

RANTASALMEN KUNTA



HENKILÖSTÖ- TILINPÄÄTÖS 2022

Yhteistyötoimikunta 7.6.2023 § 11

Kunnanhallitus 12.6.2023 §

Kunnanvaltuusto

Henkilöstöraportointimallin taustaa

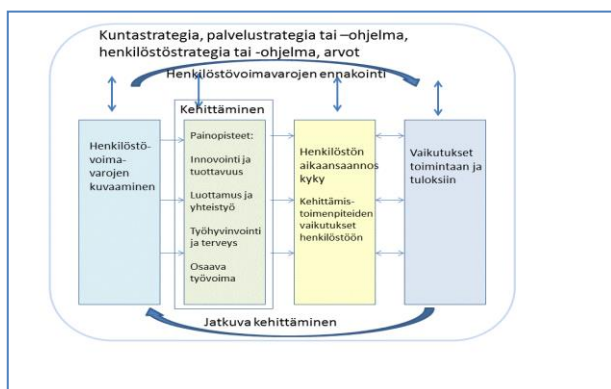
KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantaja on yhdessä kunta-alan pääsopijajärjestöjen kanssa laatinut ja hyväksynyt v. 2013 uuden henkilöstöraporttisuosituksen. Rantasalmen kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2022 on tehty pitkälti tämän suosituksen mukaisesti.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on auttaa kuntaa kehittämään omaa raportointiaan, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekijöitä resurssien suunnauksessa. Suosituksen mukaan raporttiin kootaan määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja, joiden avulla arvioidaan kehittämistoimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta.

Henkilöstöraportti auttaa työnantajaa tuntemaan työnantajan käytössä olevat henkilöstövoimavarat. Palvelujen tuottamiseksi työnantajan tulee jo ennakolta kyetä asettamaan tavoitteet henkilöstömäärälle ja henkilöstön osaamistasolle. Työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus ovat tekijöitä, jotka omalta osaltaan vaikuttavat henkilöstölle asetettujen tavoitteiden toteutumiseen. Raportin tavoitteena on tuottaa tietoa, joka tukee strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Yleistä henkilöstövoimavarojen arvioinnista johtamisessa ja kehittämisessä



Taulukko 1: Henkilöstövoimavarojen arvioinnin kehitys

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa.

Kuntien henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Kehittämistyö edellyttää poliittisten päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista.

Kehittämistoimien kuvaamisessa on olennaista kertoa, mitä on tehty, kuinka suuri osa henkilöstöstä on osallistunut kehittämistoimiin ja miten tyytyväisiä he ovat olleet kehittämiseen. Kehittämistoimien onnistumista voidaan kuvata esimerkiksi seuraavasti:

Luottamus ja yhteistyö

- toimenpiteet työyhteisön toimivuuden parantamiseksi
- toimenpiteet työn mielekkyyden vahvistamiseksi
- toimenpiteet johtamisen ja esimiestyön parantamiseksi

Innovointi ja tuloksellisuus

- toimenpiteet innovoinnin ja innostuksen vahvistamiseksi
- merkittävät kehittämishankkeet, niiden kohdentuminen ja niiden kattavuus
- toimenpiteet vaikutusmahdollisuuksien parantamiseksi
- toimenpiteet palkitsemisjärjestelmien kehittämiseksi

Osaava työvoima

- kehityskeskusteluprosessin kehittäminen, keskustelujen kattavuus ja laatu
- yksilö- ja työyhteisökohtaisten kehittymissuunnitelmien toteutuminen
- osaamisen kehittämisen tavat (koulutus, mentorointi, työkierto, perehdyttäminen)

Työhyvinvointi ja terveys

- aktiivisen tuen prosessien kehittämistoimenpiteet
- ratkaistujen puuttumistilanteiden määrä suhteessa kaikkiin puheeksiotto tilanteisiin
- toimenpiteet sairauspoissaolojen vähentämiseksi / sairauspoissaolojen hälytysrajat
- kuntoutusten toimenpiteet, ammatillinen kuntoutuksen onnistuminen
- työkyvyttömyyseläkkeeltä työhön palanneet

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön aikaansaannoskyvyn kannalta olennaisimpia tunnuslukuja ja niissä tapahtuneita muutoksia verrattuna aikaisempiin vuosiin.

