



istockphoto

Lemin kunta

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Kunnanhallitus 25.3.2024 § 46

Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
1. Lemin kunnan henkilöstö 31.12.2023	4
2. Henkilötyövuodet 2023	6
3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023.....	7
4. Henkilöstön vaihtuvuus	8
5. Terveysperusteiset poissaolot.....	10
6. Henkilöstöinvestoinnit 2023	12
7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	13
8. Työterveyshuolto	14

Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut. Se antaa tietoa henkilöstön kehittämistarpeista ja toimii päätöksenteon tukena. Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun, ja se on tarpeellinen henkilöstövoimavaran määrän ja laadun ennakointiin. Työntajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palveluja järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä.

Henkilöstökertomus antaa luottamushenkilöille, kunnan johdolle, toimialoille, henkilöstölle ja ulkoisille sidosryhmille kuntatason henkilöstötavoitteiden seurantaan ja tilastotietoihin perustuvan kokonaiskuvan kunnan henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä vuonna 2023.

Henkilöstökertomuksen tunnusluvut sisältävät osan henkilöstöraporttisuosituksen mukaisista yhteismitallisista tunnusluvuista. Valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön rakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

1. Lemin kunnan henkilöstö 31.12.2023

Kunnan palveluksessa oli 95 vakituista ja 20 määräaikaista henkilöä eli yhteensä 115 henkilöä. Henkilöstön määrään on laskettu 31.12. kaikki palvelussuhteessa olevat vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella palkatut. Vakinaisen henkilöstön määrään sisältyvät myös virka-/työvapaalla olevat, ja määräaikaisiin lyhyet sijaisuudet, jos työ-/virkasuhde on ollut voimassa 31.12. Sivutoimisia tuntiopettajia ei ole laskettu mukaan.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.

	2023	2022	2021	2020	2019
Hallintopalvelut	6	5	8	5	6
Sivistyspalvelut	85	89	88	84	85
Tekniset palvelut	24	21	22	22	26
Yhteensä	115	115	118	111	117

Henkilöstö	31.12.2023	Virkasuhteet		Työsuhteet		yht.
		vakinaiset	määräaik.	vakinaiset	määräaik.	
Hallinto						
Kunnanjohtaja		1	0	0	0	1
Asiantuntijat		1	0	1	0	2
Sihteerit		0	0	3	0	3
Yhteensä		2	0	4	0	6
Opetus						
Rehtori ja koulusihteeri		1	1	1	0	3
Lehtorit		11	3	0	0	14
Luokanopettajat		13	1	0	0	14
Tuntiopettajat		0	1	0	0	1
Eriyisopettajat		3	1	0	0	4
Koulunkäynninohjaajat		0	0	7	3	10
Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat		0	0	2	0	2
Yhteensä		28	7	10	3	48
Varhaiskasvatus						
Varhaiskasvatusjohtaja		1	0	0	0	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja		0	0	1	0	1
Varhaiskasvatuksen opettajat		0	0	11	0	11
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat		0	0	15	2	17
Varhaiskasvatuksen ohjaaja		0	0	0	1	1
Muut (esim. projektityöntekijät)		0	0	0	1	1
Yhteensä		1	0	27	4	32

