

RANTASALMEN KUNTA



HENKILÖSTÖ- TILINPÄÄTÖS 2023

Yhteistyötoimikunta 22.2.2024 §

Kunnanhallitus x.x.2024 §

Kunnanvaltuusto x.x.2024 §

Henkilöstöraportointimallin taustaa

KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantaja on yhdessä kunta-alan pääsopijajärjestöjen kanssa laatinut ja hyväksynyt v. 2013 uuden henkilöstöraporttisuosituksen. Rantasalmen kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2023 on tehty pitkälti tämän suosituksen mukaisesti.

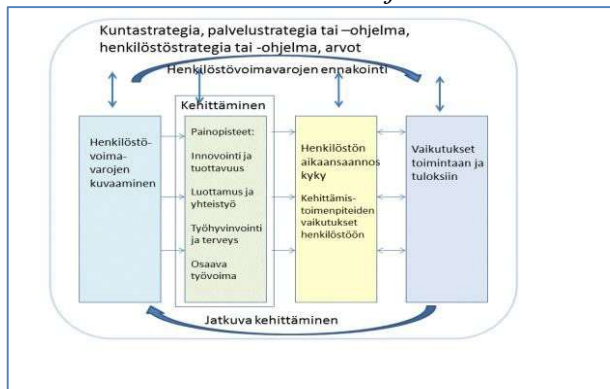
Henkilöstöraportin tarkoituksena on auttaa kuntaa kehittämään omaa raportointiaan, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa. 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

Kuvio 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
- yksilöjä työyhteisökohtaisten kehityssuunnitelmien toteutuminen
- osaamisen kehittämisen tavat (koulutus, mentorointi, työkierto, perehdyttäminen)

Työhyvinvointi ja terveys

- aktiivisen tuen prosessien kehittämistoimenpiteet
- ratkaistujen puuttumistilanteiden määrä suhteessa kaikkiin puheeksiottotilanteisiin
- 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. asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun tai talouteen. Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa. Vuonna 2023 otettiin käyttöön työeläkelaitoksen Avaintiedot-palvelu tuottamaan tietoa henkilöstöraportoinnin tueksi ja vertailutiedoksi.

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 seurantaa 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

Ympäristöterveydenhuollon palvelut (eläinlääkintä ja terveysvalvonta) hankittiin Savonlinnan kaupungilta.

Järvi-Saimaan Palvelut Oy tuotti tilinpäätösvuoden aikana palveluja mm. kiinteistöhuoltoon, kuntatekniikkaan (mm. liikenneväylät ja muut yleiset alueet), yhdyskuntasuunnitteluun (kaavoitus), ruokahuoltoon, siivoukseen sekä liikuntapaikkojen ylläpitoon. Lisäksi Järvi-Saimaan Palvelut Oy vastasi vesi- ja viemärlaitoksen toiminnan ylläpidosta. Järvi-Saimaan Palvelut Oy toteutti kunnan rakennusinvestointeja.

Rantasalmen kunta tuotti maaseututoimen viranomaispalvelut Joroisten, Juvan ja Sulkavan kunnille.

Sivistystoimen palvelut olivat tilinpäätösvuonna Rantasalmen kunnan omaa toimintaa, lukuun ottamatta kansalaisopiston palveluja.

Vuonna 2023 Rantasalmen kunta tuotti Joroisten ja Juvan kunnalle kirjastoautopalvelut lisäksi Joroisten kunnan kanssa yhteistyö alkoi kirjastotoimen hallintopalvelujen osalta 1.1x.2023.

Kuntalaskenta Oy on tuottanut 1.1.2020 lukien palkanlaskenta- ja taloushallintopalvelut. Tarvittavat ICT-palvelut hankittiin ulkoistuskumppani Frendy Oy:ltä. Lakisääteisen tilintarkastuksen tuotti BDO Auditor Oy. Vastuullisen tilintarkastajana toimi 31.12.2022 Jarmo Raati. Tilinpäätöksen 2022 osalta tilintarkastajana toimi Jarmo Raati. Uutena vastuullisena tilintarkastajana aloitti 1.9.2023 Joni Mäkitalo.

