

Sivistyslautakunta 28.2.2023 § 17
Kunnanhallitus 20.2.2023 § 62
Yhteistyötoimikunta 25.03.2024 § 10
Kunnanhallitus 23.4.2024 § 115
Yhteistyötoimikunta 4.2.2025 § 6
Kunnanhallitus 10.2.2025 § 38

Rekrytointilisän maksamisen perusteet ja käyttö Siikalatvan kunnassa

Sivistyslautakunta 28.2.2023 § 17
Kunnanhallitus 20.2.2023 § 62
Yhteistyötoimikunta 25.03.2024 § 10
Kunnanhallitus 23.4.2024 § 115
Yhteistyötoimikunta 4.2.2025 § 6
Kunnanhallitus 10.2.2025 § 38

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Milloin rekrytointiin voidaan käyttää rekrytointilisää?	1
3. Miten rekrytointilisä otetaan käyttöön?	2
4. Rekrytointilisän käyttö palkkakannustimena	2
5. Rekrytointilisän maksamisen ja käytön yleiset periaatteet ovat avoimia.....	3

1. Johdanto

Kuntastrategian mukaan henkilöstö on kuntaorganisaation arvokkain voimavara. Kunnassa kyvykäs ja osaava henkilöstö mahdollistaa onnistumisen ja laadukkaat palvelut. Tällaisen henkilöstön rekrytointiin ja saatavuuteen voi liittyä haasteita, jolloin esimerkiksi kunnan lakisääteisten palveluiden laatu ja asiakasturvallisuus voivat olla uhattuina.

Haasteellisissa rekrytointitilanteissa on mahdollisuus käyttää rekrytointilisää. Rekrytoitavalla työntekijälle/viranhaltijalle voidaan maksaa rekrytointilisää, mikäli rekrytointilisän maksaminen katsotaan perustelluksi. Rekrytointilisä maksetaan kuukausittain.

Siikalatvan kunnassa on edellisten vuosien aikana ollut vaikeuksia saada rekrytoitua pätevää henkilökuntaa eri tehtäviin. On ollut tilanteita, että julkisissa hauissa on ollut yksittäisiä hakijoita tai useimmiten ei ainuttakaan hakijaa. Rekrytoinnin tehostamiseksi on syytä ottaa käyttöön uusia keinoja. Useat kunnat ja kaupungit ovat ottaneet käyttöön rekrytointilisän.

Rekrytointilisästä on määräykset KVTES:n II luku palkkaus 15 § mukaan. Tasopalkkajärjestelmän vuoksi KVTES:n uusien määräysten johdosta KVTES:n palkkausluvun rekrytointilisä on KVTES:n 17 §:ssa. KVTES:n määräyksiä rekrytointilisästä sovelletaan koko henkilöstöön kulloinkin voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti. Rekrytointilisää voidaan käyttää uusiin rekrytointeihin harkintaa käyttäen.

2. Milloin rekrytointiin voidaan käyttää rekrytointilisää?

- i) Työnantaja määrittelee vuosittain yleiseen työmarkkinatilanteeseen perustuen vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät. Arvioinnissa voidaan huomioida myös avoinna olleiden tehtävien lukumäärä ja hakijamäärä/pätevät hakijat tehtävää kohden. Tarkastelu tehdään vuosittain johtoryhmässä. Rekrytointilisän maksaminen ei ole mahdollista pelkästään rekrytoitavan henkilökohtaiseen palkkapyyntöön perustuen elleivät määritellyt maksamisen muut ehdot täyty.
- ii) Rekrytointilisää voidaan käyttää rekrytoitaessa henkilöstöä avaintehtäviin osamisperusteisesti. Tällaisia tehtäviä ovat tyypillisesti johto- ja erityistä asiantuntijuutta vaativat tehtävät. Tehtävissä työ on strategisen tavoitteen onnistumisen

kannalta kriittistä. Rekrytointilisän käyttö on perusteltua silloin, kun tehtäviin ei saada hakijoita tai tehtävän hoitamisen edellyttämää osaajaa. Työntekijän puuttuminen aiheuttaa huomattavia ongelmia kunnan palvelutuotannolle ja työt joudutaan järjestämään muutoin esim. lakisääteiseen velvoitteeseen perustuen ostamaan palvelu ulkoa. Rekrytointilisä voidaan näissä tilanteissa käyttää palkkakannustimena.

3. Miten rekrytointilisä otetaan käyttöön?

Arvion rekrytointilisän käyttämisestä eri tilanteissa tekee esimies johtoryhmän linjausten pohjalta. Rekrytointilisän suuruus on voi olla enintään 200 €/kk ja sijaisen kohdalla 75 % sijaistettavalle maksettavasta lisästä. Arvioinnin tukena toimii KT-yhteyshenkilö.

Rekrytointilisään pääsee kiinni vähintään kahden (2) kuukauden mittaisella palvelussuhteella. Rekrytointilisän suuruus tulee olla suhteessa tehtäväkohtaiseen palkkaan. Työnantaja tarkastaa rekrytointilisän suuruutta vuosittain.

Rekrytointilisää voidaan maksaa määrärahojen puitteissa ja se katetaan ao. toimialan tai palvelualueen kustannuksista.

Kunnanhallituksen tai -valtuuston rekrytoitaviin kuuluvien osalta rekrytointilisän käyttöönotosta ja rekrytointilisän suuruudesta päättää ao. toimielin valintapäätöstä tehdessään.

4. Rekrytointilisän käyttö palkkakannustimena

Rekrytointilisä on luonteensa vuoksi määräaikainen ja se on osa varsinaista palkkaa. Rekrytoiva esimies käy rekrytoinnin yhteydessä rekrytoitavan työntekijän kanssa keskustelun palkasta. Samalla käydään läpi rekrytointilisän maksamisperusteet ja voimassaoloaika. Määräaikainen rekrytointilisä myönnetään korkeintaan 6 kk:n ajaksi.

Maksamisperusteet ja voimassaoloaika kirjataan viranhaltijan valintapäätökseen ja työ sopimukseen tai viranhoitomääräykseen määräaikaisena lisänä.

Rekrytointilisä ei korotu yleiskorotusten yhteydessä, ellei siitä ole erikseen sovittu kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Sivistyslautakunta 28.2.2023 § 17
Kunnanhallitus 20.2.2023 § 62
Yhteistyötoimikunta 25.03.2024 § 10
Kunnanhallitus 23.4.2024 § 115
Yhteistyötoimikunta 4.2.2025 § 6
Kunnanhallitus 10.2.2025 § 38

Rekrytointilisä voi tulla maksettavaksi niiden valintapäätösten perusteella, jotka tehdään aikavälillä 1.3. – 31.12.2024 ja niiden ammattiryhmien kohdalla, jotka johtoryhmä on määritellyt vaikeasti rekrytoitaviksi ammattiryhmiksi.

Tämä kannustin koskee uusia avattavia rekrytointeja ja se käy ilmi Kuntarekryn hakuilmoituksista.

Esimies ilmoittaa rekrytointilisän maksamisen perusteet sekä maksamisajan henkilöstösivustalle (paivi.vantanen@siikalatva.fi).

5. Rekrytointilisän maksamisen ja käytön yleiset periaatteet ovat avoimia

Työnantaja antaa kerran vuodessa selvityksen henkilöstölle rekrytointilisän maksamisen yleisistä periaatteista sekä kohdentamisesta ammattiryhmittäin yhteistyötoimikunnassa.