Työelämän laatua ja työhyvinvointia kuvaavia tunnuslukuja kerätään kuntaorganisaatioissa henkilöstökyselyillä. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan tietoa myös työterveyshuollon raporteista ja kehityskeskusteluista.

Henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esim. asiakastytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun tai talouteen. Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa.

Taloudelliset vaikutukset näkyvät esimerkiksi eläkekustannuksissa, sairauspoissaoloissa sekä tapaturma- ja vaihtuvuuskustannuksissa. Osa taloudellisista vaikutuksista on heti todennettavissa ja osa vasta pitkän ajan kuluttua. Henkilöstövoimavarojen arviointia varten tarvitaan jatkuvaa seuranta ja vertailua ainakin aikaisempiin toiminnan tuloksiin ja mahdollisesti myös muihin organisaatioihin. Kunnan strategiset ja henkilöstöstrategiset tavoitteet määrittelevät sen mitä halutaan mitata ja seurata. Kunnassa asetetaan näille tavoitetasot, joiden onnistumista ja vaikutuksia seurataan.

Palvelutuotanto

Suomen Terveystalo Oy tuotti tilinpäätösvuonna Rantasalmen kunnalle sosiaalipalvelut ja terveyspalvelut. Alkuperäisen sopimuksen pituus oli kuusi vuotta ja kohdistuivat vuosille 2015 - 2020. Suomen Terveystalo Oy:n kanssa solmittiin kahden vuoden jatkosopimus vuosille 2021 – 2022.

Perusturvan viranomaispalvelun sekä sosiaalityön on tuottanut 1.1.2020 lukien Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (SOSTERI). Tarvittava virkalääkäri sekä ympäristöterveydenhuollon palvelut hankittiin Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymältä (SOSTERI). Ympäristöterveydenhuolto sisältää eläinlääkinnän sekä terveystalvonnann.

Järvi-Saimaan Palvelut Oy tuotti tilinpäätösvuoden aikana palvelut mm. kiinteistöhuoltoon, kuntatekniikkaan (mm. liikenneväylät ja muut yleiset alueet), yhdyskuntasuunnitteluun (kaavoitus), ruokahuoltoon, siivoukseen sekä liikuntapaikkojen ylläpitoon. Järvi-Saimaan Palvelut Oy vastasi vesija viemärlaitoksen toiminnan ylläpidosta. Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n kanssa oli myös sopimus investointien toteuttamisesta.

Rantasalmi tuotti maaseututoimen palvelut Joroisten, Juvan ja Sulkavan kunnille.

Sivistystoimen palvelut olivat tilinpäätösvuonna Rantasalmen kunnan omaa toimintaa, lukuun ottamatta kirjastotoimintaa ja kuljetussihteerin palveluja. Kuljetussihteerin palvelut Rantasalmen kunta hankki Juvan kunnalta 30.6.2022 saakka. Joroisten kunnan kanssa yhteistyö jatkui kirjastotoimen palvelujen osalta.

Kuntalaskenta Oy on tuottanut 1.1.2020 lukien kirjanpito- ja palkanlaskentapalvelut. Tarvittavat ICT palvelut hankittiin Wintunix Oy:ltä. Lakisääteisen tilintarkastuksen tuotti BDO Audiator Oy. Vastuullisen tilintarkastajana toimi 31.12.2022 Heidi Rimpilä. Tilinpäätöksen 2022 osalta tilintarkastajana toimi Aki Rusanen. Uutena vastuullisena tilintarkastajana aloitti 1.9.2022 Jarmo Raati.

