

## REKRYTOINTILISÄN MAKSAMISEN PERUSTEET JA KÄYTTÖ KESKI-UUDENMAAN SOTE KUNTAYHTYMÄSSÄ

Kuntayhtymässä kyvykäs ja osaava henkilöstö mahdollistaa onnistumisen. Kyvykkään ja osaavan henkilöstön rekrytointiin ja saatavuuteen voi liittyä haasteita. Haasteita tuo 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.

Rekrytointilisästä on määräykset KVTES:n II luku palkkaus 15 § mukaan. KVTES:n määräyksiä rekrytointilisästä sovelletaan KVTES:n ja LS:n sopimusten piiriin kuuluvaan henkilöstöön. Rekrytointilisää voidaan käyttää sekä uusiin että kuntayhtymän sisäisiin rekrytointeihin harkintaa käyttäen.

### Milloin kyvykkään ja osaavan henkilön rekrytointiin voidaan käyttää rekrytointilisää?

- 1) Työnantaja määrittelee yleiseen työmarkkinatilanteeseen ja paikallisiin rekrytointimittareihin perustuen vaikeasti rekrytoitavat ammattiryhmät. Tarkastelu ja määrittelytyön valmistelu tehdään vuosittain henkilöstöpalvelujen toimesta. Rekrytointilisän maksaminen ei ole mahdollista pelkästään rekrytoitavan henkilökohtaiseen palkkapyyntöön perustuen elleivät määritellyt maksamisen muut ehdot täyty. Rekrytointimittareina toimivat avoimena olleiden tehtävien lukumäärä ja hakija määrä/pätevät hakijat tehtävää kohden.
- 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 palvelu ulkoa. Rekrytointilisä voidaan näissä tilanteissa käyttää palkkakannustimena.

### Miten rekrytointilisä otetaan käyttöön?

Arvion rekrytointilisän käyttämisestä eri tilanteissa tekee esimies. Arvioinnin tukena toimii rekrytoinnin asiantuntija. Rekrytointilisän suuruus on voi olla enintään 250 €/kk. Rekrytointilisän suuruus tulee olla suhteessa tehtäväkohtaiseen palkkaan. Työnantaja tarkastaa rekrytointilisän suuruutta sopimuskauden muuttuessa.

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

Kuntayhtymän hallituksen rekrytoitaviin kuuluvien osalta rekrytointilisän käyttöönotosta ja rekrytointilisän suuruudesta päättää yhtymähallitus.

Henkilöstöpalvelut tukevat esimiestä rekrytointilisän käyttöönotossa, perusteiden arvioinnissa sekä rekrytointilisän suuruuden määrittämisessä.

## 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 vuodeksi.

Maksamisperusteet ja voimassaoloaika kirjataan viranhaltijan valintapäätökseen. Uudessa palvelussuhteessa rekrytointilisä kirjataan työsopimukseen tai viranhoitomääräykseen määräaikaisena lisänä.

Rekrytointilisä poistuu henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin kautta. Kun henkilökohtaisen suoritutumisen arviointi antaa perusteet henkilökohtaisen lisän maksamiselle, voidaan rekrytointilisä siirtää kokonaan henkilökohtaiseksi lisäksi.

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

Esimies ilmoittaa rekrytointilisän maksamisen perusteet sekä maksamisajan henkilöstöpalveluihin ([rekrytointi@keusote.fi](mailto:rekrytointi@keusote.fi))

## Rekrytointilisän maksamisen ja käytön yleiset periaatteet ovat avoimia

Työnantaja antaa kerran vuodessa selvityksen henkilöstölle rekrytointilisän maksamisen yleisistä periaatteista sekä kohdentamisesta ammattiryhmittäin palvelualueilla, yhteistyötoimikunnassa ja henkilöstöjaostossa.