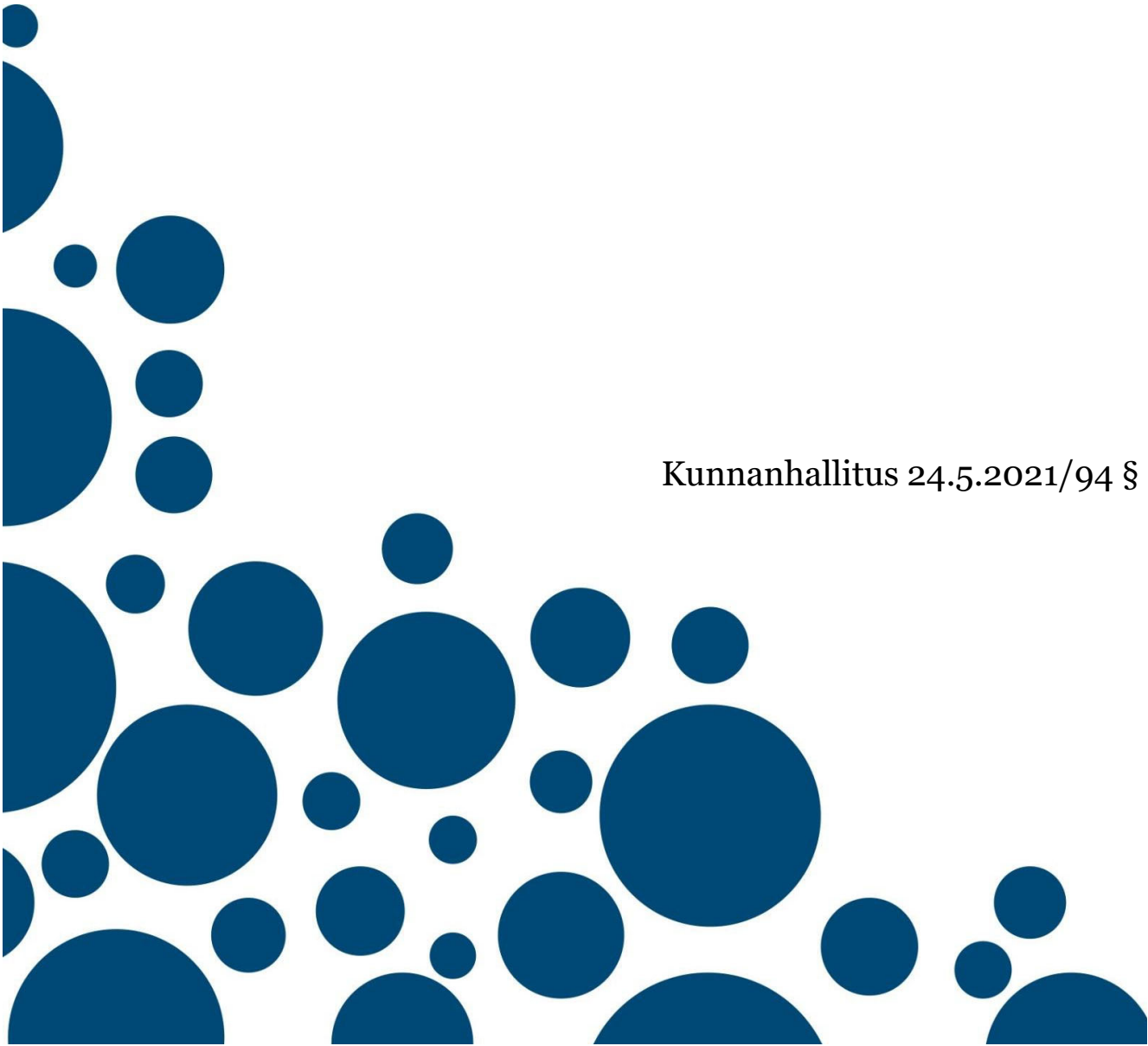




Henkilöstöraportti 2020

Kunnanhallitus 24.5.2021/94 §



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	155
4.1 Palkkauskustannukset	155
4.2 Keskiansiot	17
4.3 Palkalliset poissaolot	17
4.4 Palkattomat poissaolot	177

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 31.12.2020 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

