**RANTASALMEN KUNTA**

# HENKILÖSTÖ-TILINPÄÄTÖS 2024

Yhteistyötoimikunta 13.3.2025 § 5

Kunnanhallitus 31.3.2025 §

Kunnanvaltuusto 14.4.2025 §

# Henkilöstöraportointimallin taustaa

KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantaja on yhdessä kunta-alan pääsopijajärjestöjen kanssa laatinut ja hyväksynyt v. 2013 uuden henkilöstöraporttisuosituksen. Rantasalmen kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2024 on tehty pitkälti tämän suosituksen mukaisesti.

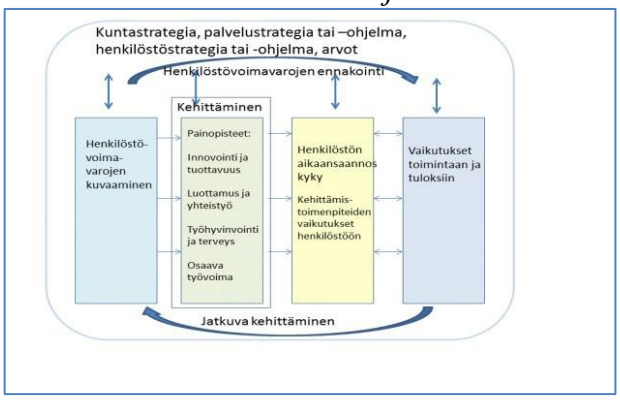
Henkilöstöraportin tarkoituksena on auttaa kuntaa kehittämään omaa raportointiaan, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa.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

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 viemärilaitoksen toiminnan ylläpidosta. Järvi-Saimaan Palvelut Oy toteutti kunnan rakennusinvestointeja.

Rantasalmen kunta tuotti maaseututoimen viranomaispalvelut yhteistoiminta-alueen isäntäkuntana Joroisten, Juvan ja Sulkavan kunnille.

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

Vuonna 2024 Rantasalmen kunta tuotti Joroisten ja kunnalle kirjastoautopalvelut sekä kirjastotoimen hallinnon palveluja Joroisten kunnalle.

Kuntalaskenta Oy tuotti palkanlaskenta- ja taloushallintopalvelut. Tarvittavat ICT-palvelut hankittiin ulkoistuskumppani Frendy Oy:ltä. Lakisääteisen tilintarkastuksen tuotti BDO Audiator Oy. Vastuullisena tilintarkastajana toimi Joni Mäkitalo.

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

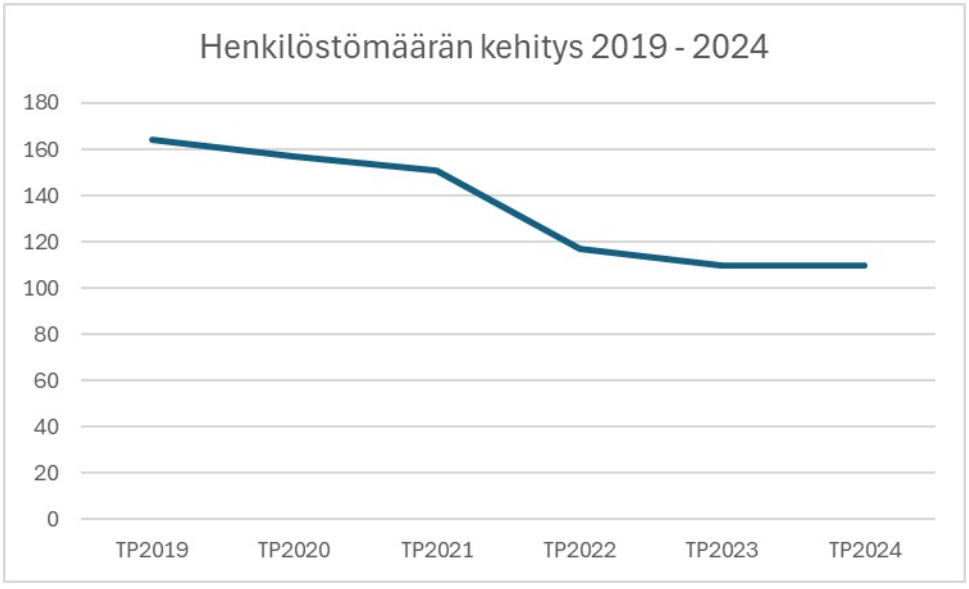
Jätehuolto hoidettiin yhteistyössä Savonlinnan seudun kuntien (Savonlinna, Enonkoski, Sulkava, Rantasalmi) kanssa perustetun Savonlinnan Seudun Jätehuolto Oy:n toimesta. Jätehuollon vastuu oli lähes kokonaisuudessaan Savonlinnan Seudun Jätehuolto Oy:llä. Alueellisen jätelautakunnan isäntäkunta oli Savonlinna.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

Rantasalmen kunta myi pienimuotoisesti ympäristösihteerin työpanosta Juvalle ja työnsuunnittelijan työpanosta Enonkoskelle vuonna 2024.

