

RANTASALMEN KUNTA



HENKILÖSTÖ- TILINPÄÄTÖS 2019

Yhteistyötoimikunta 12.5.2020 § 11

Kunnanhallitus 1.6.2020 § 114

Kunnanvaltuusto 8.6.2020 § 20

SISÄLLYSLUETTELO

Henkilöstöraportointimallin taustaa.....	1
Yleistä.....	2
Palvelutuotanto.....	3
Tunnusluvut.....	4
Henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikärakenne.....	7
Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	7
Terveysperusteiset poissaolot.....	8
Työterveyshuolto.....	9
Eläköityminen.....	10
Eläkemaksut.....	10
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	11
Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta.....	11
Yhteistyötoimikunta vuonna 2019.....	11
Ammattijärjestötoiminta.....	12
Palkitseminen ja palkkaus.....	12
Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen.....	13

Henkilöstöraportointimallin taustaa

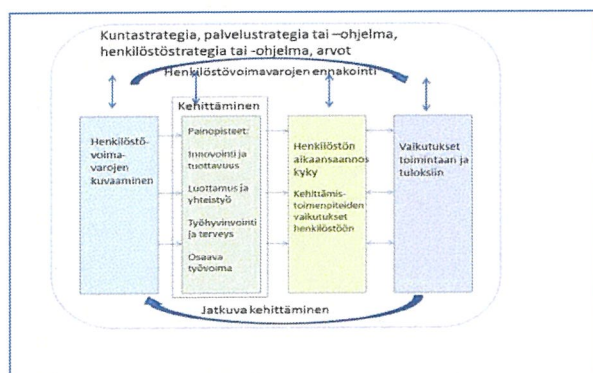
KT Kuntatyönantaja on yhdessä kunta-alan pääsopijajärjestöjen kanssa laatinut ja hyväksynyt v. 2013 uuden henkilöstöraporttisuosituksen. Rantasalmen kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2019 on tehty pitkälti tämän suosituksen mukaisesti.

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. asiakastyytyvyyteen, 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. Sopimuksen pituus on kuusi vuotta ja tilinpäätösvuonna kyseessä oli sopimuskauden viides vuosi. Perusturvan viranomaispalvelun sekä sosiaalityön tuotti 31.12.2019 saakka Etelä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (ESSOTE). Tarvittava virkalääkäripalvelu ostettiin edelleen Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymältä (SOSTERI). Myös ympäristöterveydenhuollon palvelut hankittiin Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymältä (SOSTERI). Ympäristöterveydenhuolto sisältää eläinlääkinnän sekä terveystalvonnan.

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

Joroisten kunnan kanssa yhteistyö jatkui kirjastotoimen palvelujen osalta. Rantasalmi tuotti maaseutu- ja lomatoimen palvelut Joroisten, Juvan ja Sulkavan kunnille sekä lomatoimenpalvelut Savonlinnan kaupungille.

Sivistystoimen palvelut olivat tilinpäätösvuonna Rantasalmen kunnan omaa toimintaa, lukuun ottamatta kirjastotoimintaa ja kuljetussihteerin palveluja. Kuljetussihteerin palvelut Rantasalmen kunta hankki Juvan kunnalta koko tilinpäätösvuoden ajan.

Rantasalmen kunta tuotti 31.12.2019 saakka omana toimensa tukipalvelut (ICT, kirjanpito- ja palkanlaskentapalvelut). Lakisääteisen tilintarkastuksen tuotti BDO Audiator Oy, jonka kanssa tilintarkastuspalvelua jatkettiin uudelle nelivuotiskaudelle. Tilintarkastajana toimi Janne Majoinen kesäkuuhun 2019 saakka ja siitä eteenpäin Aki Rusanen.