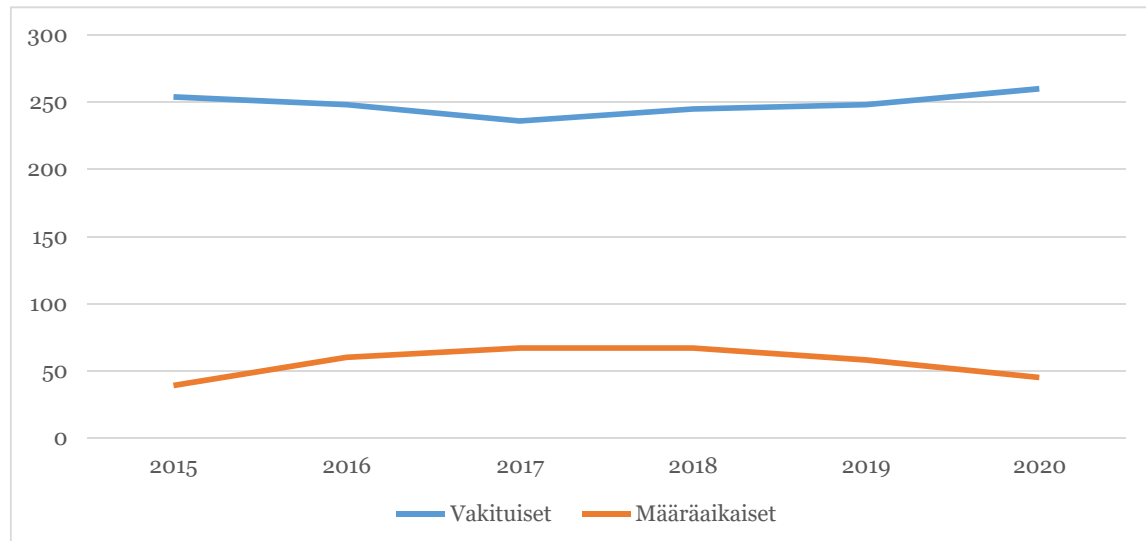
2.1 Henkilöstön määrä

Nakkilan kunnan palveluksessa oli vuonna 2020 lopussa yhteensä 305 henkilöä. Heistä 260 toimi vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, 42 määräaikaissä työsuhhteessa ja 3 henkilöä työllistettynä.

	2017		2018		2019		2020	
Työsuhde	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet	Hlö-määrä	Hlötyö-vuodet
Vakituinen	236	230,1	245	235,5	248	240,4	260	250,5
Määräaikainen	67	66,1	67	63	58	57	42	41,3
Yhteensä	306	299,2	312	298,5	306	297,4	302	291,8

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2017–2020 (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 2015–2020.

Nakkilan kunnan henkilöstömäärän kehitys on ollut kasvavaa, vuosina 2015–2020 vakituisen henkilökunnan määrä on lisääntynyt 6 henkilöllä ja määräaikaisten henkilökunnan määrä myös 6 henkilöllä. Tosin kahden viime vuoden aikana määräaikaisten määrä on pienentynyt 22 henkilöllä. Määräaikaisten henkilöstön määrä vaihtelee vuosittain. Prosentuaalisesti vakituisten henkilöstön määrä on kasvanut 2,4 % ja määräaikaisten henkilöstön määrä 15,4 %:lla verrattaessa vuotta 2015 vuoteen 2020.

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Vakinaiset	221	39	260
-josta osa-aikaisia	20	0	20
Määräaikaiset	41	4	45
-määräaikaisia (pl. sijaiset, työllistetyt, oppisopimus-suhteiset)	11	2	13
-osa-aikaisia	3	0	3
-sijaisia	26	1	27
-työllistettyjä	2	1	3
-oppisopimussuhteisia	2	0	2
Yhteensä	262	43	305

Taulukko 3. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2020.

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

Vuoden 2020 lopussa vakituksessa palvelussuhteessa oli 260 henkilöä. Vakituisten prosentuaalinen osuus kaikista kunnan työntekijöistä on 85,2 %. Vuonna 2019 vakituisten palvelussuhteiden määrä lisääntyi 1,2 %:lla ja vuonna 2020 edelleen 4,8 %:lla (12 henkilöä) johtuen toiminnassa tapahtuneista muutoksista ja määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamisista.