## Tunnusluvut

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

Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2024 yhteensä 110 henkilöä. Kokonaishenkilömäärä on viiden viime vuoden aikana vähentynyt noin 54 henkilöllä.




*Kuvio 2: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä v. 2019–2024*

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

*Taulukko 1a: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2019–2023.*

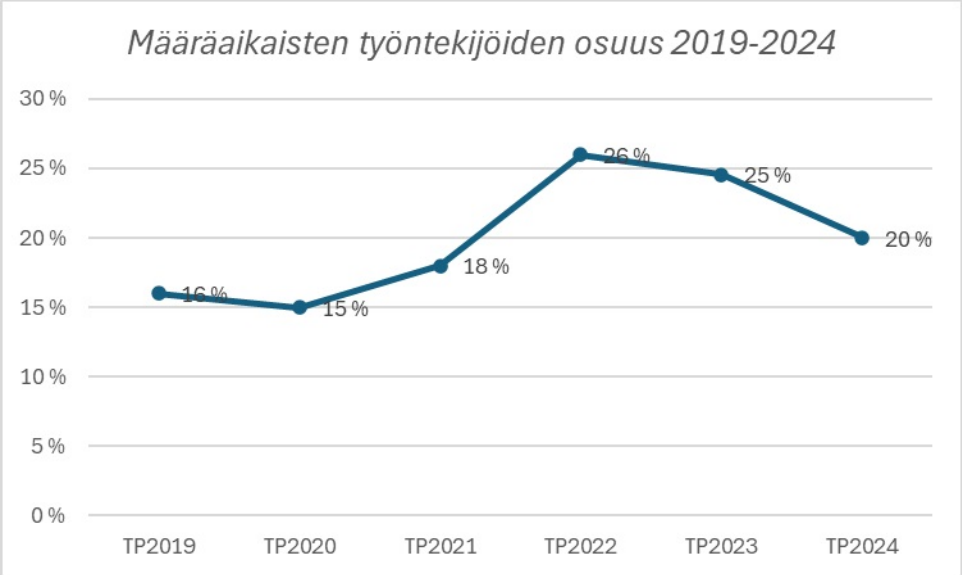
| 31.12. | 2024 |
|---|---|
| Hallinnon toimiala | 18 |
| Hyvinvoinnin ja sivistyksen toimiala | 88 |
| Tekninen ja ympäristötoimiala | 4 |
| **Yhteensä** | **110** |

*Taulukko 1b: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2024.*

Koko kunta-alan henkilöstöstä vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa oli noin 75 %. Rantasalmen kunnan henkilöstöstä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 80 % henkilöstöstä.

| Henkilöstö | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Vakituiset | 138 | 133 | 123 | 87 | 83 | 88 |
| Määräaikaiset | 26 | 24 | 28 | 30 | 27 | 22 |
| Yhteensä | 164 | 157 | 151 | 117 | 110 | 110 |
| Henkilöstökulut (1000 €) | 7 298 | 6 862 | 7 034 | 5 591 | 5683 | 5672 |

*Taulukko 2: Rantasalmen kunnan henkilöstöjakauma vakinaiset / määräaikaiset 2019–2024*




*Kuvio 3: Määräaikaisten työntekijöiden %osuus koko henkilöstöstä 2019–2024*

| Toimiala | Vakinaiset | Määräaikaiset (sis. työllistetyt) | **Yhteensä** |
|---|---|---|---|
| Hallinnon toimiala | 15 | 3 | **18** |
| Hyvinvoinnin ja sivistyksen toimiala | 70 | 18 | **88** |
| Tekninen ja ympäristötoimiala | 3 | 1 | **4** |
| | | | |
| YHTEENSÄ 31.12.2024 | 88 | 22 | **110** |

*Taulukko 3: Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden jakauma toimialoittain 31.12.2024*

***Naisten ja miesten osuus työvoimasta***

Rantasalmen kunnassa naisten osuus kaikista työntekijöistä on 31.12.2024 ollut 79,1 %. 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 47,1 vuotta. Rantasalmen kunnan vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on ollen tilinpäätösvuoden lopussa 49 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 vaativuuden lisääntyminen aiheuttavat tulevaisuudessa rekrytointivaikeuksia.