Rantasalmen kunnan isännöimään ympäristötoimen vuonna 2021 alkanut yhteistyö Sulkavan kunnan kanssa päättyi 31.8.2023. Ympäristötoimen palvelut muodostuivat rakennusvalvonnasta, ympäristön valvonnasta (ympäristönsuojelu) sekä yksityistieasioista.

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

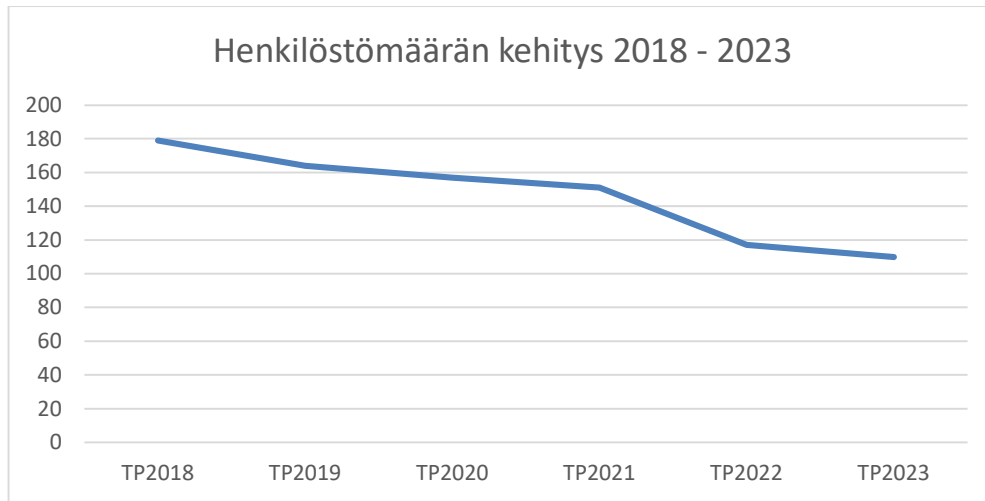
Jätehuolto hoidettiin yhteistyössä Savonlinnan seudun kuntien (Savonlinna, Enonkoski, Sulkava, Rantasalmi) kanssa perustetun Savonlinnan Seudun Jätehuolto Oy:n toimesta. Jätehuollon vastuu oli lähes kokonaisuudessaan Savonlinnan Seudun Jätehuolto Oy:llä. Alueellisen jätelautakunnan isäntäkunta oli Savonlinna.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

Rantasalmen kunta myi pienimuotoisesti ympäristösihteerin työpanosta Juvalle ja työnsuunnittelijan työpanosta Enonkoskelle loppuvuonna 2023.

Tunnusluvut

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

Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2023 yhteensä 110 henkilöä. Kokonaishenkilömäärä on viiden viime vuoden aikana vähentynyt noin 69 henkilöllä.



Kuvio 2: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä v. 2018–2023

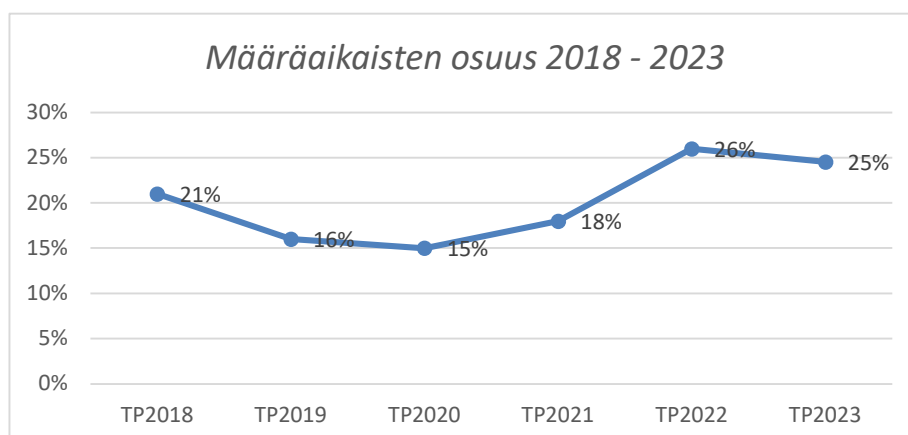
31.12.	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kunnan johto	15	12	11	15	19	15
Maaseutu ja lomatoimi	68	59	53	45	3	3
Palveluiden toimiala	89	87	87	87	88	88
Ympäristötoimi	7	6	6	4	4	4
Yhteensä	179	164	157	151	117	110

Taulukko 1: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2018–2023.

