

Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

**PRIDno-2022-6815**

## **Sääntö rekrytointilisän käytöstä Porin kaupungilla 1.1.2023 lukien**

Kaupungissamme sovellettavien virka- ja työehtosopimusten mukaan tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan /työntekijän tehtävien vaativuus. Tämän vuoksi tehtäväkohtaisen palkan määrittelyn yhteydessä ei voida huomioida esimerkiksi palkkakilpailutilannetta. Mikäli tällaisessa tilanteessa tehtäväkohtaisen palkan suuruutta erheellisesti nostetaan palkan houkuttelevuuden parantamiseksi esimerkiksi hinnoittelun ulkopuolisen viranhaltijan /työntekijän kohdalla, tämä on omiaan vinouttamaan palkkarakennetta. Toisin sanoen palkat eivät ole enää oikeassa suhteessa toisiinsa ja tehtävien vaativuuteen.

Käytäntö on osoittanut, että rekrytointilisälle on toisinaan tarvetta, kun rekrytoinnin yhteydessä havaitsemme olevamme palkkakilpailutilanteessa. Tilanne voi olla myös se, että rekrytoitava henkilö on vaihtamassa työpaikkaa ja hänen kokonaispalkkatasonsa jäisi alle uuden palkkatason kaupungin tehtäväkohtaisen palkan aiempaa matalamman tason vuoksi.

Sääntöä rekrytointilisän käytöstä on valmisteltu yhdessä pääluottamusmiesten kanssa ja valmistelun yhteydessä käytiin erityisesti keskustelua rekrytointilisän maksuun saattamisesta. Rekrytointilisä voi olla esimerkiksi vakituinen palkanosa pienentyen aina harkinnanvaraisten palkantarkistusten määrällä taikka vaihtoehtoisesti määräaikainen. Ehdotetussa mallissa rekrytointilisän suuruus lasketaan, kuten se olisi voimassa vuoden määräajan, mutta lisä maksetaan kahdessa osassa. Tällä tavoin rekrytointilisän kannustavuus säilyy vuoden työssäoloon asti. Mikäli rekrytointilisä maksettaisiin kuukausipalkan yhteydessä, vaarana olisi, että asianosainen tottuisi korkeampaan ansiotasoon ja lisän poistaminen aiheuttaisi mielipahaa.

Kirjallisen sääntö rekrytointilisän käytöstä, josta käyvät ilmi lisän maksamisen perusteet ja toimintatapa, on perusteltua palkkausjärjestelmien avoimuuden ja hyvän hallintotavan vuoksi. Lisäksi sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen mukaan lisän maksamisperusteet tulee selvittää henkilöstön edustajien kanssa. Rekrytointilisän käyttöönotto on myös yksi vuoden 2021 palkkakartoituksen toimenpidesuosituksista.

Sääntö on käsitelty kaupunkitason johtoryhmässä 21.11.2022 sekä kaupunkitason yhteistyötoimikunnassa 12.12.2022. Yhteistyötoimikunta oli säännön nykyisestä muodosta yksimielinen.

Liitteet:

1 Rekrytointilisän käyttö Porin kaupungilla

### **Päätöksen peruste**

Konsernipalvelut-esikuntayksikön toimintasäännön 21 §:n mukaan henkilöstöjohtaja päättää palkoista, palkkausjärjestelmistä ja palkkausjärjestelmien soveltamisesta, ellei päätösvaltaa ole annettu muulle viranomaiselle.

### **Päätös**

Hyväksyn liitteenä olevan säännön rekrytointilisän käytöstä Porin kaupungilla edelleen todeten, että sääntö astuu voimaan 1.1.2023.

### **Tiedoksi**



Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

---

Toimialat, Porin Vesi, Porin Palveluliikelaitos, HR-yksikkö /rekrytointi, HR-yksikkö / palvelussuhdetiimi, Pääluottamusmiehet

**Allekirjoitus**

Sini Setälä, vs. henkilöstöjohtaja, konsernipalvelut, HR-yksikkö



Tämä asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu Porin kaupungin asianhallintajärjestelmässä

---

## **Muutoksenhakukielto**

§ 232

## **Muutoksenhakukielto**

Tästä asiasta ei voi tehdä oikaisuvaatimusta, vaan päätökseen tyytymätön voi saattaa asian käsiteltäväksi virka-/ työehtosopimuksen mukaisessa paikallisneuvottelussa kunnallisen pääsopimuksen 8, 10, 11 §:n mukaisesti.