| **Ikä vuosina** | **Lukumäärä** | **%-osuus** |
|---|---|---|
| 30 | 4 | 4,54 |
| 30 -39 | 13 | 14,77 |
| 40 -49 | 26 | 29,55 |
| 50 -59 | 26 | 29,55 |
| 60 -64 | 19 | 21,59 |
| 65 - | - | - |
| **Yhteensä** | 88 | 100 |
| **Keski-ikä** | 49 | |

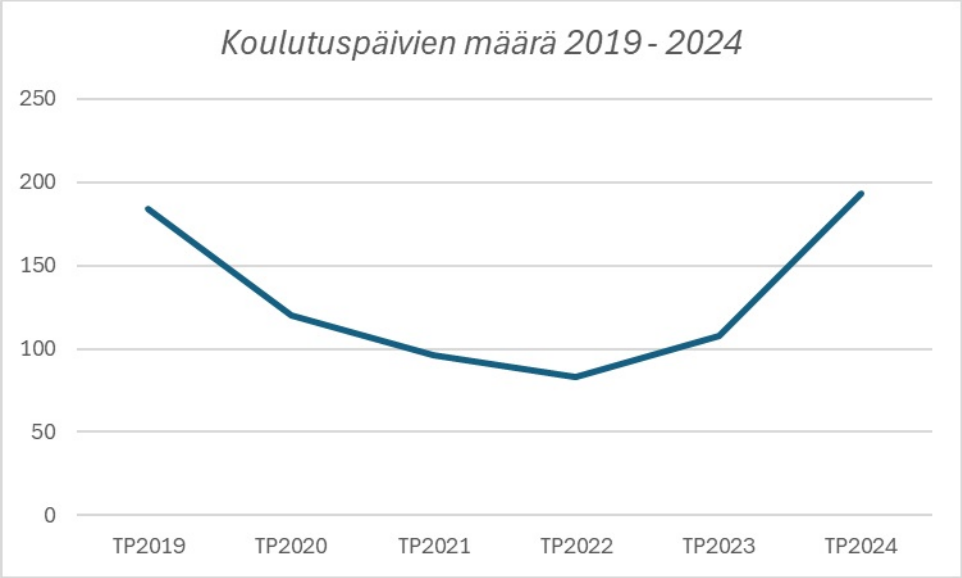
*Taulukko 4: Rantasalmen kunnan henkilöstön ikäjakauma v. 2024 (vakituiset työntekijät)*

**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 2024 laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli yhteensä 193.




*Kuvio 4: Koulutuspäivien määrä yhteensä vuosina 2019–2024*

**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)** | **2019** vrk | **2020** vrk | **2021** vrk | **2022** vrk | **2023** vrk | **2024** vrk |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Lyhyet poissaolot alle 4 pv | 379 | 379 | 389 | 396 | 415 | 318 |
| 4 29 pv | 474 | 457 | 695 | 619 | 624 | 416 |
| 30 60 pv | 1187 | 1207 | 593 | 170 | 203 | 46 |
| 61 90 pv | 105 | 86 | 226 | 0 | 126 | |
| 91 180 pv | | | 104 | 153 | | 135 |
| yli 180 pv | | | | 0 | | |
| **Yhteensä** | 2 145 | 2 129 | 2 007 | 1 338 | 1368 | 915 |
| Keskimäärin / htv | 13,31 | 13,56 | 14,75 | 12,51 | 12,44 | 8,74 |
| Em. poissaoloista erikseen | | | | | | |
| työtapaturmat | 128 | 230 | 126 | 0 | 141 | 9 |

*Taulukko 5: vakituista henkilöstöä koskevat terveysperusteiset poissaolot 2019–2024.*

## 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 yleislääkäritasoisen 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 yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

| | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| TTH-menot | 91 337 | 95 880 | 81 827 | 66 433 | 88849 | 95274 |
| KELA korvaus | 28 323 | 34 899 | 29 167 | 27 570 | 33395 | 29535 |
| **Netto** | **63 014** | **60 981** | **52 660** | **38 863** | **55454** | **65739** |