Koko kunta-alan henkilöstöstä vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa oli noin 77 %. Rantasalmen kunnan henkilöstöstä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 75,5 % henkilöstöstä.

Henkilöstö	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vakituiset	142	138	133	123	87	83
Määräaikaiset	37	26	24	28	30	27
Yhteensä	179	164	157	151	117	110
Henkilöstökulut (1000 €)	7 517	7 298	6 862	7 034	5 591	5 710

Taulukko 2: Rantasalmen kunnan henkilöstöjakauma vakinaiset / määräaikaiset 2018–2023



Kuvio 3: Määräaikaisten työntekijöiden %osuus koko henkilöstöstä 2018–2023

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset (sis. työllistetyt)	Yhteensä
Kunnan johto	10	5	15
Maaseututoimi	3	0	3
Palveluiden toimiala	66	22	88
Ympäristö	4	0	4
YHTEENSÄ 31.12.2023	83	27	110

Taulukko 3: Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden jakauma toimialoittain 31.12.2023

Naisten ja miesten osuus työvoimasta

Rantasalmen kunnassa naisten osuus kaikista työntekijöistä on 31.12.2023 ollut 78,2 %. Naisten osuus on vaihdellut viime vuosien aikana 68,9 % - 78,2 %. 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 tilinpäätösvuoden lopussa 49,2 vuotta.

Rantasalmen kunnalla on samoja haasteita uuden työvoiman rekrytoinnissa kuin muillakin organisaatioita, ja haasteeksi on muotoutumassa ammattitaitoisen työvoiman saatavuus mm. erityisopetuksen tehtäviin. Tehtävänkuvien muuttuminen ja vaatavuuden lisääntyminen aiheuttavat tulevaisuudessa rekrytointivaikeuksia.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
30	2	2,4
30 39	14	16,9
40 49	26	31,3
50 59	24	28,9
60 64	17	20,5
65 -	0	0,0
Yhteensä	83	100,00
Keski-ikä	49,2	

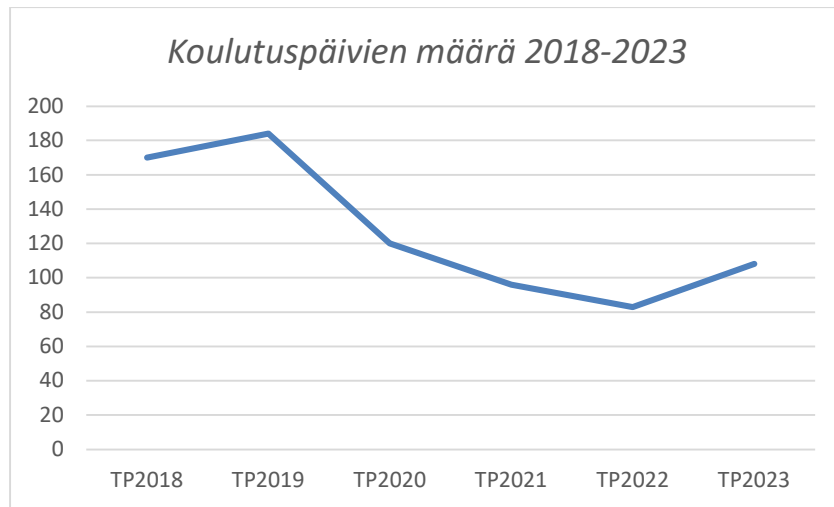
Taulukko 4: Rantasalmen kunnan henkilöstön ikäjakauma v. 2023 (vakituiset työntekijät)

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 2023 laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Osasta koulutusta saa koulutuskorvauksen.

Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli yhteensä 108.



Kuvio 4: Koulutuspäivien määrä yhteensä vuosina 2018–2023

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	2023
	vrk	vrk	vrk	vrk	vrk	vrk
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	385	379	379	389	396	415
4-29 pv	617	474	457	695	619	624
30-60 pv	1205	1187	1207	593	170	203
61-90 pv	379	105	86	226	0	126
91-180 pv	735			104	153	
yli 180 pv					0	
Yhteensä	3321	2 145	2 129	2 007	1 338	1368
Keskimäärin / htv	19,38	13,31	13,56	14,75	12,51	12,44
Em. poissaoloista erikseen						
työtaturmat	79	128	230	126	0	141

Taulukko 5: vakituista henkilöstöä koskevat terveysperusteiset poissaolot 2018–2023.