Rantasalmen kunnan isännöimään ympäristötoimen yhteistyö alkoi Sulkavan kunnan kanssa 1.1.2021. Ympäristötoimen palvelut muodostuivat rakennusvalvonnasta, ympäristön valvonnasta (ympäristönsuojelu) sekä yksityistieasioista.

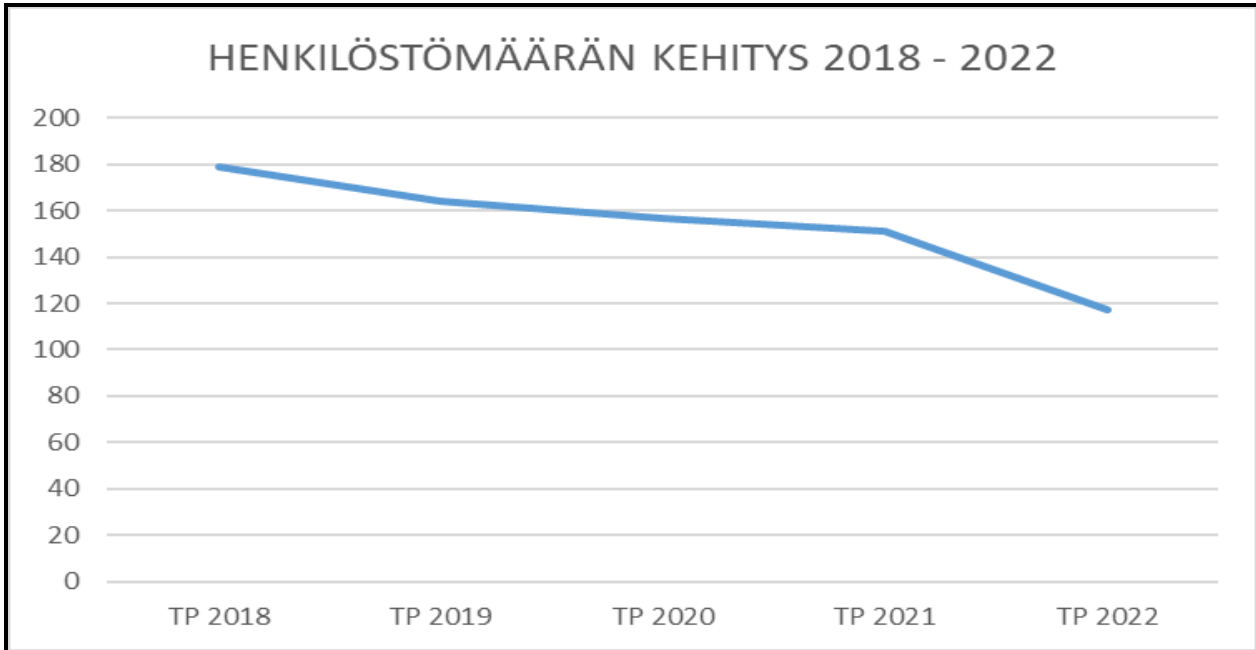
Sulkavan kunnan isännöimä Järvi-Saimaan kansalaisopisto tuotti kansalaisopistotoiminnan palvelut Sulkavalle, Rantasalmelle ja Juvalle.

Jätehuolto hoidettiin yhteistyössä Savonlinnan seudun kuntien (Savonlinna, Enonkoski, Sulkava, Rantasalmi) kanssa perustetun Savonlinnan Seudun Jätehuolto Oy:n toimesta. Jätehuollon vastuu oli lähes kokonaisuudessaan Savonlinnan Seudun Jätehuolto Oy:llä. Alueellisen jätelautakunnan isäntäkunta oli Savonlinna. Jätehuollon toimivuutta valvoi omalta osaltaan ympäristötoimi.

Tunnusluvut

Tilastokeskuksen kuntasektorin tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli keskimäärin 425 000 henkilöä.

Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2022 yhteensä 117 henkilöä. Kokonais henkilömäärä on viiden viime vuoden aikana vähentynyt noin 65 henkilöllä.



Taulukko 2: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä v. 2018 – 2022

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Kunnan johto	15	12	11	15	19
Maaseutu ja lomatoimi	68	59	53	45	3
Palveluiden toimiala	89	87	87	87	88
Ympäristötoimi	7	6	6	4	4
Yhteensä	179	164	157	151	117

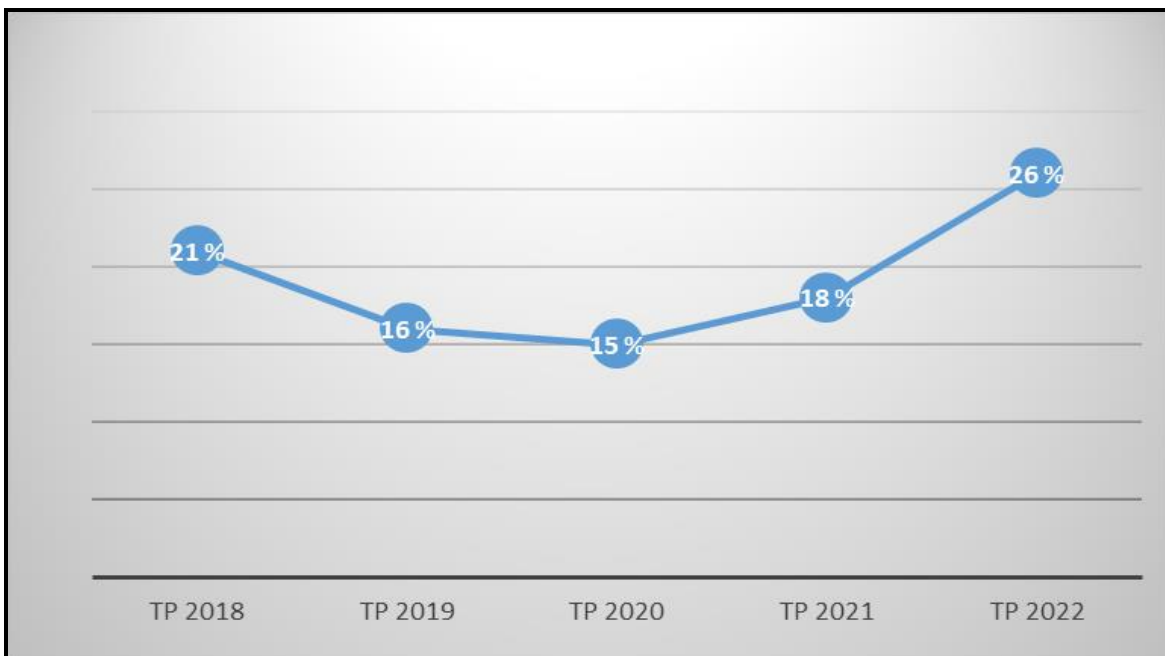
Taulukko 3: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2018 – 2022.

Koko kunta-alan henkilöstöstä vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa oli noin 77 %. Rantasalmen kunnan henkilöstöstä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 74 % henkilöstöstä.

Henkilöstö	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	142	138	133	123	87
Määräaikaiset	37	26	24	28	30
Yhteensä	179	164	157	151	117
Henkilöstökulut (1000 €)	7 517	7 298	6 862	7 034	5 591

Taulukko 4: Rantasalmen kunnan henkilöstöjakauma vakinaiset / määräaikaiset 2018 – 2022

Lisäksi on noin 50 omais- ja perhehoitajaa, joita ei ole huomioitu henkilöstömäärässä.