Vapaa-aika

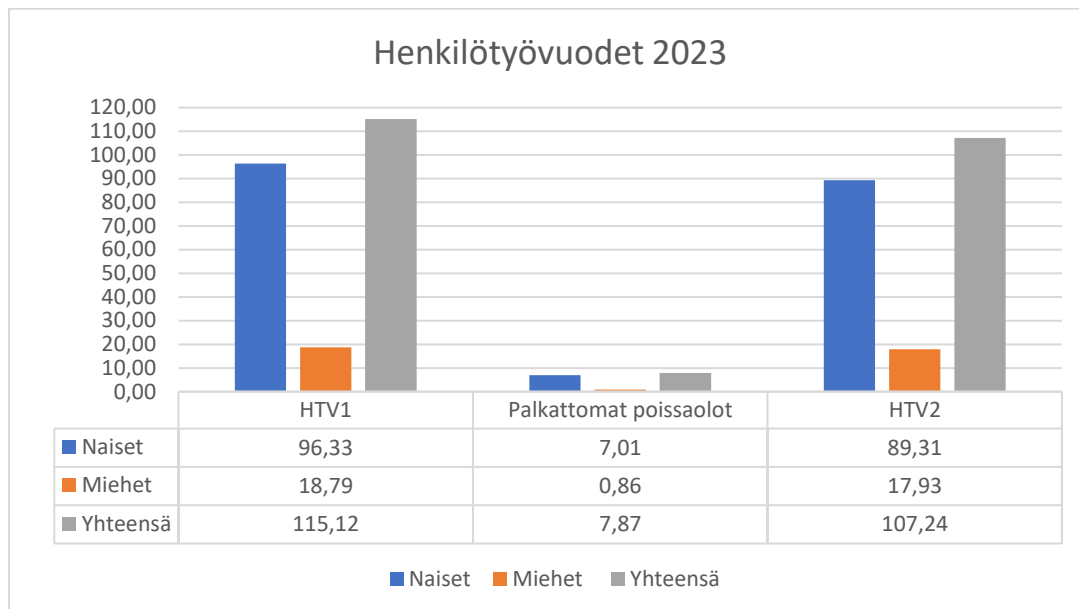
Hyvinvointikoordinaattori	1	0	0	0	1
Kirjastonhoitaja	0	0	1	0	1
Kirjastovirkailija	0	0	1	0	1
Nuorisotyöntekijä	0	0	1	0	1
Nuoriso-ohjaaja	0	0	0	1	1
Yhteensä	1	0	3	1	5

Tekninen

Tekninen johtaja	1	0	0	0	1
Rakennusmestari	0	0	1	0	1
Rakennustarkastaja	1	0	0	0	1
Laitosmies	0	0	3	0	3
Kiinteistöpäällikkö	0	0	0	1	1
Työhönosallistuva työnohjaaja	0	0	0	1	1
Ruokapalveluvastaava	0	0	1	0	1
Kokki	0	0	3	0	3
Ruokapalveluesimies	0	0	1	0	1
Ruokapalvelutyöntekijä	0	0	0	1	1
Laitoshuoltaja	0	0	5	2	7
Siivooja	0	0	2	0	2
Toimitilahuoltaja	0	0	1	0	1
Yhteensä	2	0	17	5	24

Kaikki yhteensä	34	7	61	13	115
------------------------	-----------	----------	-----------	-----------	------------

2. Henkilötyövuodet 2023



Henkilötyövuosi HTV1 = Palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

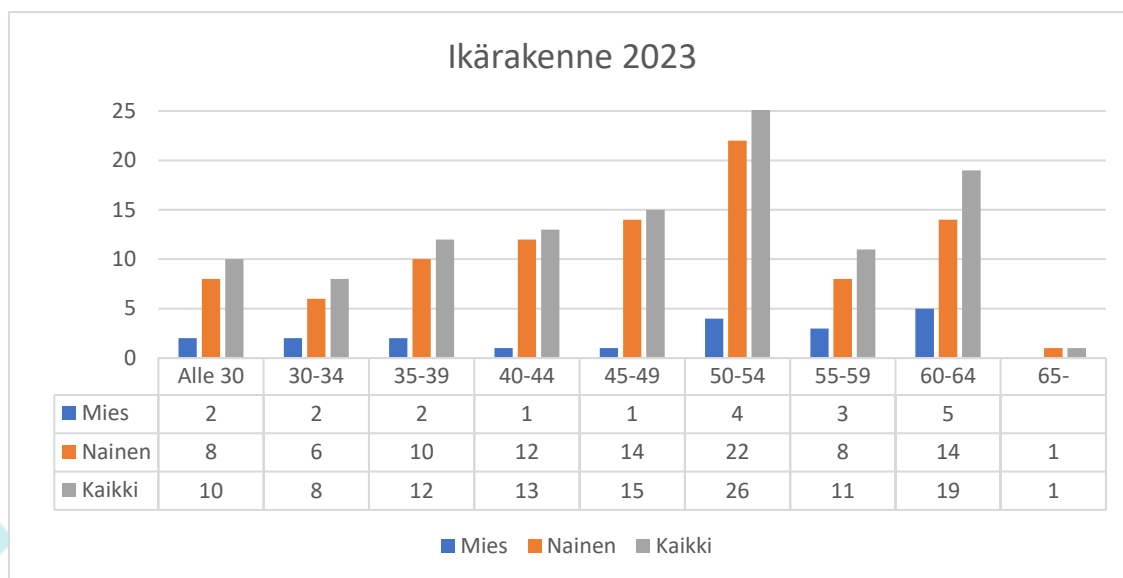
Henkilötyövuosi HTV2 = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