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 yleislääkäritasoisien sairaanhoidon kattavana.

Työterveyshuollon palvelut tuotti Suomen Terveystalo Oy. Rantasalmen kunnan Juvan kunnan alueella työskenteleville työterveyshuollon tuotti Pihlajalinna Oy.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain. Työterveyshuollossa oli vuoden alkupuolella ongelmia sekä toimitilojen että henkilöstöresurssin osalta. Elokuusta alkaen työterveyshuollon yhteistyö parani palvelutuottajan tekemän resurssoinnin johdosta

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 yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TTH-menot	101 265	91 337	95 880	81 827	66 433	88849
KELA korvaus	28 970	28 323	34 899	29 167	27 570	33395
Netto	72 295	63 014	60 981	52 660	38 863	55454

Taulukko 6: Rantasalmen kunnan työterveyshuollon menot 2018–2023

Eläkemaksut

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

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
 - työansiopohjainen eläkemaksu (kaikille työntäjille sama)
 - työkyvyttömyyseläkemaksu (työnantajakohtainen)
- Kevan eläkemenoperusteisen maksun on korvannut v. 2023 tasausmaksu. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaetaan kuntien kesken vuoden 2022 verorahoituksen suhteessa.

Työkyvyttömyyseläkemaksuun voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillään. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle lisääntyneinä maksuina.

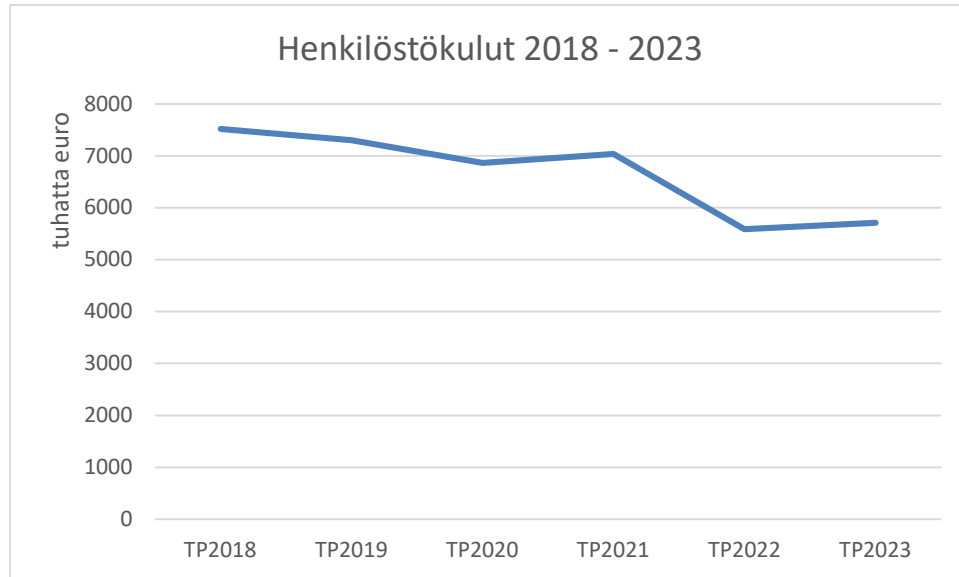
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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.

Henkilöstökulut olivat tilinpäätösvuonna 5 682 214 € (TP 2022: 5 590 529 €). Henkilöstökulut ovat pysyneet aika tasaisena viime vuosina.



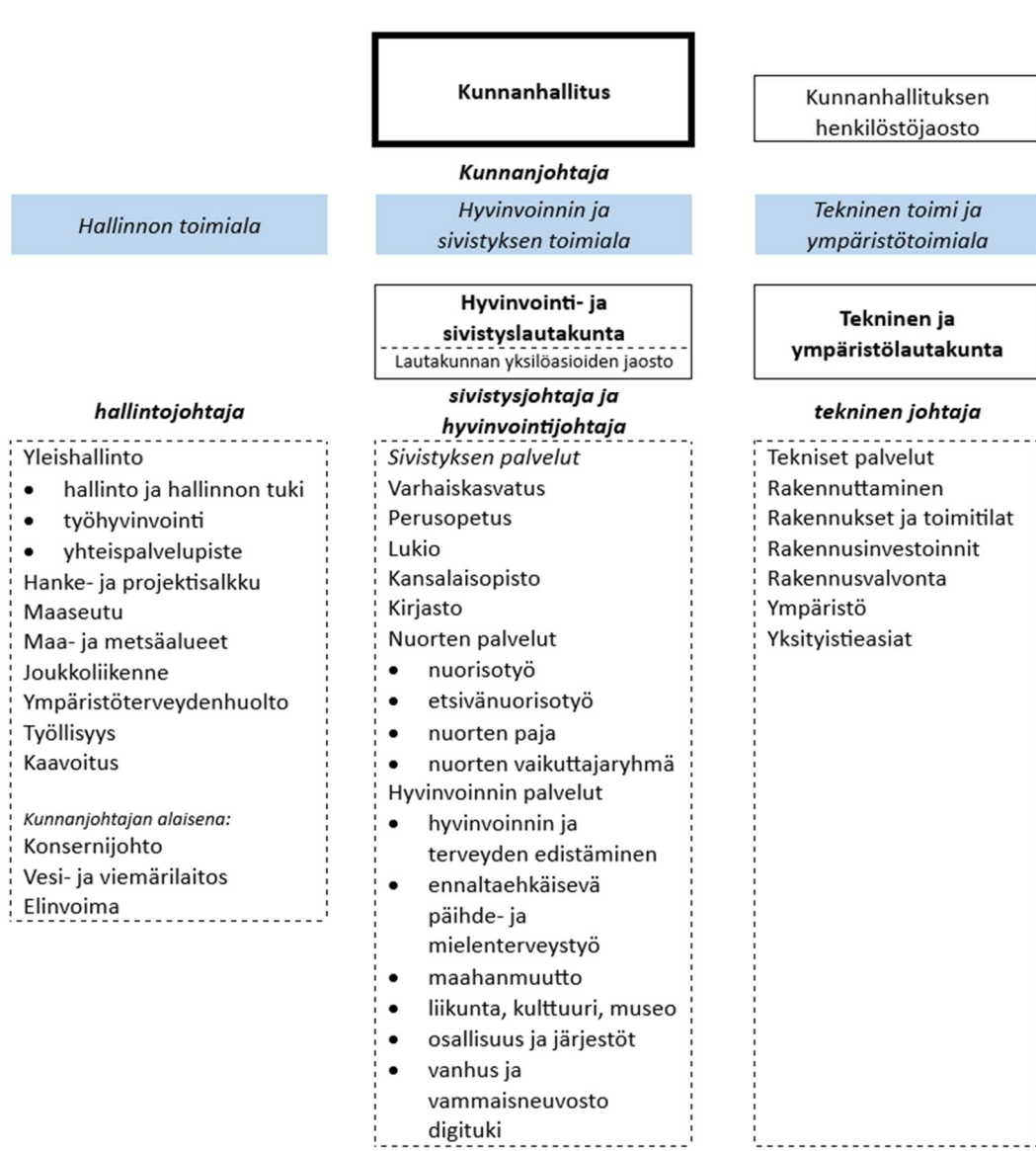
Kuvio 5. Henkilöstömenojen kehitys Rantasalmella vuosina 2018–2023 (sisältää palkat ja palkan sivukulut)

Organisaatiomuutos

Rantasalmen kunnan organisaatiota on muutettu edellisen kerran viimeksi vuoden 2019 sopeutustoimien yhteydessä. Tämän jälkeen kunnan toimintaympäristö ja kunnan toiminnalle asetetut vaatimukset ovat muuttuneet. Nämä tekijät loivat painetta tarkistaa Rantasalmen kunnan organisaatiota vastaamaan vallitsevaa tilannetta.