Taulukko 5: Määräaikaisten työntekijöiden %- osuus koko henkilöstöstä 2018 - 2022

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset (sis. työllistetyt)	Yhteensä
Kunnan johto	11	8	19
Maaseutu ja lomatoimi	3	0	3
Palveluiden toimiala	69	22	91
Ympäristö	4	0	4
YHTEENSÄ 31.12.2022	87	30	117

Taulukko 6: Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden jakauma toimialoittain 31.12.2022

Naisten ja miesten osuus työvoimasta

Rantasalmen kunnassa naisten osuus kaikista työntekijöistä on 31.12.2022 ollut 76,07 %. Naisten osuus on vaihdellut viime vuosien aikana 65 % - 69 %. Valtakunnallisesti naisten osuus kuntatyöntekijöistä on ollut n. 80 %.

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varauduttaessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat ikäjohtamista.

Kuntatyönantajan tilastojen mukaan kuntatyöntekijöiden vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Rantasalmen kunnan vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on ollen tilinpäätösvouden lopussa noin 50 vuotta.

Toistaiseksi Rantasalmen kunnalla ei ole ollut vaikeuksia uuden työvoiman rekrytoinnissa, mutta haasteeksi on tulossa ammattitaitoisen työvoiman saatavuus etenkin asiantuntijatehtäviin. Tehtävänkuvien muuttuminen ja vaativuuden lisääntyminen aiheuttavat tulevaisuudessa rekrytointivaikeuksia.

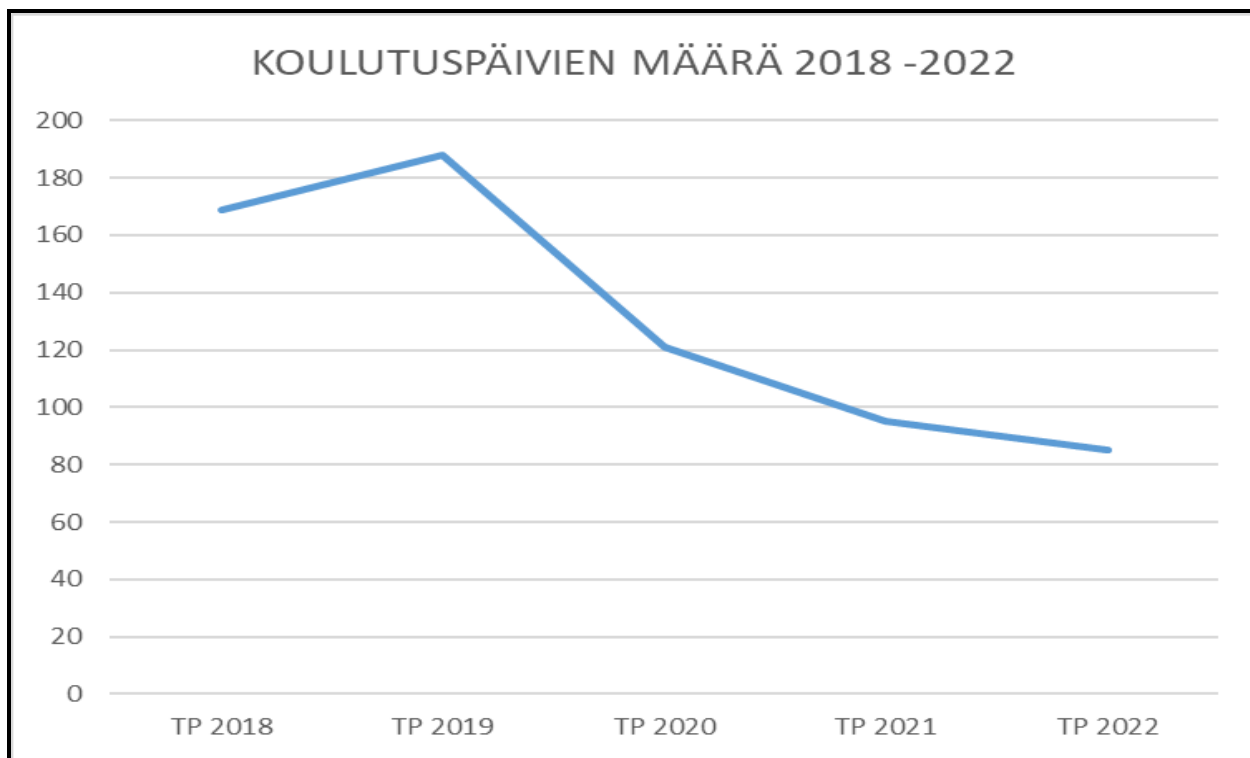
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
- 30	2	2,3
30 - 39	12	13,8
40 - 49	26	29,9
50 - 59	28	32,2
60 - 64	19	21,8
65 -	0	0,0
Yhteensä	87	100,00
Keski-ikä	50	

