 2021 koronapandemia vaikutti yhä 4 – 10 päivän sairauspoissaoloihin lisäävästi ja em. pituisia sairaslomia olikin eniten. Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 113 päivää eli keskimäärin 15,4 pv/työntekijä. Vuonna 2020 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5 148 päivää eli keskimäärin 16,9 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa vuodesta 2016 lähtien, ja ne ovat laskeneet 26,8 % vuosien 2016–2020 välisenä aikana. Vuosien 2020 ja 2021 välistä

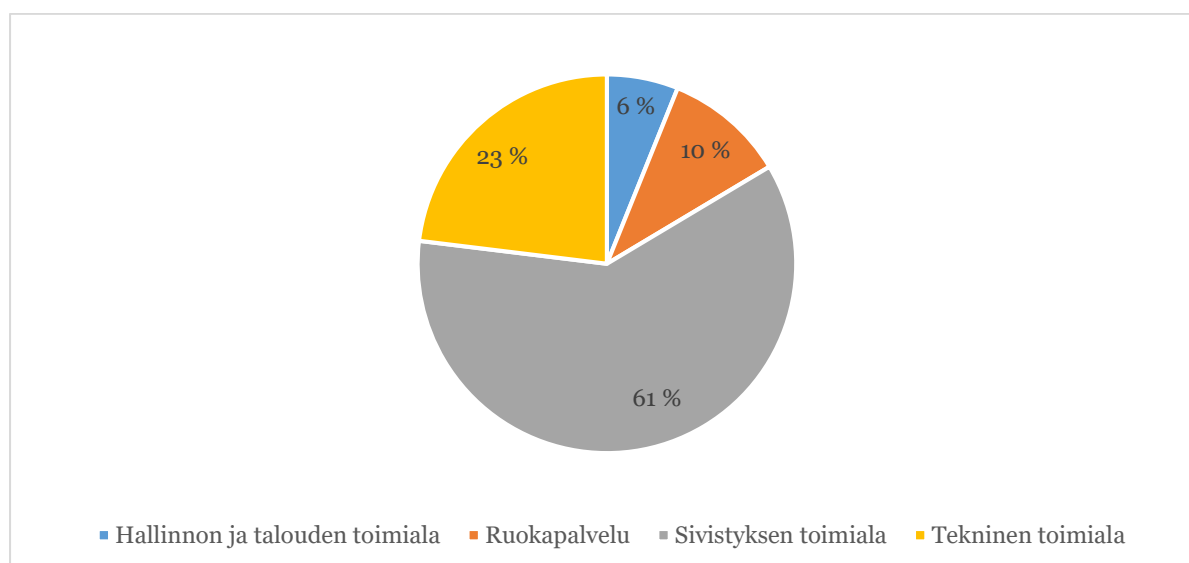
sairauspäivien eroa selittää perusturvan henkilöstön siirtyminen 1.1.2021 alkaen kuntayhtymän palvelukseen.

Koko kunta-alalla oltiin vuonna 2020 poissa sairauden vuoksi keskimäärin 16,7 päivää.



Taulukko 12. Sairauspoissaolojen määrä vuosina 2016–2021.

Vuonna 2021 sairauspoissaolopäivistä 61 % sijoittui sivistyksen toimialalle. Kun verrataan sairauspoissaoloja/työntekijä, on eniten sairauspoissaoloja teknisellä toimialalla (19,4 päivää/työntekijä). Puhtaushuollossa työ on fyysisesti kuormittavaa ja siellä onkin tuki- ja liikuntaelinsairaudet suurin sairauspoissaolojen syy. Seuraava taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain.



Taulukko 13. Sairauspoissaolojen suhde toimialoittain vuonna 2021.

