

KANNUKSEN KAUPUNKI

Rekrytointilisän maksa- misen perusteet ja käyttö



Sisällysluettelo

Milloin henkilön rekrytointiin voidaan käyttää rekrytointilisää?	1
Miten rekrytointilisä otetaan käyttöön?	2
Rekrytointilisän suuruus ja käyttö	2
Rekrytointilisän maksamisen ja käytön yleiset periaatteet ovat avoimia	3
Vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät	3

Strategiamme mukaisesti tähtäämme kaikessa toiminnassamme kuntalaisten hyvinvoinnin ja alueen elinvoiman edistämiseen. Kaupungin palvelutuotantoa tarkasteltaessa elinvoimaisuuden näkökulmasta, kumpuaa elinvoimaisuus mm. hyvinvointia edistävästä varhaiskasvatuksesta, opetuksesta, kulttuurista ja monipuolisista harrastusmahdollisuuksista.

Osaava henkilöstö on palveluidemme perusta. Kyvykkään ja osaavan henkilöstön rekrytointiin ja saatavuuteen voi liittyä haasteita. Julkisissa hauissa on ollut tilanteita, jolloin tehtävään on ollut vain yksittäisiä hakijoita tai ei ainuttakaan hakijaa. Haasteellisissa rekrytointitilanteissa on mahdollisuus käyttää rekrytointilisää osaavan ja kyvykkään henkilöstön saatavuuden parantamiseksi.

KVTES:n palkkausluvun määräyksiä rekrytointilisästä sovelletaan KVTES:n, OVTES:n ja TS:n (14 § erillisissä) sopimusten piiriin kuuluvaan henkilöstöön.

Määräykset rekrytointilisästä ovat voimassa 1.1.2024 lukien toistaiseksi. Työnantaja voi lakkauttaa rekrytointilisäkäytännön työmarkkinoiden merkittävästi parantuessa

Milloin henkilön rekrytointiin voidaan käyttää rekrytointilisää?

Rekrytointilisää voidaan käyttää sekä uusiin että kaupungin sisäisiin rekrytointeihin harkintaa käyttäen. Edellytyksenä rekrytointilisän myöntämiselle on toistaiseksi voimassa oleva palvelusuhde ja kelpoisuusvaatimusten täyttäminen.

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 henkilöstöhallintopalveluiden toimesta ja kaupungin johtoryhmä määrittelee vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät. Rekrytointimittareina toimivat avoinna olleiden tehtävien lukumäärä ja hakijamäärä/pätevät hakijat tehtävää kohden.

Rekrytointilisän maksaminen ei ole mahdollista pelkästään rekrytoitavan henkilökohtaiseen palkkapyyntöön perustuen, elleivät määritellyt maksamisen muut ehdot täyty.
2. Rekrytointilisää voidaan käyttää rekrytoitaessa henkilöstöä avaintehtäviin osaamisperusteisesti. Tällaisia tehtäviä ovat tyypillisesti johto ja erityistä asiantuntijuutta vaativat tehtävät. Tehtävissä työ on erikoistunutta ja strategisen 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 palvelutuotannolle ja työt joudutaan järjestämään muutoin esim. lakisääteiseen veloitteeseen perustuen ostamaan palvelua ulkoa. Rekrytointilisä voidaan näissä tilanteissa käyttää palkkakannustimena.

Miten rekrytointilisä otetaan käyttöön?

Arvion rekrytointilisän perusteiden arvioinnista, käyttämisestä ja suuruudesta eri tilanteissa tekee toimialajohtaja. Arvioinnin tukena toimii rekrytoinnista vastaava esihenkilö. Toimialajohtaja tekee rekrytointilisän käyttämisestä hallintopäätöksen. Lisän maksamisperusteet ja voimassaolo tulee ilmetä viranhaltijan/työntekijän lisän myöntämistä koskevasta päätöksestä. Rekrytoiva esihenkilö käy rekrytoinnin yhteydessä rekrytoitavan työntekijän kanssa läpi rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaoloajan.

Kaupunginhallituksen rekrytoitaviin kuuluvien osalta rekrytointilisän käyttöönotosta ja sen suuruudesta päättää kaupunginhallitus viran auki julistamisen yhteydessä tai tarvittaessa rekrytoinnin aikana.

Rekrytointilisää voidaan maksaa määrärahojen puitteissa ja se katetaan ao. yksikön kustannuksista.

Rekrytointilisän suuruus ja käyttö

Rekrytointilisän suuruus tulee olla suhteessa tehtäväkohtaiseen palkkaan.

- ~~Uudelle työntekijälle maksetaan kuuden (6) kuukauden koeajan päättymisen jälkeen rekrytointilisää 12 kuukauden ajan.~~
- uudelle työntekijälle rekrytointilisää maksetaan koeajalta ja sen päättymisen jälkeen 12 kuukauden ajan, jonka jälkeen rekrytointilisä korvataan joko kokonaan tai osittain henkilökohtaisella lisällä
- Rekrytointilisän suuruus on 5 % tehtäväkohtaisesta palkasta kuitenkin enintään 300 euroa.
- Rekrytointilisä on varsinaista palkkaa.
- Rekrytointilisä ei korotu yleiskorotusten myötä, ellei siitä ole erikseen sovittu kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.
- Rekrytointilisän maksaminen päättyy heti, jos siirtyy pois rekrytointilisän piirissä olevista tehtävistä.
- Rekrytointilisä poistuu henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin kautta. Kun henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi antaa perusteet henkilökohtaisen lisän maksamiselle, voidaan rekrytointilisä siirtää osin/kokonaan henkilökohtaiseksi lisäksi.
- Työnantaja tarkastaa rekrytointilisän suuruutta sopimuskauden muuttuessa.

Esihenkilö ilmoittaa rekrytointilisän maksamisen perusteet sekä maksamisajan henkilöstöhallintopalveluihin.

Rekrytointilisän maksamisen ja käytön yleiset periaatteet ovat avoimia

Työnantaja antaa kerran vuodessa selvityksen rekrytointilisän maksamisen yleisistä periaatteista sekä kohdentamisesta ammattiryhmittäin toimialoille ja sen henkilöstölle sekä yt-toimikunnalle.

Vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät

Johtoryhmä määrittelee vuosittain vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät.

Johtoryhmä määritteli 12.2.2025 vaikeasti rekrytoitaviksi ammattiryhmiksi:

- Erityisopettajat varhaiskasvatus- ja opetuspalveluissa
- Varhaiskasvatuksen opettajat
- Varhaiskasvatuksen sosionomit
- Palveluesimies
- Rakennustarkastaja
- Matematiikan, fysiikan ja kemian aineenopettajat
- Toimialajohtajat
- Tulosalueen päälliköt
- Toimintayksiköiden esihenkilöt