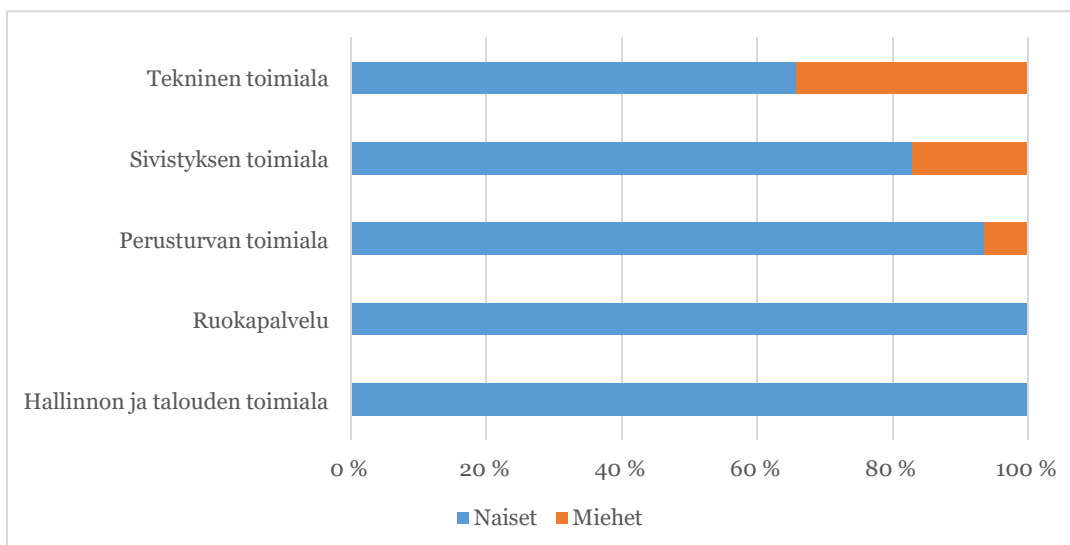
Määräaikaisten palvelussuhteessa työskentelee 13 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Tämä selittyy osin määräaikaisten vakinaistamisella. Vuonna 2019 määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski vuoteen 2018 verrattuna 9 henkilöllä. Taulukossa 4 on eriteltynä vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön sijoittuminen toimialoittain, sekä sen muutoksesta edelliseen vuoteen.

Tulosalue	Vakinaiset		Muutos (hkl)	Määräaikaiset		Muutos
	2019	2020		2019	2020	
Hallinto ja talous	9	8	-1	0	0	-
-Ruokapalvelu	16	16	-	2	2	-
Perusturvan toimiala	78	86	+8	30	21	-9
Sivistyksen toimiala	110	113	+3	23	21	-2
Teknisen toimiala	35	37	+2	3	1	-2

Taulukko 4. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön määrä toimialoittain 2019 ja 2020.

2.2. Henkilöstön rakenne

Nakkilan kunnassa suurin osa työntekijöistä on naisia; vakituksessa palvelussuhteessa olevista 260 henkilöstä naisia on 85,0 % (221 henkilöä). Yleisesti kunnissa on enemmän naisia kuin miehiä töissä, vuonna 2019 kunnallisesta henkilöstöstä naisia oli 80 %. Taulukko 5 esittelee henkilöstön sukupuolirakenteen toimialoittain.



Taulukko 5. Henkilöstön sukupuolirakenne toimialoittain 31.12.2020.