3.3 Työtapaturmat

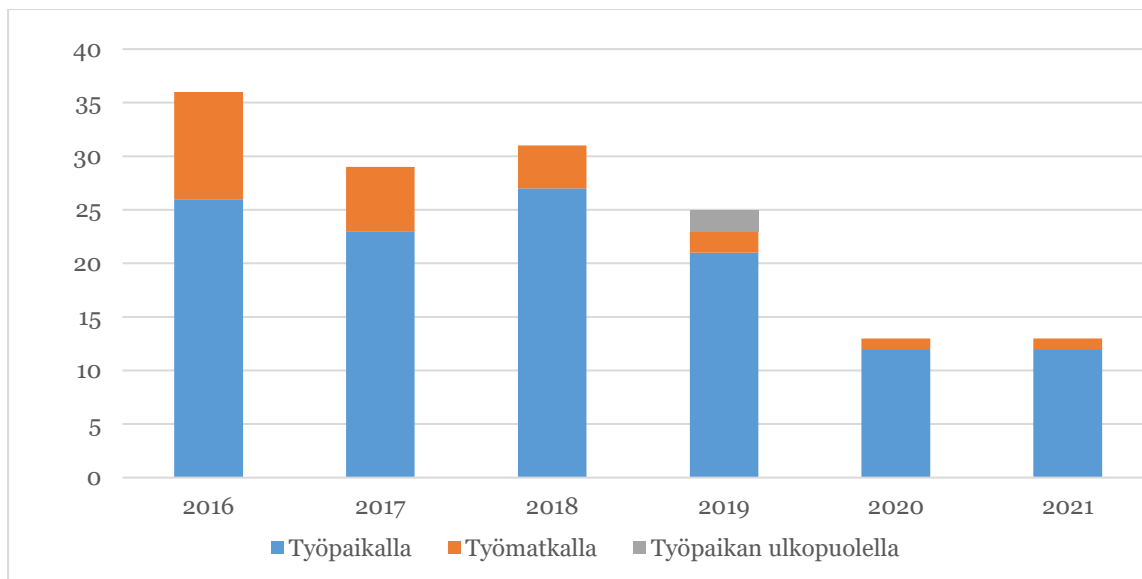
Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapaturmaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Työtapaturma on tapaturma, joka on sattunut työtä tehdessä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Työstä johtuvilla olosuhteilla tarkoitetaan tilannetta varsinaisen 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 jänteen 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 Vakuutusyhtiö If Oy:ssä 30.6.2021 saakka ja Protector Vakuutuksessa 1.7.2021 alkaen.

Vuonna 2021 sattui yhteensä 13 työtapaturmaa, joista 10 syntyi työolosuhteissa, 1 tapahtui työmatkalla ja 1 oli ammattitauti. Korvauspäiviä oli yhteensä 38 kappaletta ja keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 427 €. Työssä sattuneista tapaturmista 3 johtui käsiin kohdistuneista vammoista.

Vuonna 2020 maksettiin 13 työtapaturmasta korvauksia ja korvauspäiviä oli 91 kappaletta. Vuoden 2021 korvausmäärä oli 6 545 €, kun vastaavasti vuonna 2020 se oli 13 185 €.



Taulukko 14. Työtapaturmat vuosina 2016–2021.

3.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu kunnassa kuntien yhteistoimintalakiin (449/2007). Yhteistoimintajärjestelmä käsittää työyhteisötasoisien yhteistoiminnan. 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.

Uusi yhteistoimintalaki astui voimaan 1.1.2022.

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 palkkauskustannuksia syntyi erityisesti erilliskorvauksista, sairaus- ja vuosilomasijaisista sekä tuntipalkoista. Vuonna 2021

sijaisten palkkoihin kului yhteensä 240 233 euroa (vuonna 2020 607 921 euroa). Alla olevassa taulukossa on eriteltynä palkkakustannukset toimialoittain euromääräisesti.

	Keskusvaali-lautakunta	Tarkastus-lautakunta	Hallinnon ja talouden toimiala	Sivistyksen toimiala	Tekninen toimiala	Yhteensä €
Luott.toimipalkkiot	5 693	2 175	55 449	6 130	4 780	74 228
Viranhalt. Palkat	134		410 165	2 743 925	260 398	3 414 623
Työsuht. palkat	5 464		752 262	1 879 886	558 174	3 195 786
Erilliskorvaukset	1 548		90 432	314 438	31 871	438 289
Tuntipalkat	454		2 990	511	177 987	181 943
Viranh. kertapalkkiot	700	140	9 435	3 430	1 665	15 370
Muut palkat			23 020	4 811		27 830
Sairauslomasijaiset			18 813	82 334	21 229	122 376
Vuosilomasijaiset			18 407	19 230	15 337	52 975
Äitiyslomasijaiset				24 276		24 276
Muut sijaiset			17 874	22 191	541	40 606

Taulukko 15. Henkilöstön palkat toimialoittain 2021.

Hallinnon ja talouden toimialan palkkakustannuksissa ovat myös viimeiset perusturvan toimialalle maksetut työaikakorvaukset sekä sijaisuusajan palkat.