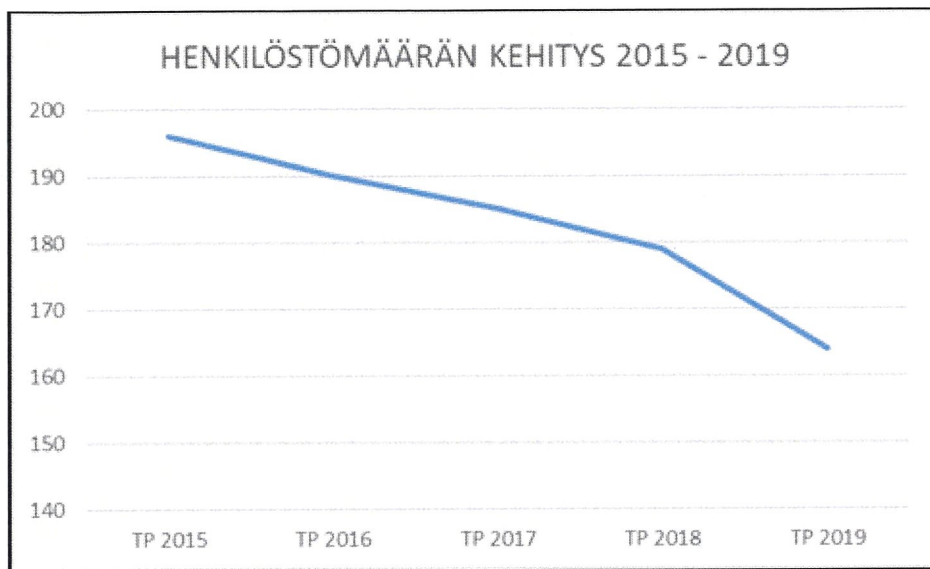
Rantasalmen kunnan isännöimään ympäristötoimen yhteistyöalueeseen kuuluivat Rantasalmi, Juva ja Sulkava. Ympäristötoimen palvelut muodostuivat rakennusvalvonnasta, ympäristön valvonnasta (ympäristönsuojelu) sekä yksityistieasioista.

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 palkkatilaston mukaan kunta-alalla työskenteli 418 000 palkansaajaa lokakuussa 2019. Korkeimmillaan kunta-alan henkilöstömäärä oli vuonna 2011, jolloin kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oli 441 199 henkilöä. Vuodesta 2011 henkilöstömäärä on vähentynyt yhteensä 23 199 palkansaajalla eli 5,3 prosentilla. Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä oli vuoden vaihteessa 2019 – 2020 yhteensä 164 henkilöä.



Taulukko 2: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä v. 2015 – 2019

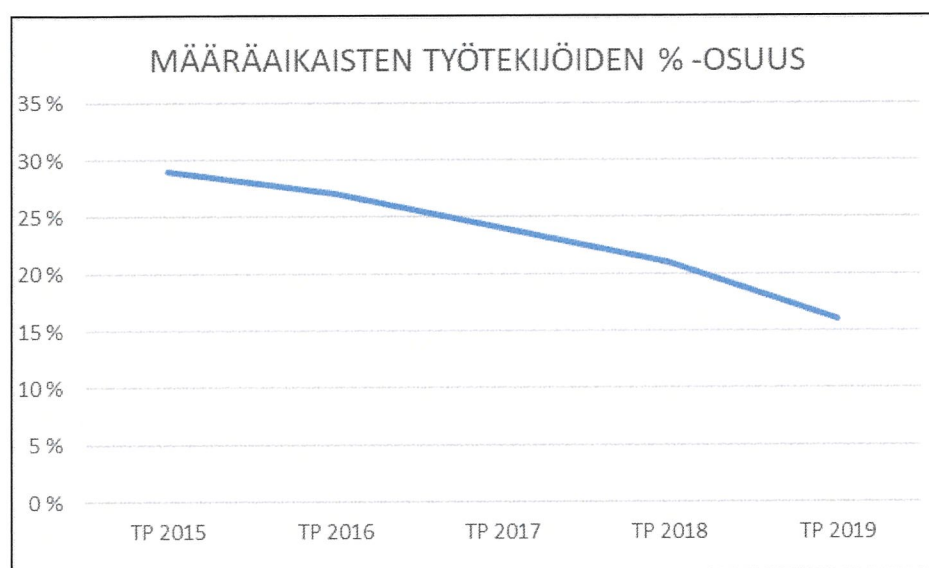
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Kunnan johto	8	10	11	15	12
Maaseutu ja lomatoimi				68	59
Kehittämisen toimiala	83	83	77		
Sivistys ja vapaa-aika	98	91	90		
Palveluiden toimiala				89	87
Ympäristötoimi	7	6	7	7	6
Yhteensä	196	190	185	179	164