HTV2 on suositusten mukainen raportointi (teoreettinen HTV1 – palkattomat poissaolot = toteutunut HTV2)

- Raportoidaan palkallista työpanosta.
- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).
- Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta). Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.
- Huom. mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat:
 - ei vähennetä palkallisia poissaoloja; esimerkiksi palkallisia sairauspoissaoloja tai vuosilomia,
 - karkausvuonna kalenteripäiviä on 366
 - laskenta kumulatiivisesti.

3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

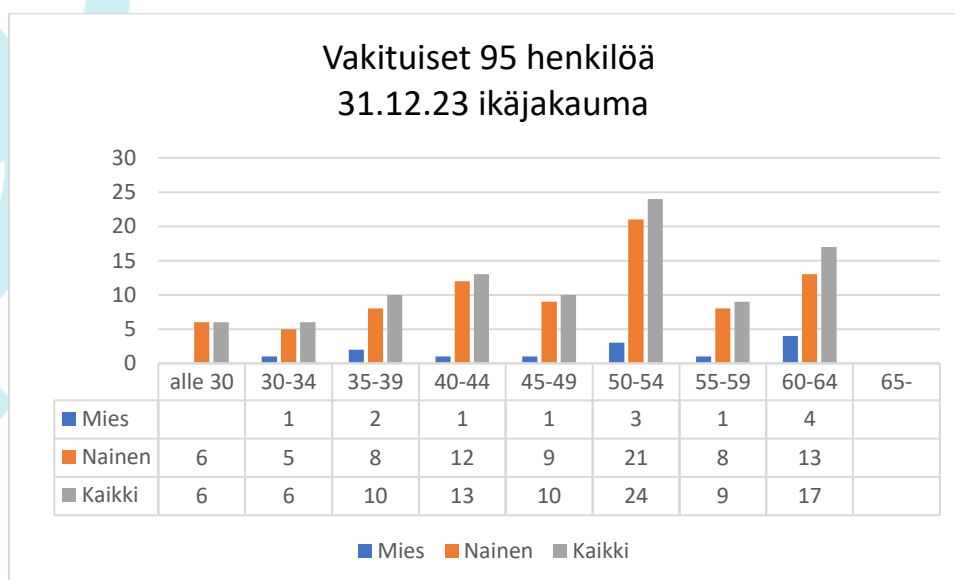
Henkilöstöä oli 115, joista naisia oli 95 ja miehiä 20. Naisten keski-ikä oli 46,9 vuotta ja miesten keski-ikä 48,1. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 oli 47,1 vuotta.



