

Rekrytointilisän periaatteet Asikkalan kunnassa 1.1.2023 alkaen

Rekrytointilisän yleiset periaatteet

Rekrytointilisää voidaan Asikkalan kunnassa myöntää niissä tilanteissa, joissa osaavan työvoiman saatavuudessa kriittisiin tehtäviin on merkittäviä haasteita eikä työntekijää tai viranhaltijaa saada rekrytoitua ilman rekrytointilisää. Rekrytointilisää voidaan käyttää rekrytoitaessa yksittäisissä virka- ja tehtävänimikkeissä toimivien osalta. Rekrytointilisä käsitteenä koskee myös kunnallisen teknisen henkilöstön sopimuksessa tarkoitettua erillisiä 4.

Rekrytointilisää ei käytetä työntekijäryhmien yleisen palkkatason parantamiseen eikä rekrytointilisä ole luonteeltaan henkilökohtaisesta suoriutumisesta maksettava lisä (KVTES:n II luku§ 12).

Rekrytointilisän voimassaolo

Rekrytointilisä myönnetään toistaiseksi. Kuitenkin tehtäväkohtaisen palkan korottuessa muutoin kuin yleiskorotusten kautta, rekrytointilisä pienenee samassa suhteessa. Rekrytointilisä tulee pyrkiä siirtämään osaksi tehtäväkohtaista palkkaa tehtäväkohtaisten palkkojen korotusten myötä. Rekrytointilisä ei piene myönnettäessä uusi työkokemus-, ammattiala- tai vuosisidonnainen lisä, yleiskorotus tai KVTES 11 luvun§ 12 mukainen henkilökohtainen lisä.

Rekrytointilisä ei siirry toiseen tehtävään kunnan sisällä uuteen tehtävään siirryttäessä eikä sitä automaattisesti käytetä mahdollisissa sijaistustilanteissa. Rekrytointilisää voidaan kuitenkin harkintaa käyttäen soveltaa myös määräaikaisiin tehtäviin, joihin on hankala saada osaavaa työvoimaa. Mikäli tehtävän tai viran rekrytointi aloitetaan uudelleen, arvioidaan rekrytoinnin yhteydessä lisän käyttö erikseen.

Rekrytointilisän suuruus ja vastuu palkkamäärärahoista

Rekrytointilisän suuruus määritetään tapauskohtaisesti. Arvioinnissa otetaan huomioon rekrytointilisän suuruus suhteessa tehtäväkohtaiseen palkkaan, kokonaisarvio tilanteesta sekä rekrytointilisien aikaisempi käyttö palvelualueella. Rekrytointilisän suuruus ratkaistaan hallinto- ja henkilöstöpäällikön kanssa koko kuntatasoisen vertailun avulla.

Rekrytointilisä maksetaan yksikön omista määrärahoista, jotka palkkoihin on osoitettu. Palkkamäärärahat eivät lähtökohtaisesti saa ylittyä palvelualueella rekrytointilisän käytön myötä.

Mikäli palvelussuhde muuttuu rekrytointilisän myöntämisen jälkeen osa-aikaiseksi, maksetaan rekrytointilisää samassa suhteessa palkka- ja työaikaprosentin kanssa.

Prosessi rekrytointilisän käytöstä

Rekrytointilisän käytöstä päätetään erikseen rekrytoinnin edetessä ja rekrytointi lisän käytöstä tulee saada hallinto- ja henkilöstöpäällikön puoltaminen sekä rekrytointilisästä päättävän tahon (kunnanjohtaja) lupa ennen rekrytointilisästä sopimista. Rekrytointilisän käytön tarpeen ilmetessä rekrytoivan esihenkilön tulee keskustella rekrytointilisän käytöstä hallinto- ja henkilöstöpäällikön kanssa. Rekrytointilisän myöntämisestä tulee tehdä hallintopäätös toimivaltaisen viranomaisen toimesta.

Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö seuraa maksettavien rekrytointilisien suuruutta ja tekee niistä kuntatasoisen koonnin kaksi kertaa vuodessa johtoryhmälle.

Käytettäessä rekrytointilisää osana palkkausta, tulee rekrytoivan esihenkilön käydä huolellisesti läpi työntekijän tai viranhaltijan kanssa rekrytointilisän maksamisen periaatteet. Työsopimukseen ja virkamääräykseen kirjataan maininta rekrytointilisän käytöstä sekä rekrytointilisän pienenemisestä samassa suhteessa tehtäväkohtaisen palkan korottuessa.