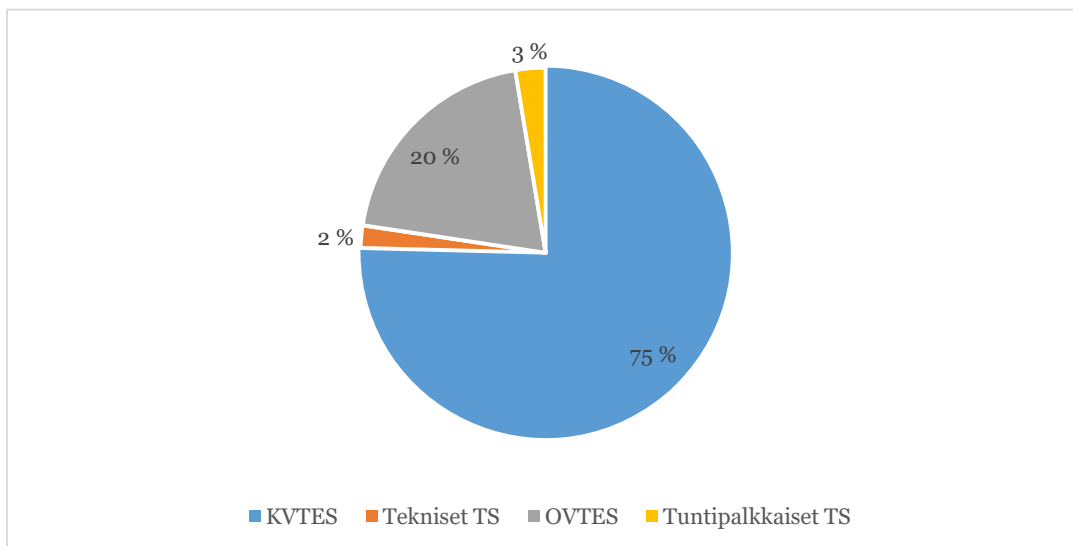
Nakkilassa henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2020 47,2 vuotta. Suurta muutosta ei henkilöstön keski-ikässä ei ole tapahtunut sillä vuonna 2019 Nakkilan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta, joten se on noussut 0,5 vuotta edellisestä vuodesta.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2019 45,7 vuotta. 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	3	0	55,1
- ruokapalvelu	2	1	2	9	3	1	50,5
Perusturvan toimiala	13	15	29	34	11	5	46,9
Sivistyksen toimiala	15	22	42	46	9	0	45,3
Tekninen toimiala	1	4	7	19	7	0	47,2

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne toimialoittain 31.12.2020.

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 2020

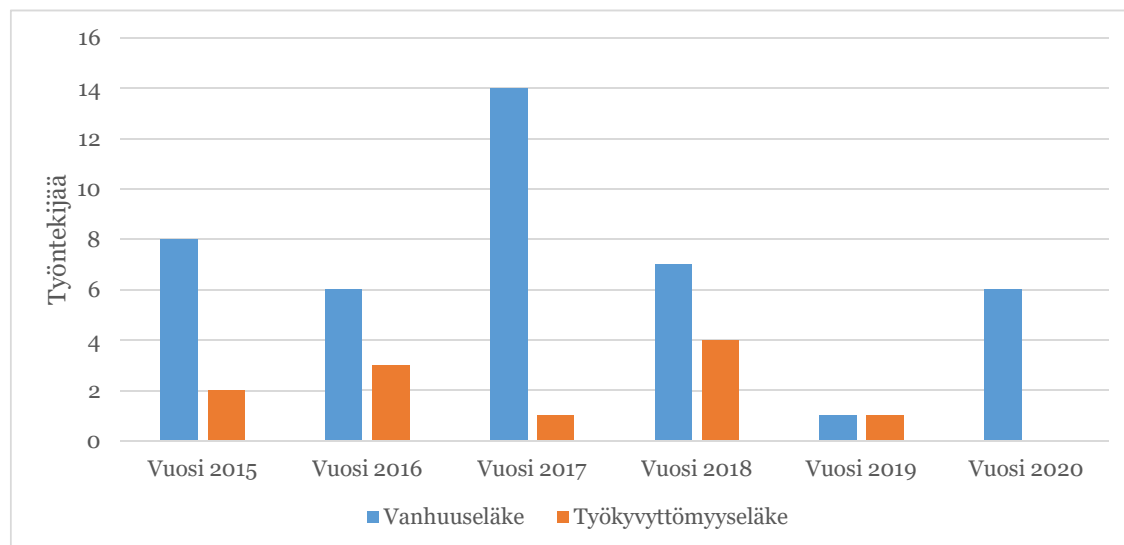
2.3 Henkilöstön eläköityminen

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 33 % jää eläkkeelle vuoteen 2029 mennessä. Kunnan tulee tarkastella kriittisesti henkilöstörakennetta ja valmistautua tarpeeksi ajoissa eläkepoistumiin. Suuret eläköitymispöistumat aiheuttavat myös tietotaidon häviämistä, mikä asettaa vaatimukset ennakoinnille ja henkilöstöpoliittiselle suunnittelulle.

Vuonna 2020 jäi kuusi työntekijää vanhuuseläkkeelle. Keskimääräinen eläkkeellelähtöhetken ikä oli 64,1 vuotta. Yksi työntekijä siirtyi myös osatyökyvyttömyyseläkkeelle 59 vuoden iässä.



Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2015–2020

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 199,5 päivää/vuosi eli 79,2 % vuoden 2020 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavasti vuonna 2019 se oli 199,7 päivää/vuosi eli 79,5 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 158,9 päivää/vuosi eli 85,9 % (laskettu todellisten koulupäivien mukaan) 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	200,1	79,4
-Ruokapalvelut	182,3	72,3
Perusturvan toimiala	171,5	68,0
Sivistyksen toimiala	217,3	86,2
Opettajat	158,9	85,9
Tekninen toimiala	217,8	80,8

Taulukko 9. Vuosityöajan jakautuminen toimialoittain 2020

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-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. 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 2020 henkilöstö kävi kuntoutuksissa seuraavasti:

	Henkilöiden lkm		Kuntoutuspäivät yht.	
	2019	2020	2019	2020
Hallinnon ja talouden toimiala	1	0	4	0
Perusturvan toimiala	2	3	10	27
Sivistyksen toimiala	7	6	44	20
Tekninen toimiala	2	1	21	10
Yhteensä	12	10	79	57

Taulukko 10. Kuntoutuksessa kävijöiden määrä 2019 ja 2020

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 ei kokoontunut vuoden 2020 aikana.

Kunnan työntekijöille on tarjolla myös erilaisia henkilöstöetuuksia, joilla turvataan työntekijän työkyvyn säilyminen. Henkilöstöllä on käytössään ePassi-palvelu, jonka arvo on 40 euroa vuodessa. Vuoden 2020 alusta alkaen ePassia on mahdollisuus käyttää liikunnan ja kulttuurin lisäksi myös hyvinvointipalveluihin. ePassi-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 erikoistyölaseista optikkoa varten
- Työterveystarkastukset toteutetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti
- Työntajan 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
- Työntaja 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.

	2019	2020
Lääkärikäynnit	593	538
Terveystarkastuskäynnit	143	440
Laboratoriokäynnit	2 226	862
Röntgenkäynnit	183	83
Työterveystarkastukset	217	117
Työterveysneuvottelut	25	19

Taulukko 11. Työterveyshuollon käynnit 2019 ja 2020

Työterveyshuollon nettokustannus vuonna 2020 oli yht. 60 551 € eli 199 €/työntekijä. Vuonna 2019 nettokustannus oli 82 137 € eli 266 €/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.

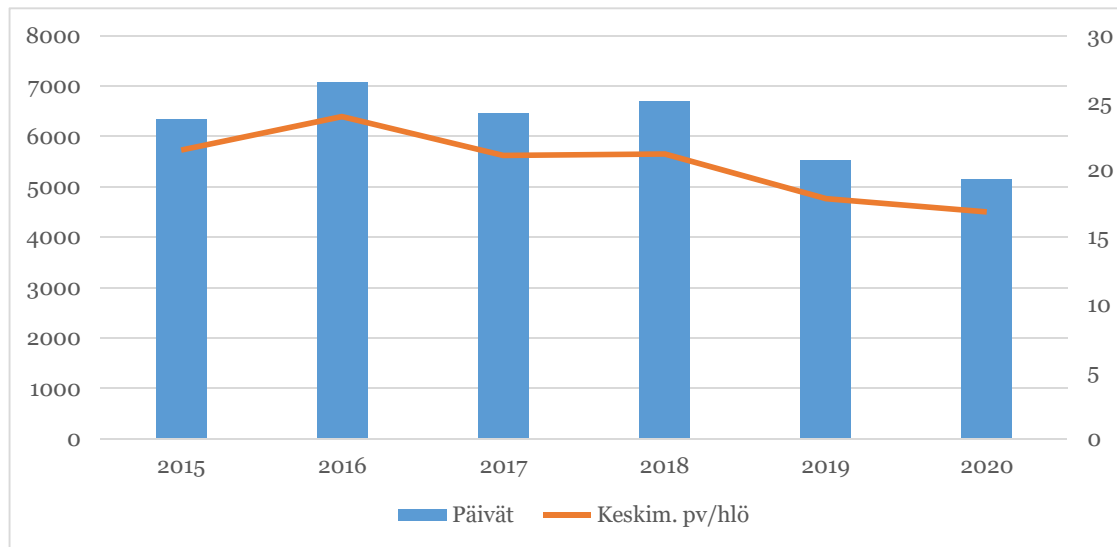
Edellä mainittuja työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon työterveysneuvotteluita järjestettiin vuonna 2020 yhteensä 19 kappaletta. Vuonna 2019 niitä oli 25 kappaletta ja vuonna 2018 yhteensä 32 kappaletta.