Taulukko 3: Rantasalmen kunnan henkilöstömäärä toimialoittain 2015 – 2019. Huom. organisaation muutos vuoden 2018 alusta lukien.

Koko kunta-alan henkilöstöstä vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa oli 77 %. Rantasalmen kunnan henkilöstöstä vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 84 % henkilöstöstä.

Palvelussuhde 31.12.2018 ja 31.12.2019	naiset 2018	miehet 2018	Yht. v. 2018	naiset 2019	miehet 2019	YHT. 2019
vakinaiset	93	49	142	91	47	138
määräaikaiset	31	6	37	22	4	26
- joista työllistettyjä	3	0	3	1		
Yhteensä	124	55	179	113	51	164

Taulukko 4: Rantasalmen kunnan henkilöstöjakauma vakinaiset / määräaikaiset 2018 – 2019



Taulukko 5: Määräaikaisten työntekijöiden %- osuus koko henkilöstöstä 2015 - 2019

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset (sis. työllistetyt)	Yhteensä
Kunnan johto	11	1	12
Maaseutu ja lomatoimi	51	8	59
Palveluiden toimiala	70	17	87
Ympäristö	6		6
YHTEENSÄ 31.12.2019	138	26	164

Taulukko 6: Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden jakauma toimialoittain 31.12.2019

Naisten ja miesten osuus työvoimasta

Rantasalmen kunnassa naisten osuus kaikista työntekijöistä on 31.12.2019 ollut **69 %**. (TP 2017: 65 %, TP 2016: 66 %, TP2015: 68 %). Valtakunnallisesti naisten osuus kuntatyöntekijöistä on vuonna 2018 ollut n. 80 %. Rantasalmella miesten osuutta nostaa se, että Rantasalmen kunnan hallinnoima lomituspalvelu on perinteisesti aloja, joissa miesten osuus on keskimäärästä sukupuolijakaumaa suurempi.

Työn täysi-aikaisuus / osa-aikaisuus	naiset	miehet	yhteensä
TÄYSIAIKAISIA	75	28	103
OSA-AIKAISIA yhteensä	38	23	61
- osa-aikainen virka tai toimi	36	21	57
- osa-aikaeläke	0	0	0
- osittainen sairausloma	0	0	0
- osatyökyvyttömyyseläke	2	1	3
- sivuvirka tai sivutoimi		1	1

Taulukko 7: työn kokoaikaisuus / osa-aikaisuus

Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Alla olevasta taulukosta voidaan todeta vuosien 2015 - 2019 henkilöstötyövuosien määrä Rantasalmen kunnassa. Työvoimavaltaisimmat alat ovat olleet maaseutu- ja lomatoimi, perusopetus sekä varhaiskasvatus.