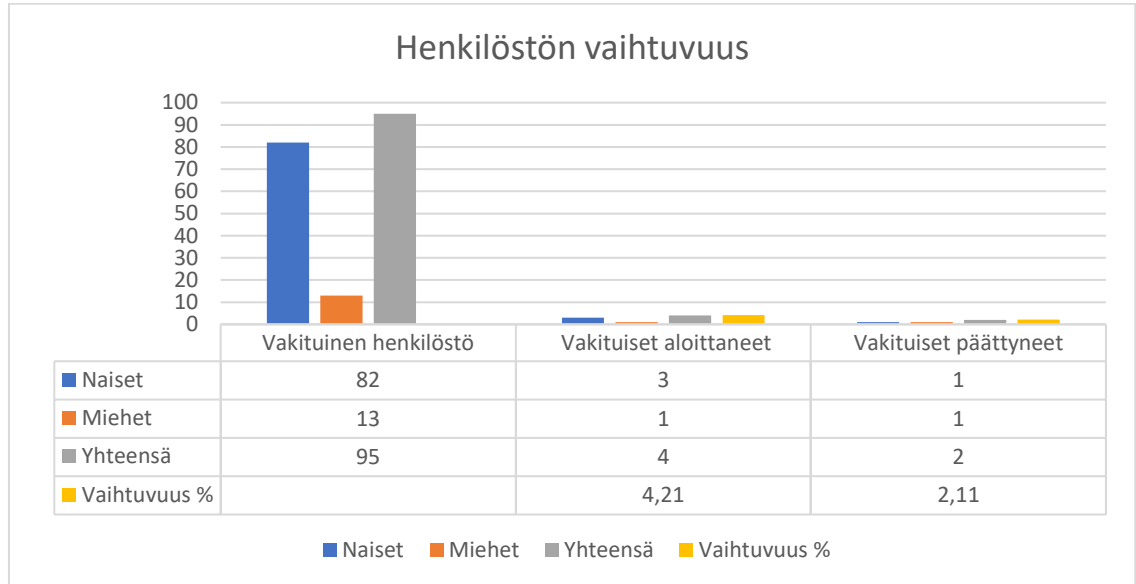
Suosituksen mukaisesti ikärakenne raportoidaan seuraavasti:

- Ikärakenne viiden vuoden välein (alle 30 v., 30–34 v., 35–39 v., 40–44 v., 45–49 v., 50–54 v., 55–59 v., 60–64 v., yli 65 v.).
- Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna.
- Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella

KT:n mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.



4. Henkilöstön vaihtuvuus



Kaksi työntekijää irtisanoutui vuoden 2023 aikana, ja erityisopettaja peruskoulussa, hallintosihteeri, ruokapalveluesimies ja kirjastonhoitaja aloittivat vakituisina.

Vuoden 2023 aikana kukaan ei siirtynyt eläkkeelle.

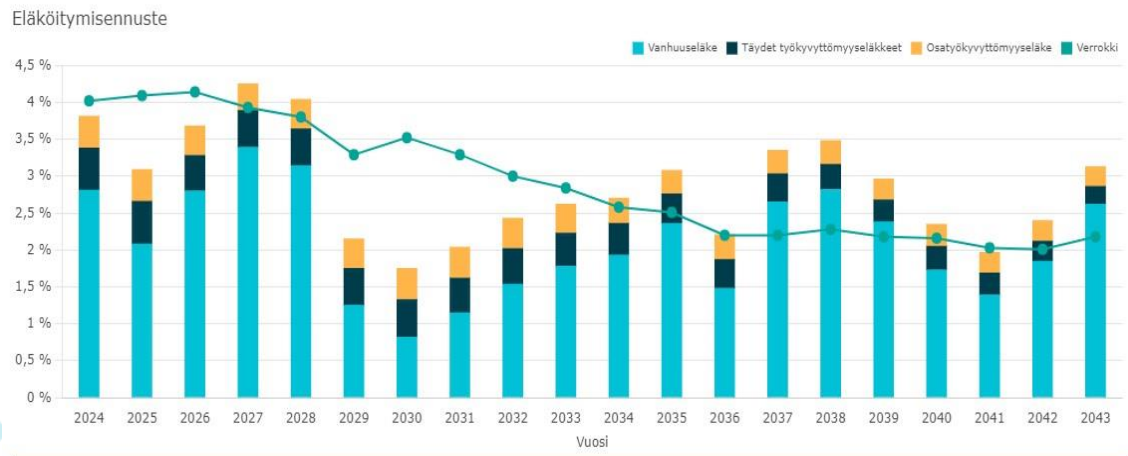
Viimeisin eläkeuudistus tuli voimaan vuoden 2017 alussa. Vanhuuseläkkeen alaraja nousee vaiheittain 65 ikävuoteen 2025 mennessä. Ennen vuotta 1960 syntyneet voivat jäädä eläkkeelle henkilökohtaisessa eläkeiässä, jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman ikäluokkansa alimmassa vanhuuseläkeiässä.

Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään

Syntymävuosi	Alin yleinen eläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v

Vanhuuseläköitymis-ennuste Lemin kunta vuosille 2024–2043

Työntekijäryhmät, joissa Lemin kunnan palveluksessa olevilla on eniten odotettavissa eläkkeelle siirtymistä vuoden 2028 loppuun mennessä ovat koulunkäynninohjaajat. Eläköitymisiä on odotettavissa myös luokanopettajilla.



Lähde: Kevan tilasto, Lemin kunta

Yllä olevassa taulukossa on Kevan ennuste Lemin kunnan henkilöstön eläkkeelle jäämisestä vv. 2024 – 2043

5. Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäiviä	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäiviä
1 - 7 pv	744	2
8 - 29 pv	463	18
30 - 59 pv	244	50
60 - 89 pv	135	
90 - 189 pv	423	157
yli 180 pv	180	236
yhteensä	2189	463
Yhteensä keskimäärin / Henkilötyövuosi	19,01	4,02
Sairauspoissaoloprosentti	6,97	

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot on laskettu kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi on saatu laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja tämä on jaettu henkilötyövuosien yhteismäärällä.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

Sairauspoissaoloprosentti on laskettu sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %.

Sairauspoissaoloja ei ollut lainkaan 14 vakituisella työntekijällä, joiden virka-/työsuhde oli kestänyt koko vuoden. Näiden lisäksi vuoden 2023 aikana aloittaneilla vakituisilla kolmella ei ollut sairauspoissaoloja.

Kunnan työntekijöille voidaan myöntää sairauslomaa ilman lääkärin tai terveydenhoitajan antamaa todistusta enintään kolme perättäistä kalenteripäivää. Oma ilmoitus koskee vain lyhytkestoisia sairauksia, jotka eivät vaadi lääkärin hoitoa (esim. flunssa /vatsatauti)

Omalla ilmoituksella sairauden takia vuonna 2023 oltiin 499 päivää. Omalla ilmoituksella oli hyväksytty sairauspäiviä 1-7 päivää jakso.

Tapaturmat v. 2023

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on If Vahinkovakuutusyhtiö Oy:tä. Sattuneita vahinkoja oli yhteensä kuusi, joista korvauksia maksettiin yhteensä 950 euroa.

Tapaturmien ja ammattitautien jakauma olosuhteen mukaan

Tarkasteluvälillä 01.01.2023 - 31.12.2023 sattuneet tapaturmat

Olosuhde	Määrä (kpl)	Korvauspäivät	Korvauspäiviä tapaturmaa kohden	Tapaturma korvaukset	Korvaukset tapaturmaa kohden (eur)
Työssä	5	0	0	284	57
Työmatkalla	1	3	3	665	665
Yhteensä	6	3	1	950	158



6. Henkilöstöinvestoinnit 2023

Maksetut palkat ja palkkiot ilman henkilösivukuluja sisältäen kokouspalkkiot ja työllisyyspalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 4 368 528,14 euroa (4 260 614,35 euroa 2022). Määräaikaisille ja sijaisille maksettiin 760 838,29 euroa (715 706,93 euroa 2022). Työllistämispalkkoihin käytettiin 43 306,94 euroa (98 707,61 euroa 2022) ilman henkilösivukuluja.

Palkat ja palkkiot	2023	2022	Muutos
Vakinaisten palkkiot	3 232 530,23	3 395 627,19	-163 096,96
Määräaikaisten palkkiot	481 336,08	580 704,20	-99 368,12
Tunti- ja urakkapalkat	0,00	1 813,00	-1 813,00
Asiantuntijapalkkiot	0,00	0,00	0,00
Työllisyyspalkat	43 306,94	98 707,61	-55 400,67
Sijaisten palkkiot	279 502,21	135 002,73	144 499,48
Erilliskorvaukset	78 206,00	82 055,25	-3 849,25
Lomarahat, loma- ja lomapäiväkorvaukset	210 491,12	0,00	210 491,12
Kertapalkkiot	61 376,19	0,00	61 376,19
Luottamushenkilöiden palkkiot	20 880,60	30 525,25	-9 644,65
Kokouspalkkiot	2 507,50	5 931,25	-3 423,75
Jaksotetut palkat ja palkkiot	23 534,51	18 493,59	5 040,92
Henkilöstökorvaukset	-67 380,34	-69 752,13	2 371,79
Palkat ja palkkiot vähennettynä henkilöstökorvauksilla	4 366 291,04	4 279 107,94	87 183,10