3.2 Poissaolot

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

Vuonna 2020 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5 148 päivää eli keskimäärin 16,9 pv/työntekijä. Vuonna 2019 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 5 524 päivää eli keskimäärin 17,9 pv/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrä on ollut laskussa vuodesta 2016 lähtien, ja ne ovat laskeneet 26,8 % vuosien 2016–2020 välisenä aikana.

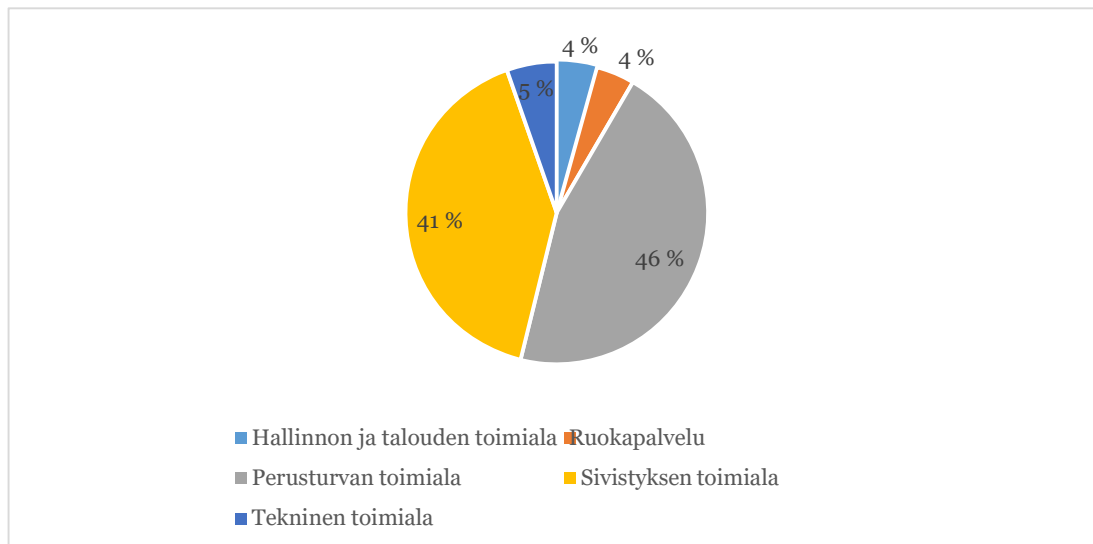
Koko kunta-alalla oltiin vuonna 2019 poissa sairauden vuoksi keskimäärin 16,5 päivää.



Taulukko 12. Sairauspoissaolojen määrä vuosina 2015–2020

Sairauspoissaolojen ennakkoinnissa 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 2020 sairauspoissaolopäivistä 46 % sijoittui perusturvan toimialalle, kun vastaavasti vuonna 2019 sairauspoissaolopäivistä perusturvaan sijoittui 53,6 %. Seuraava taulukko kuvaa kaikkia sairauspoissaoloja toimialoittain.



Taulukko 13. Sairaspoissaolojen suhde toimialoittain vuonna 2020

3.3 Työtapaturmat

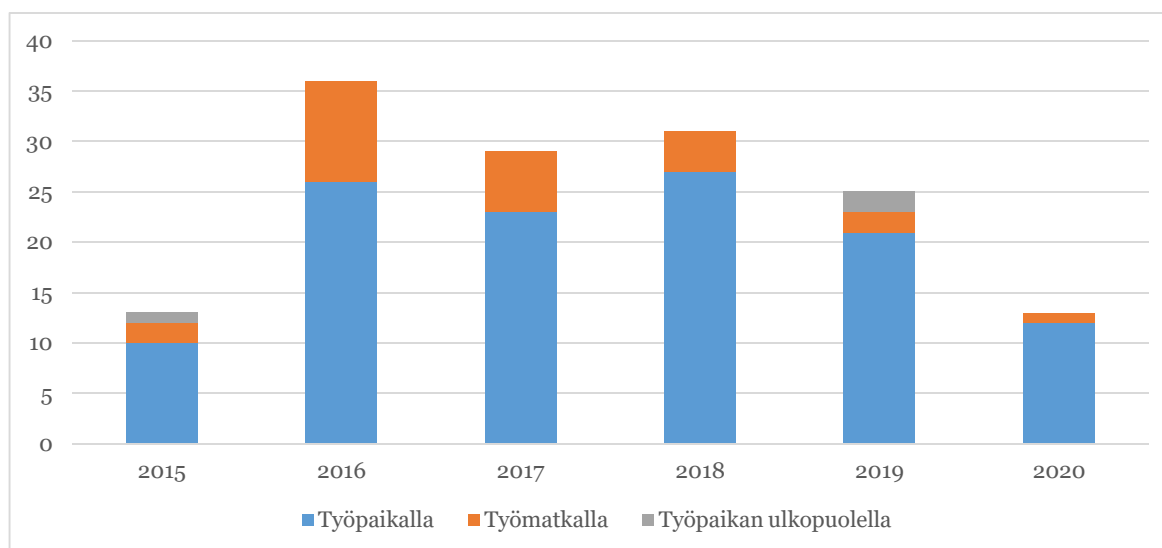
Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapaturmaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus. Työtapaturma on tapaturma, joka on sattunut työtä tehdessä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Työstä johtuvilla olosuhteilla tarkoitetaan tilannetta varsinaisen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

Vuonna 2020 sattui yhteensä 13 työtapaturmaa, joista 12 syntyi työolosuhteissa ja 1 tapahtui työmatkalla. Korvauspäiviä oli yhteensä 91 kappaletta ja keskimääräinen korvaus tapahtumaa kohden oli 1 020 €. Työssä sattuneista tapaturmista 5 syntyi jalkoihin kohdistuneista vammoista ja 4 sormiin kohdistuneen vamman seurauksesta.

Vuonna 2019 maksettiin 25 työtapaturmasta korvauksia ja korvauspäiviä oli 82 kappaletta. Vuoden 2020 korvausmäärä oli 13 185 €, kun vastaavasti vuonna 2019 se oli 20 922 €.



Taulukko 14. Työtapaturmat vuosina 2015–2020

3.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu kunnassa kuntien yhteistoimintalakiin (449/2007). Yhteistoimintajärjestelmä käsittää työyhteisötasoisesta yhteistoiminnasta. 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, sairaus- ja vuosilomasijaisiin, sekä tunti- ja urakkapalkkoihin on mennyt palkkauskustannuksia.

Alla olevassa taulukossa on eritelty toimialoittain palkkauskustannukset ja -menot. Vuonna 2020 sijaisten palkkoihin kului yhteensä 607 921 euroa. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä palkkakustannukset toimialoittain euromääräisesti.

	Keskusvaali- lautakunta	Tarkastus- lautakunta	Hallinnon ja ta- louden toimiala	Perusturvan toimiala	Sivistyksen toimiala	Tekninen toimiala	Yhteensä €
Luott.toimipalkkiot	350	3 330	33 365	5 080	6 580	3 245	51 950
Viranhalt. Palkat			319 575	322 800	2 760 538	287 816	3 690 729
Työsuht. palkat			640 856	2 147 790	1 793 526	574 975	5 157 147
Erilliskorvaukset			31 187	514 266	281 612	30 258	857 323
Tuntipalkat			562	47	804	157 633	159 046
Viranh.Luot.toimikorv.		490	6 180	2 225	3 220	1 190	13 305
Muut palkat			23 784	2 924	2 620		29 328
Sairauslomasijaiset			9 457	128 325	76 021	5 899	219 702
Vuosilomasijaiset				178 681	5 326	18 439	202 446
Äitiyslomasijaiset				355	18 457		18 812
Muut sijaiset			35 041	104 593	27 147	178	166 959

Taulukko 15. Henkilöstön palkat toimialoittain 2020.