Taulukko 7: Rantasalmen kunnan henkilöstön ikäjakauma v. 2022 (vakituiset työntekijät)

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin ja tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa johtamisen kokonaisuutta. Kehittämiseen kuuluvat osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutoksia tulisi ennakoida, jotta myös koulutus voitaisiin suunnitella tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi.

Rantasalmen kunnassa on vuonna 2022 laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Osasta koulutusta saa koulutuskorvauksen. Vuoden 2022 osalta koulutuspäivien lukumäärä ei ole vertailukelpoinen johtuen koronapandemian aiheuttamasta toiminnan muutoksesta ja uusien sähköisten järjestelmien käyttöönotosta. Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli yhteensä **85**.



Taulukko 8: Koulutuspäivien määrä yhteensä vuosina 2018 – 2022

Terveysperusteiset poissaolot

Rantasalmen Työnantajan ja työterveyshuollon väliseen yhteydenpitoon ja työntekijöiden terveysperusteisten poissaolojen seurantaan ja toimijoiden väliseen yhteistoimintaan on tullut uusia lakisääteisiä velvoitteita, kuten alla esitelty 30 – 60 – 90 – sääntö.

30 – 60 – 90 – sääntö:

30 päivää: Työnantaja ilmoittaa työntekijän sairauslomasta työterveyshuoltoon viimeistään, kun poissaolo on jatkunut kuukauden.

60 päivää: Työnantaja hakee sairauspäivärahaa Kelalta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta.

90 päivää: Lääkäri tekee terveystarkastuksen ja antaa lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista viimeistään, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä. Ennen lausunnon tekemistä työterveyshuolto neuvottelee tilanteesta työntekijän ja työnantajan kanssa.

Terveysperusteiset poissaolot (työpäivä)	2018	2019	2020	2021	2022
	vrk	vrk	vrk	vrk	vrk
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	385	379	379	389	396
4 - 29 pv	617	474	457	695	619
11 - 60 pv	1205	1187	1207	593	170
61 - 90 pv	379	105	86	226	0
91 - 180 pv	735			104	153
yli 180 pv					0
Yhteensä	3321	2 145	2 129	2 007	1 338
Keskimäärin / htv	19,38	13,31	13,56	14,75	12,51
Em. poissaoloista erikseen					
- työtapaturmat	79	128	230	126	0

Taulukko 9: vakituista henkilöstöä koskevat terveysperusteiset poissaolot 2018 – 2021.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Rantasalmen kuntien henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty yleislääkäritasoisena sairaanhoidon kattavana.

Työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Rantasalmen kunnan Juvan kunnan alueella työskenteleville työterveyshuollon tuottaa Etelä-Savon Työterveyshuolto. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain. Työterveyshuollossa oli tilinpäätösvuonna ongelmia sekä toimitilojen että henkilöstöresurssin osalta. Säännöllistä työterveyshuollon palvelua on ollut saatavilla lähikaupungeista (Savonlinna, Varkaus).