Palvelualue	HTV1 2015	HTV1 2016	HTV1 2017	HTV1 2018	HTV1 2019
11100 Vaalit	0,02	0,00	0,00		
13100 Kunnanvaltuusto ja -hallitus	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
13200 Yleishallinto	8,90	9,00	9,06	9,04	8,16
13700 Työllisyyden hoito	0,16	0,37	1,14	4,88	4,63
15200 Elinkeino toiminta	2,95	2,40	3,74	2,94	1,37
15400 Hankkeet	0,00	0,33	1,00	0	
15600 Maaseutu- ja lomatoimi	73,23	62,61	59,10	57,01	52,37
21000 Sosiaalipalvelualue	5,34	1,14	0,57	0,33	0,53
30100 Siv.- ja vap.aikatoimen hallinto	1,19	0,85	0,72	1,08	0,75
30500 Varhaiskasvatus	30,31	27,75	27,77	29,72	28,74
31000 Perusopetus	53,05	48,48	45,87	43,97	43,25
32000 Lukio-opetus	8,19	9,15	9,26	9,58	8,58
35000 Kansalaisopisto	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
36000 Vapaa-aikatoimi	3,20	2,80	2,94	3,05	2,84
37000 Kiinteistöt				1,10	1,40
38500 Tekniset palvelut	0,32	0,60	0,60	0,31	0,40
41100 Ympäristötoimen hallinto	0,15	0,50	0,43	0,50	0,50

41200 Ympäristövalvonta	1,20	1,50	1,63	1,33	1,20
41300 Rakennusvalvonta	3,92	3,25	3,44	4,50	4,23
41400 Tiejaos	0,25	0,35	0,33	0,30	0,30
42900 Vesihuolto/muu taseyksikkö	0,00	0,00	0,00	0,55	0,65
Yhteensä	193,58	172,28	168,80	171,39	161,10

Taulukko 8: Rantasalmen kunnan henkilötyövuodet 2015 – 2019 (vakinaiset ja määräaikaiset)

Henkilöstön ikärakenne

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

Kuntatyönantajan tilastojen mukaan kuntatyöntekijöiden vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 45,7 vuotta. Rantasalmen kunnan vakinaisten työntekijöiden keski-ikä vuonna 2019 oli 49,43 vuotta, eli siis selvästi korkeampi kuin koko maan kunta-alan työntekijöiden.

Toistaiseksi Rantasalmen kunnalla ei ole ollut vaikeuksia uuden työvoiman rekrytointissa. Tehtävänkuvien muuttuminen ja mahdollinen monimutkaistuminen (esimerkiksi jos erilaisia tehtäviä yhdistellään yhdeksi kokonaisuudeksi) sekä myös lisääntyvä eläköityminen saattavat tulevaisuudessa aiheuttaa rekrytointivaikeuksia.

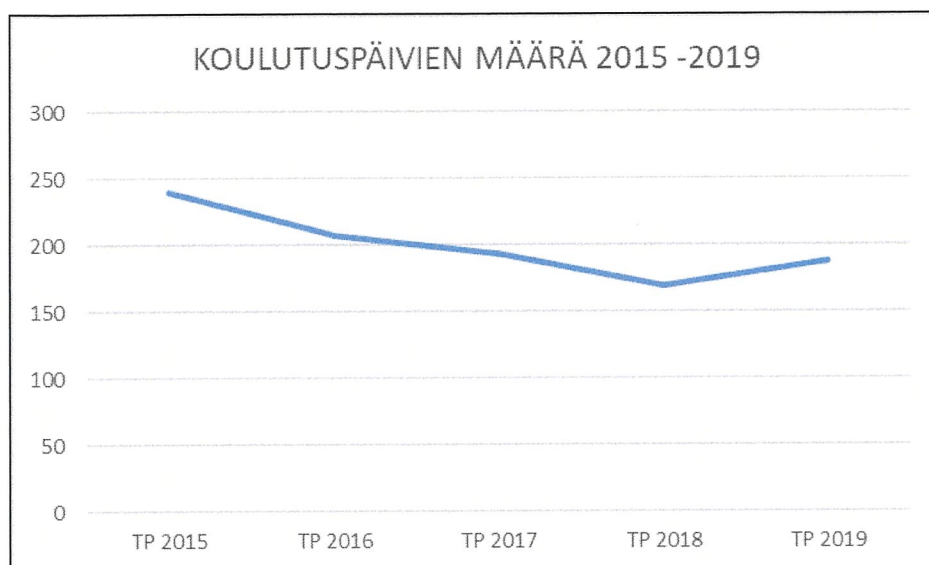
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	6	4,35
30 - 39	20	14,49
40 - 49	29	21,01
50 - 59	65	47,10
60 - 64	17	12,32
65 ja yli	1	0,73
Yhteensä	138	100,00
Keski-ikä	49,43	