Rantasalmen kunnan organisaatiomuutos tähtäsi kunnan palvelutuotantorakenteen ajanmukaistamiseen ja kuntaorganisaation tehtävien tarkoituksenmukaisempaan resursointiin ja järjestämiseen. Kuntaorganisaation organisaatiomuutoksella vastataan ja vahvistetaan mm. kunnan hyvinvointitehtävän hoitamisen vaatimuksiin sekä organisaation erinäisten tehtävien ja vastuiden selkeyttämiseen sekä osin näiden uudelleen määrittelyyn. Hyvinvointialue on muuttanut kunnan toimintaa. Vuoden 2023 aikana on tehty valtuustoaloitteita kuntaorganisaation uudistustarpeista (KV 24.4.2023 § 26 ja KV 4.9.2023 § 63) sekä muutamat organisaation sisäiset toiminnot tarvitsevat selkeytystä. Lisäksi organisaatiomuutoksella aloitettiin valmistautumaan vaiheittain TE2025-uudistuksen vaatimiin muutoksiin.

Uudesta organisaatiosta käytiin yhteistoimintaneuvottelut ajalla 28.9.-12.10.2023 (päätösneuvotteluista 18.9.2023 kunnanhallituksessa ja neuvotteluesitys annettu 19.9.2023) neljällä neuvottelukerralla. Organisaatiomuutosta käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä kaksi kertaa yhteistoimintaneuvottelujen aikana (4.10.2023) ja jälkeen (18.10.2023). Henkilöstölle pidettiin neuvottelujen aikana informaatiotilaisuus 4.10.2023 ja neuvottelujen jälkeen 19.10.2023.



Kuvio 6. Rantasalmen kunnan organisaatio 1.1.2024.

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta vuonna 2023

Rantasalmen kuntaan perustettiin vuonna 2014 yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla kunnan työsuojelutoimikuntana (khal. 3.2.2014 § 34).

Toimikunnassa ovat jäseninä kaksi työsuojeluvaltuutettua, kolme pääluottamusmiestä ja kolme työnantajan edustajaa. Esittelijöinä toimii työsuojeluasioissa työsuojelupäällikkö ja henkilöstöasioissa hallintopäällikkö. Yhteistyötoimikunta kokoontui tilinpäätösvuoden aikana kuusi kertaa ja käsitteli 52 asiaa. Puheenjohtajana vuonna 2023 toimi kunnanjohtaja Rainer Leskinen ja varapuheenjohtajana kunnanhallituksen puheenjohtaja Eero Sistonen.

Vuoden 2023 aikana yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. tietosuojaan, työsuojeluun, henkilöstöetuihin, etätööhön ja työaikaan liittyviä asioita sekä organisaatiomuutosta.

Ammattijärjestötoiminta

Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies

Pääluottamusmiehinä toimivat vuonna 2023 seuraavat henkilöt:

- Tarja Härkönen, JUKO, (1.1.-31.7.2023) ja Sari Leppäniemi
- Vuokko Niiranen, JYTY (1.1.-31.7.2023) Riitta Tolvanen, JYTY (1.8.2023-)
- Taija Pihlaja, JHL

Palkka-asiamiehenä vuonna 2023 seuraavat henkilöt:

- vt. hallintopäällikkö Riitta Tolvanen (1.1.-31.7.2023)
- vt. hallintopäällikkö Jarkko Sanisalo (1.8.2023-)

Palkitseminen ja palkkaus

Rantasalmen 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 hyväksytyyn palkkiosäännön mukaisesti. Henkilöstöjaosto on myöntänyt muutamia määräaikaista 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 vt. hallintopäällikkö Riitta Tolvanen 31.7.2023 saakka ja 1.8.2023 lähtien vt. hallintopäällikkö Jarkko Sanisalo.

Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Rantasalmen kunnassa on henkilöstöllä ollut käytössä Smartum –kulttuuri, -liikunta hieronta saldokortti. Vuonna 2023 etua oli voinut käyttää 150 € / työntekijä. Vuonna 2023 TYKY -toimintaan käytettiin 16440 €. TYKY toimintaan on vuosien varrella ohjattu keskimäärin 15 000–20 000 € / vuosi.

Vuoden 2023 aikana käyttöön otettiin työsuhdepolkupyöräetus. Vuoden loppupuoliskolla tarkistettiin liukuvan työajan ohjetta ja etätyöohjetta sekä henkilöstön palkitsemis- ja muistamisohjetta.