huom. rivikohtaiset vertailut edelliseen vuoteen eivät vertailukelpoisia. Vuonna 2023 otettu käyttöön uusi tilejä.

Henkilöstökulut 31.12.

	2023	2022	2021	2020	2019
Rahapalkat	4 410 136,87	4 330 366,48	4 139 171,23	3 897 413,13	4 169 090,76
Eläkekulut	912 771,76	928 799,23	905 427,16	873 016,01	905 767,45
Muut henkilösivukulut	144 341,18	146 317,97	135 502,83	125 073,77	128 624,01
Henkilöstökorvaukset	-67 380,34	-69 752,13	-61 529,76	-56 394,23	-22 712,85
Siviilipalveluksen päivärahat	2 237,10	3 785,00	1 692,50	0,00	
Jaksotetut palkat ja palkkiot	23 896,75	22 361,31	74 604,19	-125 006,32	
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	5 426 003,32	5 361 877,86	5 194 868,15	4 714 102,36	5 180 769,37
Luontoisedut	53 208,30	49 694,73	46 500,72	37 662,90	54 360,10
Aktivoidut henkilöstökulut	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Henkilöstökulut yhteensä	5 479 211,62	5 411 572,59	5 241 368,87	4 751 765,26	5 235 129,47

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

	2023	2022	2021	2020
Koulutuskorvaus, euroa	3226,20	3643,13	2815,36	3543,62
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	158	187	149	191

Osaamisen kehittämiseen on saatu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Työntekijää kohden koulutukseen hyväksytään max. 3 koulutuspäivää. Koulutuspäivä voi koostua myös vähintään yhden tunnin mittaisista koulutustilaisuuksista, jolloin 6 tuntia on yksi koulutuspäivä.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että

- on laadittu ennakkoon koulutussuunnitelman, johon koulutus sisältyy
- koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista
- koulutuksen kesto koskevat edellytykset täyttyvät ja työntekijälle maksetaan koulutuksen ajalta palkkaa.

Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013)

Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivät olivat vuonna 2023 yhteensä 197 päivää.

Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.23 suhde on 2,07 %.

Täydet koulutuspäivät (6 tuntia) ovat voineet koostua myös useammasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

8. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut ostettiin Lappeenrannan Työterveys Oy:ltä 30.8.2023 saakka. 1.9.2023 aloitti Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on hyväksytty ajalle 1.9.2023-31.12.2024 Pihlajalinnan kanssa. Työterveyshuollon palveluista maksettiin 37 028,26 euroa. Pihlajalinnalle maksettiin tilikaudella 14 048,85 euroa.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Vuonna 2023 työterveyshuollon kela-korvattavat kustannukset laskennallisella 5 % arvonlisäveron palautuksella vähennettynä olivat korvausluokka I:ssä 26 592,50 ja korvausluokka II:ssä 486,37 euroa. Arvio kelakorvauksesta on 15 955,50 euroa.

Kela-korvattavat kustannukset	2023	2022	muutos
Korvausluokka I	27 992,10	17 677,92	10 314,18
Korvausluokka II	511,97	0,00	511,97
Yleismaksut	-	4 473,00	
Kela-korvattavat yhteensä		22 150,92	-22 150,92
Ei korvattavat	8 524,19	3 508,43	5 015,76
Työterveyshuollon kustannukset	37 028,26	25 659,35	11 368,91

Lähde: Lappeenrannan työterveys, Pihlajalinna SV 98a TTH työnantajan hakemus