*Taulukko 6: Rantasalmen kunnan työterveyshuollon menot 2019–2024*

## Eläkemaksut

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

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

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

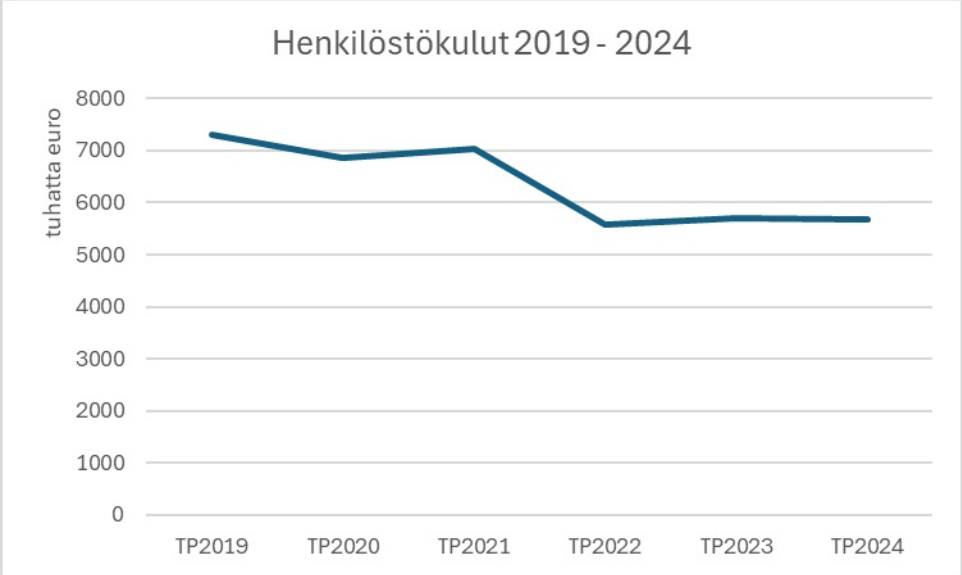
## Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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 5 671 592 € (TP 2023: 5 682 214 €). Henkilöstökulut ovat pysyneet aika tasaisena viime vuosina.




*Kuvio 5. Henkilöstömenojen kehitys Rantasalmella vuosina 2019–2024 (sisältää palkat ja palkan sivukulut)*

### YT-neuvottelut

Vuoden 2025 talousarvion raamin laatimisen yhteydessä arvioitiin tarvetta henkilöstöön kohdistuville sopeutustoimenpiteille. Alkuvaiheen näkymä viittasi mahdollisiin henkilöstövähennyksiin säästötavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteistoimintaneuvotteluiden ja taloudellisten tarkastelujen myötä onnistuttiin kuitenkin löytämään säästökohteita muualta organisaatiosta. Tämän ansiosta vakituiseen henkilöstöön kohdistuvilta leikkauksilta vältyttiin, ja henkilöstövähennykset pystyttiin minimoimaan muiden säästötoimenpiteiden avulla.

Työllisyydenhoidon siirtyessä kuntiin 1.1.2025 kunnassa varauduttiin ei-lakisääteisten työllisyyden hoidon palvelujen järjestämiseen tekemällä sopimus liikkeenluovutuksesta Savonlinnan kaupungille (työllisyysalueen vastuukunta) työsuunnittelijan osalta vuonna 2024. Liikkeenluovutus toteutettiin 1.1.2025.

## Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

### Yhteistyötoimikunta vuonna 2024

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

Toimikunnassa ovat jäseninä yksi työsuojeluvaltuutettu, kolme pääluottamusmiestä ja kolme työnantajan edustajaa. Esittelijöinä toimii työsuojeluasioissa työsuojelupäällikkö ja henkilöstöasioissa hallintojohtaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui tilinpäätösvuoden aikana 6 kertaa ja käsitteli 58 asiaa. Puheenjohtajana vuonna 2024 toimi JUKO:n pääluottamusmies Sari Leppäniemi ja varapuheenjohtajana Minna Viremo.

Vuoden 2024 aikana yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. tietosuojaan, työsuojeluun, henkilöstöetuihin, paikasta riippumattomaan työhön ja työaikaan liittyviä asioita sekä organisaatiomuutosta.

**Ammattijärjestötoiminta**

**Pääluottamusmiehet ja KT-yhteyshenkilö**

Pääluottamusmiehinä toimivat vuonna 2024 seuraavat henkilöt:

- Sari Leppäniemi OAJ / JUKO
- Riitta Tolvanen, JYTY
- Taija Pihlaja, JHL

KT-yhteyshenkilönä vuonna 2024 seuraavat henkilöt:

- (vt.) hallintojohtaja Jarkko Sanisalo

**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.

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 laadittiin yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2024–2026. Suunnitelmaa varten toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus touko-kesäkuussa ajalla.