Henkilöstön palkkauskustannuksiin lasketaan varsinaisten palkkojen lisäksi erilaiset työantajamaksut, joita ovat sairaskorvausmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, palkkaperusteinen ja eläkemenoperusteinen eläkevakuutusmaksu sekä tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Alla olevassa taulukossa on eriteltynä vuoden 2020 työnantajamaksut. Yhteensä henkilöstökuluihin kului 13 083 033 euroa, joista työnantajamaksujen osuus oli 2 610 241. Työnantajamaksujen prosentuaalinen osuus kaikista henkilöstökuluista oli 19,95 %. Vuonna 2019 henkilöstökulut olivat 13 094 774 euroa eli henkilöstökulut ovat pienentyneet 11 741 euroa edellisvuoteen verrattuna.

Työnantajamaksut	€
Palkkaperusteiset KuEL-maksut	1 582 582
VaEL-maksut	212 590
Eläkemenoperusteiset KuEL-maksut	478 625
Sairausvakuutusmaksut	139 451
Työttömyysvakuutusmaksut	79 535
Jaksotetut työnantajamaksut	2 108
Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut	115 350
Yhteensä	2 610 241

Taulukko 15. Työnantajamaksut 2020

4.2 Keskiansiot

Kaikkien kuukausipalkkalaisten kokonaisansioiden mediaaniansiot (sis. varsinainen palkka ja mahdolliset lisät) oli vuonna 2020 2 913,98 €, joka on 7,3 % suurempi kuin vuonna 2019 (2 716 €). Koko kunta-alan työskentelevien kuukausipalkkalaisten mediaaniansio oli vuonna 2019 3 315 €. Noussutta keskiansiota osittain selittää 1.4.2020 alkaen voimaan tullut 1,22 %:n suuruinen yleiskorotus. KVTES – alaisten henkilöstön mediaaniansio oli 2 583 € (koko kunta-alan 2 935 €) sekä OVTES – alaisten henkilöstön mediaaniansio oli 4 122 € (koko kunta-alan 3 976 €).

4.3 Palkalliset poissaolot

Sairauslomapäivät, lomapäivät sekä muut palkalliset vapaapäivät kuten äitiysvapaat, tilapäiset hoitovapaat tai koulutuspäivät muodostavat palkalliset poissaolot. Suurin palkallisten poissaolojen määrä on perusturvatoimessa 5 976 (ka. 56 kalenteripv / hkl) kalenteripäivällä. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkallisten poissaolojen määrä toimialoittain. On huomioitavaa, että sivistystoimeen on mukaan laskettu opettajat, joilla ei varsinaisesti ole lomapäiviä. Yhteensä vuonna 2020 palkallisia poissaoloja oli 15 361 kalenteripäivää. Keskimäärin työntekijä oli 50,4 kalenteripäivää vuodesta poissa palkallisesti.

Toimiala	Kalenteripäivät	%
Hallinnon ja talouden toimiala	544	3,54
– Ruokapalvelu	1 322	8,61
Perusturvan toimiala	5 976	38,90
Sivistyksen toimiala	5 366	34,93
Tekninen toimiala	2 153	14,02
Yhteensä	15 361	100,0

Taulukko 16. Palkallisten poissaolojen määrä toimialoittain 2020

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 2020 palkattomia poissaoloja oli yhteensä 6 752

kalenteripäivää. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkattomien poissaolojen määrä toimialoittain. Opettajat ovat huomioituna sivistyksen toimialassa. Keskimäärin työntekijä oli 22,1 kalenteripäivää vuodesta poissa palkattomasti.

Toimiala	Kalenteripäivät	%
Hallinnon ja talouden toimiala	1	0,0
-Ruokapalvelu	281	4,2
Perusturvan toimiala	3 046	45,1
Sivistyksen toimiala	3 372	49,9
Tekninen toimiala	52	0,8
Yhteensä	6 752	100

Taulukko 17. Palkattomat poissaolot toimialoittain 2020