Taulukko 9: Rantasalmen kunnan henkilöstön ikäjakauma v. 2019 (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 2019 laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Osasta koulutusta saa koulutuskorvauksen. Vuonna 2019 koulutuspäiviä oli yhteensä 188 kappaletta ja palkkasumma oli **19175 €** (TP 2017 17 873 €, TP 2016: 19 575 €, TP 2015: 18 354 €).



Taulukko 10: Koulutuspäivien määrä yhteensä vuosina 2015 – 2019.

2019	1,36
2018	1,19
2017	1,37
2016	1,50
2015	1,72
2014	1,16
2013	0,83
2012	1,04
2011	1,13
2010	0,78
2009	1,35

Taulukko 11: Koulutuspäiviä keskimäärin / työntekijä kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2018 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää. Lyhyet, 1–3 päivää kestävät sairauspoissaolokerrat jatkoivat kasvuaan, mutta myös pidemmät poissaolot kääntyivät nousuun vuonna 2018.

Sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuosina 2008–2013. Tämän jälkeen vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä pysyi tasaisena ollen noin 16,7 päivää /työntekijä vuoteen 2018 saakka. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä.

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	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	vrk	€	vrk	€	vrk	€
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	375		385		379	
4 - 10 pv	405		617		474	
11 - 60 pv	865		1205		1187	
61 - 90 pv	324		379		105	
91 - 180 pv	1037		735			
yli 180 pv	265					
Yhteensä	3271	183861	3321	187894	2145	148553
Keskimäärin / htv	19,38		19,38		13,31	
Em. poissaoloista erikseen						
- työtapaturmat	233	18715	79	6107	128	7046
- ammattitaudit tai -epäilyt	0					

Taulukko 12: vakituista henkilöstöä koskevat terveysperusteiset poissaolot ja kustannukset vuosina 2017 – 2019.

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 tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Rantasalmen kunnan Juvan kunnan alueella työskenteleville työterveyshuollon tuottaa Etelä-Savon Työterveyshuolto. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain.

Työpaikkaselvityksiä on tehty eri toimipisteissä. Työpaikkaselvitysten perusteella mm. työpisteiden ergonomiaa on parannettu mm. sähköisesti säädettävillä työpöydillä.

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.

	2015	2016	2017	2018	2019
Terveyshuollon menot	75 534	82 605	92 497	101 265	91 337
KELA - korvaus	39 336	28 787	36 307	28 970	24 174
Netto	36 197	53 818	56 190	72 295	67 163

Taulukko 13: Rantasalmen kunnan työterveyshuollon menot 2015 – 2019

Eläköityminen

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2016–2035 nykyisistä työntekijöistä noin 45 % siirtyy vanhuuseläkkeelle, 9 % työkyvyttömyyseläkkeelle ja 7 % osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Arviot perustuvat todennäköisyyslukuihin, joissa ei ole otettu huomioon esimerkiksi eläkeuudistuksen vaikutuksia.

Eläkepoistumaennusteen avulla kunta voi ennakoida tulevaa työvoimatarvetta. Eläköityminen raportoidaan vanhuuseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden lukumäärinä ja näiden keski-ikä. Näiden kehitystä seurataan pitkällä aikavälillä.

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	3	62 v 6 kk
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet		
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet		
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	58 v 9 kk

Taulukko 14: Vuonna 2019 eläkkeelle siirtyneet.