Työterveyshuollon kustannuksiin saa Kelalta korvausta. Korvaus haetaan toteutuneiden kustannusten perusteella jälkikäteen seuraavan vuoden puolella. Kelan korvausluokkia on kaksi:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevästä työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisena sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

	2018	2019	2020	2021	2022
Terveyshuollon menot	101 265	91 337	95 880	81 827	66 433
KELA - korvaus	28 970	28 323	34 899	29 167	27 570
Netto	72 295	63 014	60 981	52 660	38 863

Taulukko 10: Rantasalmen kunnan työterveyshuollon menot 2018 – 2022

Eläkemaksut

Eläkekustannusten seurannan avulla voidaan ennakoida kustannuksia ja vaikuttaa niihin. Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat:

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenerusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.
- varhaiseläkemenerusteisesta varhe-maksusta, jota maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksikölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli he alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä.

Erityisesti kahteen jälkimmäiseen voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoinenpiteillään. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle lisääntyneinä varhe-maksuina.

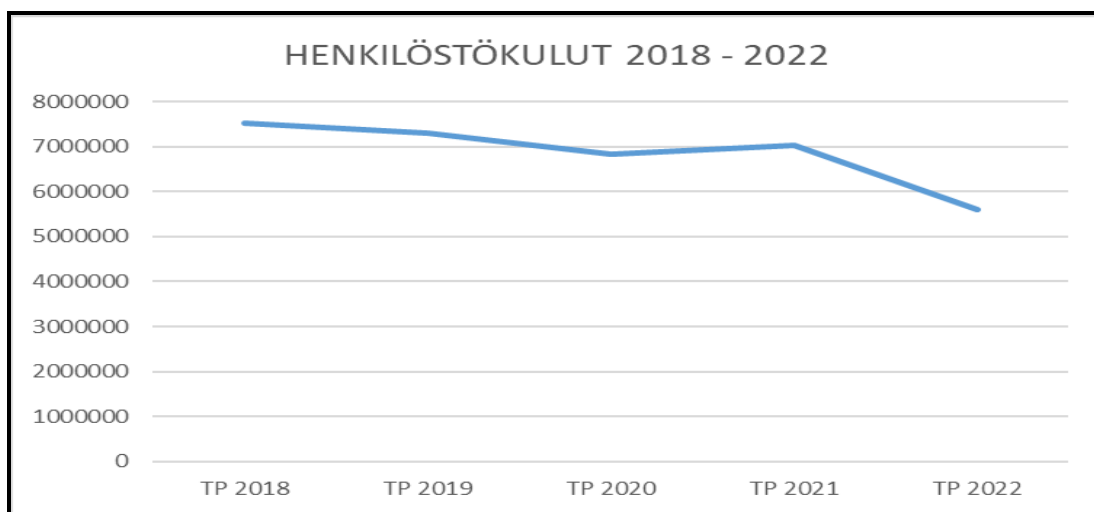
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Työvoimakustannuksissa näkyvät myös kunta- ja palvelurakennemuutokset tai henkilöstöön kohdistuneet talouden sopeutustoimet, mitkä ovat henkilöstöraportissa tarkemmin selitettäviä/ kuvattavia tapahtumia ja toimenpiteitä. Myös ostopalvelujen merkittävä käyttö voi näkyä työvoimakustannusten alenemisena.

Rantasalmen kunnassa toteutettiin keväällä 2022 parempi työyhteisö (ParTy) työhyvinvointikysely. Kyselyn anti käytiin läpi työyhteisössä tilinpäätösvuoden aikana ja sovittiin yhdessä henkilöstön kanssa tarvittavat jatkotoimet.

Henkilöstökulut olivat tilinpäätösvuonna 5 590 529 € (TP 2021: 7 033 956 €). Henkilöstökulut ovat pysyneet aika tasaisena viime vuosina. Tilinpäätösvuonna henkilökulut pienuivät, kun lomitustoi- men henkilöstö siirtyi Mikkelin kaupungin palvelukseen 31.12.2021.