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työnantajamaksut, joita ovat sairausvakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, palkkaperusteinen ja eläkemenoperusteinen eläkevakuutusmaksu sekä tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä vuoden 2021 työnantajamaksut. Yhteensä henkilöstökuluihin kului 9 512 925 euroa, joista työnantajamaksujen osuus oli 1 996 095 euroa. Työnantajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 20,99 %. Vuonna 2020 henkilöstökulut olivat 13 083 033 euroa eli henkilöstökulut ovat pienentyneet 3 570 108 euroa edellisvuoteen verrattuna.

Työnantajamaksut	€
Palkkaperusteiset KuEL-maksut	1 077 647
VaEL-maksut	213 950
Eläkemenoperusteiset KuEL-maksut	459 838
Sairausvakuutusmaksut	114 965
Työttömyysvakuutusmaksut	36 824
Jaksotetut työnantajamaksut	-9 196
Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut	102 067
Yhteensä	1 996 095

Taulukko 16. Työnantajamaksut 2021.

4.2 Keskiansiot

Kuukausipalkkalaisten kokonaisansioden mediaaniansiot (sis. varsinainen palkka ja mahdolliset lisät) oli vuonna 2021 2 711,34 €, joka on 6,95 % pienempi kuin vuonna 2020 (2 913,98 €). Koko kunta-alan työskentelevien kuukausipalkkalaisten mediaaniansio oli vuonna 2020 3 372 €. Seuraavassa taulukossa nähdään mediaaniansiot eriteltyinä sopimusaloittain.

Sopimusala	Mediaaniansio vuonna 2021	Koko kunta-alan mediaaniansio v. 2020
KVTES	2 458,74	2 990
OVTES	4 345,56	3 976
Teknisten sopimus	3 910,43	3 445
Kaikki yht.	2 711,34	3 372

Taulukko 17. Mediaaniansiot sopimusaloittain 2021.

Tuntipalkkaisten työehtosopimuksen alaisten henkilöstön keskimääräinen tuntipalkka oli vuonna 2021 14,37 €/tunti.

Vuonna 2021 1.4.2021 alkaen tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1 %:n yleiskorotuksella sekä samalla tuli voimaan 0.8 %:n järjestelyerä, joka jaettiin paikallisesti. KVTES:n alaisten pienentyntä mediaaniansiota selittää perusturvan siirtyminen kuntayhtymään.

4.3 Palkalliset poissaolot

Sairauslomapäivät, lomapäivät sekä muut palkalliset vapaapäivät kuten äitiysvapaat, tilapäiset hoitovapaat tai koulutuspäivät muodostavat palkalliset poissaolot. Suurin palkallisten poissaolojen määrä oli sivistyksen toimialalla 3 509 kalenteripäivällä (ka. 25 kalenteripv /työntekijä) ja suhteutettuna henkilömäärään eniten palkallisia poissaoloja oli teknisellä toimialalla, keskimäärin 42 päivää/työntekijä. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkallisten poissaolojen määrä toimialoittaan. On huomioitavaa, että sivistystoimeen on mukaan laskettu opettajat, joilla ei varsinaisesti ole lomapäiviä. Yhteensä vuonna 2021 palkallisia poissaoloja oli 6 648 kalenteripäivää. Keskimäärin työntekijä oli poissa palkallisesti 30 kalenteripäivää vuodesta.

Toimiala	Kalenteripäivät	keskim. päivät/työntekijä
Hallinnon ja talouden toimiala	749	34
– Ruokapalvelu	820	41
Sivistyksen toimiala	3 509	25
Tekninen toimiala	1 570	42
Yhteensä	6 648	30

Taulukko 18. Palkallisten poissaolojen määrä toimialoittain 2021.

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 2021 palkattomia poissaoloja oli yhteensä 2 388 kalenteripäivää. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkattomien poissaolojen määrä toimialoittain. Opettajat ovat huomioituna sivistyksen toimialassa. Keskimäärin työntekijä oli poissa palkattomasti 11 kalenteripäivää vuodesta.

Toimiala	Kalenteripäivät	keskim. päivät/työntekijä
Hallinnon ja talouden toimiala	247	11
-Ruokapalvelu	39	2
Sivistyksen toimiala	2 088	15
Tekninen toimiala	14	0,4
Yhteensä	2 388	11

Taulukko 19. Palkattomat poissaolot toimialoittain 2021.