Eläkemaksut

Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja -ennakointia koskevia tietoja kunnat saavat Kevan työnantajien asiointipalvelusta Astasta. Eläkekustannusten seurannan avulla voidaan ennakoida kustannuksia ja vaikuttaa niihin. Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat:

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

Erityisesti kahteen jälkimmäiseen voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoinenpiteillään. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle kymmeniä tuhansia euroja varhe-maksuna.

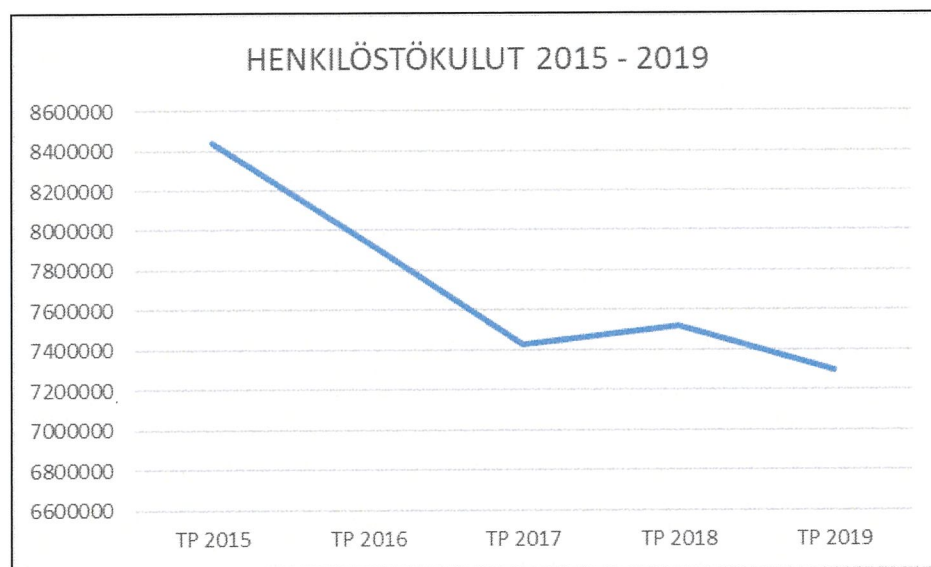
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

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 työhyvinvointikysely, jonka pohjalta laadittiin opinnäytetyönä Rantasalmen kunnan työhyvinvointisuunnitelma 2017. Työhyvinvointisuunnitelmaan sisältyy toiminnan kehittäminen sekä seuranta.

Henkilöstökulut olivat tilinpäätösvuonna **7 298 449 €** (TP 2018 7 516 622 €, TP 2017: 7 429 029 €, TP 2016: 7 938 592 €)



Taulukko 15: Henkilöstömenojen kehitys Rantasalmella vuosina 2015 – 2019 (sisältää palkat ja palkan sivukulut)

Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta vuonna 2019

Rantasalmen kuntaan perustettiin vuonna 2014 oma yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla kunnan työsuojelutoimikuntana (khall. 3.2.2014 § 34). Toimikunnassa ovat jäseninä kaksi työsuojeluvaltuutettua, kolme pääluottamusmiestä ja kolme työnantajan edustajaa. Esittelijöinä toimii työsuojeluasioissa työsuojelupäällikkö ja henkilöstöasioissa hallintopäällikkö. Yhteistyötoimikunta ko-

koontui tilinpäätösvouden aikana viisi kertaa ja käsitteli 20 asiaa. Puheenjohtajana vuonna 2019 toimi kunnanhallituksen puheenjohtaja Eero Sistonen ja varapuheenjohtajana toimi kunnanjohtaja Kristiina Järvenpää.

Vuoden 2019 aikana Rantasalmen kunnassa käytiin yhteistoimintaneuvottelut talouden ja toiminnan näkökulmasta. Rantasalmen kunnan heikentynyt talous edellytti uskottavaa talouden tasapainottamishjelmaa, jonka yhtenä tavoitteena on henkilöstökulujen merkittävä säästö. Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät lokakuun lopussa ja ne aiheuttivat merkittävän taloudellisen ja toiminnallisen muutoksen.