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

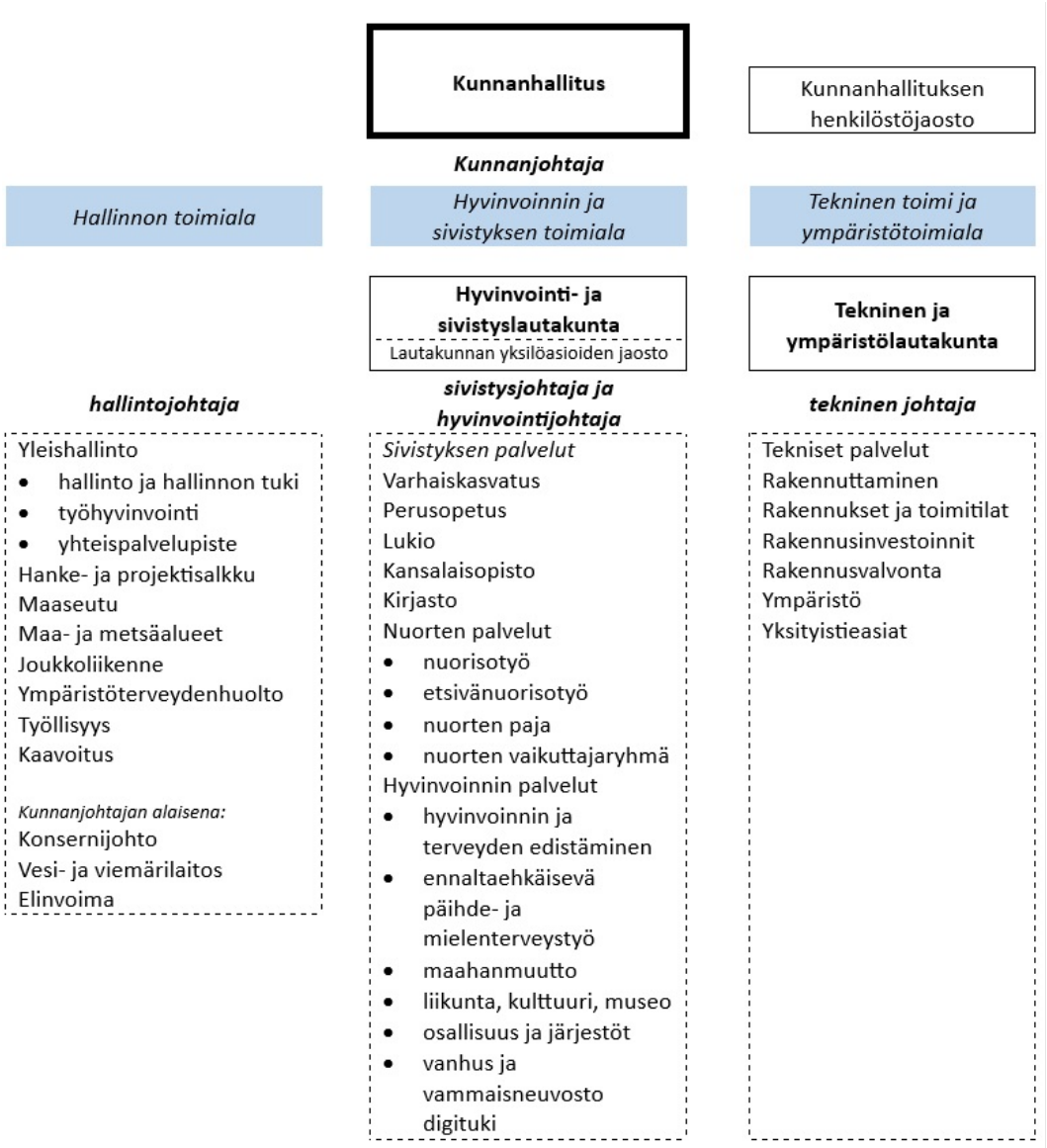
KT-yhteyshenkilönä ja henkilöstöjaoston esittelijänä hallintojohtaja Jarkko Sanisalo.

**Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen**

Rantasalmen kunnassa on henkilöstöllä ollut käytössä kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointietu. Vuonna 2024 etua oli voinut käyttää 180 € / työntekijä. Vuonna 2024 TYKY -toimintaan käytettiin 16440 €. TYKY toimintaan on vuosien varrella ohjattu keskimäärin 15 000–20 000 € / vuosi.

Vuoden 2024 aikana käyttöön otettiin kuntosalin vapaa käyttöhenkilöstölle ja omaehtoisen kouluttautumisen tuki. Vuoden loppupuoliskolla tarkistettiin liukuvan työajan ohjetta ja etätyöohjetta sekä omailmoituspoissaolokäytäntöä.

## Liite 1 - Organisaatio




*Kuvio 6. Rantasalmen kunnan organisaatio 1.1.2024.*