Taulukko 11: Henkilöstömenojen kehitys Rantasalmella vuosina 2018 – 2022 (sisältää palkat ja palkan sivukulut)

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta vuonna 2022

Rantasalmen kuntaan perustettiin vuonna 2014 yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla kunnan työsuojelutoimikuntana (khall. 3.2.2014 § 34). Toimikunnassa ovat jäseninä kaksi työsuojeluvaltuutettua, kolme pääluottamusmiestä ja kolme työnantajan edustajaa. Esittelijöinä toimii työsuojeluasioiden työsuojelupäällikkö ja henkilöstöasioissa hallintopäällikkö. Yhteistyötoimikunta kokoontui tilinpäätösvuoden aikana neljä kertaa ja käsitteli 22 asiaa. Puheenjohtajana vuonna 2022 toimi Minna Viremo ja varapuheenjohtajana Tarja Härkönen.

Vuoden 2022 aikana yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. Party -kyselyn tuloksia. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin myös hyvinvointialueelle sekä Järvi-Saimaan Palvelut Oy:lle siirtyvä henkilöstöä ja Toenperän kirjasto henkilöstön siirtymistä Rantasalmen kunnan palvelukseen.

Ammattijärjestötoiminta

Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies

Pääluottamusmiehinä toimivat vuonna 2022 seuraavat henkilöt:

- Tarja Härkönen, JUKO
- Riitta Tolvanen, JYTY (1.1.-31.8.2022) ja Vuokko Niiranen, JYTY (1.9.-31.12.2022)
- Taija Pihlaja, JHL

Palkitseminen ja palkkaus

Kunnalla ei ole käytössä tulospalkkiota.

Työn tuloksellisuutta voidaan palkita henkilökohtaisella lisällä. Tuloksellisuuden lisäksi henkilökohtaisen lisän kriteereitä ovat ammatinhallinta (oman työn hallinta, ammattitaito ja osaaminen, työetiikka), monitaitoisuus ja erityisosaaminen, yhteistyökyky, kanssakäyminen, sosiaaliset taidot, kehittymishalukkuus ja uudistumishalukkuus. Henkilökohtaisten lisien kriteerit valmistuivat syksyllä 2021 ja niiden käyttöönotto tapahtuu vuoden 2022 aikana.

Palkkauksen määräytymisessä on noudatettu kunkin sopimusalan työehtosopimuksen määräyksiä.

Kunnalla ei ollut käytössä rekrytointilisää. Kertapalkkiota maksetaan viranhaltijan kokouspalkkiona vuosittain hyväksytyn palkkiosäännön mukaisesti. Henkilöstöjaosto on myöntänyt muutamia määräaikaisia lisäkorvauksia olennaisesti muuttuneen työtehtävän vuoksi.

Kunnassa on laadittu tasa-arvosuunnitelma vuosille 2013 – 2014. Tasa-arvo suunnitelman päivitys on ajankohtainen. Lainsäädäntö edellyttää myös yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista.

Työnvaativuuden arviointi (TVA) prosessi valmistui vuonna 2019 ja on antanut suuntaviivat järjestelyvarojen jakamiseen sekä muihin palkan tarkennuksiin ottaen huomioon talouden realiteetit.

Palkka-asiamiehenä ja henkilöstöjaoston esittelijänä toimi hallintopäällikkö Harri Korhonen 31.8.2022 saakka ja 1.9.2022 lähtien vs.hallintopäällikkö Riitta Tolvanen.

Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Rantasalmen kunnassa on henkilöstöllä ollut käytössä Smartum –kulttuuri, -liikunta - hieronta saldokortti. Vuonna 2022 etua oli voinut käyttää 230 € / työntekijä. Vuonna 2022 TYKY -toimintaan käytettiin **14 457 €**.

TYKY toimintaan on vuosien varrella ohjattu keskimäärin 15 000 – 20 000 € / vuosi.