Ammattijärjestötoiminta

Pääluottamusmiehet ja palkka-asiamies

Pääluottamusmiehinä toimivat vuonna 2019 seuraavat henkilöt:

- Tarja Härkönen, JUKO
- Riitta Tolvanen, JYTY
- Erik Hiltunen, JHL

Palkitseminen ja palkkaus

Tilastokeskuksen mukaan kuukausipalkkaisten säännöllisen työajan ansiot olivat vuonna 2018 keskimäärin 3 105 €/kk. Kokonaisansiot olivat keskimäärin 3 215 €/kk. Vuoden aikana säännöllisen työajan ansiot nousivat keskimäärin 1,9 prosenttia ja kokonaisansiot keskimäärin 2,2 prosenttia.

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.

Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	54
Maatalouslomitajat KVTES	45
Perhepäivähoitajat KVTES	2
Peruskoulu OVTES	28
Lukio OVTES	5
Tekniset TS	4

Taulukko 16: Rantasalmen kunnan henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain vuonna 2019

	Kvtes	Ovtes	TS
Kokonaisansio keskimäärin € / kk	2639,25	3991,15	3781,56
Muutos edelliseen vuoteen %	+ 3,52	+ 6,36	+ 2,21
Miesten keskiansio € / kk	2916,69	4006,59	3781,56
Naisten keskiansio € / kk	2573,96	3982,22	-

Taulukko 17: Palkkauksen keskiansiot v. 2019 (laskettu kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista).

Henkilökohtaista lisää maksettiin **87** työntekijälle (TP 2018: 64 kpl, TP 2017: 67 kpl, TP 2016: 75 kpl). Keskimäärin lisän suuruus oli 68,19 €/kk (TP 2018: 70,63 €/kk, TP 2017: 69,91 €/kk, TP 2016: 71,67 €/kk). Henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä oli 1,67 %. KVTES tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta laskettuna henkilökohtaista lisää maksettiin 2,04 %, kun työehtosopimuksen mukaan määrän on oltava vähintään 1,3 %.

Kunnalla ei ollut käytössä rekrytointilisää. Kertapalkkiota maksetaan viranhaltijan kokouspalkkiotona. 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) käynnistettiin syksyllä 2016. Vuoden 2017 aikana TVA työryhmä laatimat tehtäväkuvaus- ja työnvaativuudenarviointikaavakkeet täydennettiin. TVA työryhmä kokoontui vuosien 2016 – 2019 aikana noin neljäkymmentä kertaa käymään läpi koko henkilöstön tehtäväkuvaukset ja arvioimaan työnvaativuutta. TVA prosessi valmistui tilinpäätösvuonna ja on antanut suuntaviivat järjestelyvarojen jakamiseen sekä muihin palkan tarkennuksiin ottaen huomioon talouden realiteetit. Järjestelyvarojen jakamiset yms. palkkaukseen liittyvät asiat ovat olleet henkilöstöjaoston toimivallassa.

Palkka-asiamiehenä ja henkilöstöjaoston esittelijänä toimi hallintopäällikkö Harri Korhonen.

Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Rantasalmen kunnassa on henkilöstöllä ollut käytössä Smartum -kulttuuri- ja liikunnan saldokortti. Vuonna 2019 saldoa on voinut käyttää enintään 50 € / työntekijä.

Vuonna 2019 TYKY -toimintaan käytettiin **5 392 €** (TP 2018: 5 983 €, TP 2017: 5 656 €, TP 2016: 6 678 €, TP 2015: 10 844 €, TP 2014: 8 648 €).

Suomen Kuntaliiton kultaiset ansiomerkit luovutettiin kunnanvaltuuston kokouksessa 16.12.2019 lastenhoitaja Kaija Eroselle ja ympäristötoimensihiteeri Airi Yletyiselle.