

LAITILAN KAUPUNGIN HEN- KILÖSTÖOHJEET

rekrytointilisä

Yhteistyötoimikunta

Kaupunginhallitus

Voimaantulo

Sisällys

1. REKRYTOINTILISÄ/ ERILLISLISÄ	3
2. REKRYTOINTILISÄN MYÖNTÄMINEN	3

1. REKRYTOINTILISÄ/ ERILLISLISÄ

Kaupungin kyvykäs ja osaava henkilöstö mahdollistaa onnistumisen. Kyvykkään ja osaavan henkilöstön rekrytointiin ja saatavuuteen voi liittyä haasteita. Haasteita tuovat mm. yleinen työmarkkinatilanne ja kilpailu ammattitaitoisesta henkilöstöstä. Näissä tilanteissa ammattitaitoisia hakijoita ei ole avoimiin tehtäviin tai tiettyihin ammattiryhmiin tai avaintehtäviin. Haasteellisissa rekrytointitilanteissa on mahdollisuus käyttää rekrytointilisää osaavan ja kyvykkään henkilöstön saatavuuden parantamiseksi. Rekrytoitavalla työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli rekrytointilisän maksaminen katsotaan perustelluksi.

KVTES II luku palkkaus 15 § Rekrytointilisä; OVTES osio A 20 a §, LS II luku 1 §, TS II luku 14 § Erillislisä 1 mom. kohta 4, 2 mom. ja 3 mom.

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli kunnan asianomainen viranomaisen harkitsee lisän suorittamisen perustelluksi. Rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee ilmetä viranhaltijan/työntekijän lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Työntekijän kanssa asiasta sovitaan esim. työsopimuksessa.

Soveltamisohje (KVTES)

Rekrytointilisän perusteluna voi olla mm. henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat.

Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi pääsääntöisesti määräaikainen.

Mikäli työnantaja käyttää yleisesti rekrytointilisää, selvitetään lisän maksamisperusteet henkilöstön edustajien kanssa, kuten kertapalkkioidenkin kohdalla.

Rekrytointilisä on varsinaista palkkaa.

KVTES:n määräyksiä rekrytointilisästä sovelletaan KVTES:n, OVTES:n ja LS:n sopimusten piiriin kuuluvaan henkilöstöön. Teknisten sopimuksessa noudatetaan § 14 erillislisästä.

Laitilan kaupungin hallintosäännön 32 § ja 64:n mukaan virka- ja työehtosopimusten harkinnanvaraisten määräysten soveltamisesta ja ohjeistusten laadinnasta päättää hallintojohtaja.

2. REKRYTOINTILISÄN MYÖNTÄMINEN

Rekrytointilisää/erillislisää voidaan käyttää sekä uusiin että kaupungin sisäisiin rekrytointeihin harkintaa käyttäen. Kyvykkään ja osaavan henkilön rekrytointiin voidaan käyttää rekrytointilisää seuraavissa tilanteissa:

- 1) Työnantaja määrittelee yleiseen työmarkkinatilanteeseen ja paikallisiin rekrytointimittareihin perustuen vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät. Tarkastelu ja määrittelytyön valmistelu tehdään vuosittain henkilöstöasi- oista vastaavan hallintotoimen toimesta.

Rekrytointilisän maksaminen ei ole mahdollista pelkästään rekrytoitavan henkilökohtaiseen palkkapyyntöön perustuen, elleivät määritellyt mak- samisen muut ehdot täyty. Rekrytointimittareina toimivat avoim- na olleiden tehtävien lukumäärä ja hakijamäärä/pätevät hakijat tehtävää koh- den.

- 2) Rekrytointilisää voidaan käyttää rekrytoitaessa henkilöstöä avaintehtäviin osaamisperusteisesti. Tällaisia tehtäviä ovat tyypillisesti johto ja erityistä asiantuntijuutta vaativat tehtävät. Tehtävissä työ on erikoistunutta ja stra- tegisen tavoitteen onnistumisen kannalta kriittistä. Tehtäviin tarvitaan määriteltyä osaamista. Rekrytointilisän käyttö on perusteltua silloin, kun tehtäviin ei saada hakijoita tai tehtävän hoitamisen edellyttämää osaajaa. Työntekijän puuttuminen aiheuttaa huomattavia ongelmia palvelutu- oannolle ja työt joudutaan järjestämään muutoin esim. lakisääteiseen vel- voitteeseen perustuen ostamaan palvelu ulkoa. Rekrytointilisä voidaan näissä tilanteissa käyttää palkkakannustimena.

Arvion rekrytointilisän perusteiden arvioinnista, käyttämisestä ja suuruudesta eri tilanteissa tekee toimialajohtaja hallintojohtajan kanssa tehdyn arvion perusteella. Arvioinnin tukena toimii rekrytoinnista vastaava esimies. Rekrytointilisän suuruus voi pääsääntöisesti olla korkeintaan 6 % hinnoittelutunnuksen tai TVA-korin mukaisesta palkasta kuitenkin enintään 300 €/kk. Rekrytointilisän suuruus tulee olla suhteessa tehtäväkohtaiseen palkkaan. Määräai- kainen rekrytointilisä myönnetään vuodeksi.

Työnantaja tarkastaa rekrytointilisän suuruutta sopimuskauden muuttuessa. Rekrytointilisää voidaan maksaa määrärahojen puitteissa ja se katetaan ao. yksikön kustannuksista.

Toimialajohtaja tekee rekrytointilisän käyttämisestä hallintopäätöksen ja tiedottaa siitä hallin- totoimea.

Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi määräaikainen ja se on osa varsinaista palkkaa. Rekry- toiva esimies käy rekrytoinnin yhteydessä rekrytoitavan työntekijän kanssa keskustelun pal- kasta. Samalla käydään läpi rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaoloaika. Määräai- kainen rekrytointilisä myönnetään vuodeksi.

Maksamisperusteet ja voimassaoloaika kirjataan viranhaltijan valintapäätökseen. Uudessa palvelussuhteessa rekrytointilisä kirjataan työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen määrä- aikaisena lisänä.

KVTES:n piirissä rekrytointilisä poistuu henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin kautta. Jos henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi antaa perusteet henkilökohtaisen lisän maksamiselle, voidaan rekrytointilisää siirtää henkilökohtaiseksi lisäksi.

Teknisten sopimuksen 14 §:n 2 mom. mukaan erillisiä poistuu tai pienenee tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti ja kunnan päätösten mukaisesti se voi 3. mom. mukaan poistua tai pienentyä palkan noustessa yleiskorotuksen tai 12 §:n mukaisen henkilökohtaisen lisän tai 13 §:n mukaisen ammattialalisän maksamisen myötä. Rekrytointilisä ei korotu yleiskorotusten myötä, ellei siitä ole erikseen sovittu kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Rekrytointilisän maksamisen ja käytön yleiset periaatteet ovat julkisia. Työnantaja antaa keran vuodessa selvityksen henkilöstölle rekrytointilisän maksamisen yleisistä periaatteista sekä kohdentamisesta ammattiryhmittäin toimialueilla yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstökeromuksessa.