

Principer för Lovisa stads rekryteringstillägg

ASSAG 01.11.2023 § 53

Beredning

Personalchef Thomas Grönholm

I samband med vissa rekryteringar har man konstaterat att det skulle vara ändamålsenligt i Lovisa stad att använda rekryteringstillägg. Om rekryteringstillägget har följande preciserats i kapitel II § 15 i AKTA:

1 mom.

Rekryteringstillägg kan betalas till en tjänsteinnehavare eller arbetstagare om den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen bedömer att det är motiverat. Grunderna för rekryteringstillägget och hur länge det gäller ska framgå av beslutet om beviljande av tillägget till den anställda. För arbetstagarnas del kommer man överens om rekryteringstillägget till exempel i arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning

Rekryteringstillägget kan motiveras med till exempel problem att få personal.

På grund av sin natur är rekryteringstillägget i regel tidsbegränsat.

Om betalning av rekryteringstillägg är allmän praxis hos arbetsgivaren, bör betalningsgrunderna utredas tillsammans med representanter för personalen, på samma sätt som i fråga om engångsarvoden.

Rekryteringstillägget utgör ordinarie lön.

För rekryteringstilläggets del bör man för staden upprätta enhetliga principer och på grund av detta behandlades ärendet i stadens lönesystemsarbetsgrupp 7.9.2023. I gruppen uppnåddes en konsensus bland annat om motiveringarna i anknytning till tillägget, beslutsfattandet, tilläggets storlek och varaktighet. De ovannämnda diskuteras i mer detalj nedan.

- Motiveringar för användning av tillägget
 - Möjligt att ta i användning vid problem relaterade till personaltillgänglighet
 - Möjligt att ta i användning efter första rekryteringsomgången
 - Möjligt att ta i användning om en extern rekryteringssakkunnig används redan under första rekryteringsomgången vid rekryteringar på direktörs- eller chefsnivå.
- Vem kan besluta?
 - Stadsstyrelsen då det rör sig om tjänsteinnehavare som väljs av stadsfullmäktige och stadsstyrelsen
 - Centralens direktör för övriga anställda/tjänsteinnehavares del.
- Tilläggets storlek?

- 3 procent av den uppgiftsbaserade lönen, men högst 200 euro per månad
- Hur länge tillägget räcker
 - Tidsbunden, 12 mån.
- Vad händer efter detta när tilläggets utsatta tid tar slut och det inte längre finns tillägg?
 - Gällande lönesystem iakttas
- Annat:
 - Gäller inte tjänsteinnehavare med vilka man ingått ett separat direktörsavtal.

Användningen av rekryteringstillägget ska hänvisande till ovannämnda motiveringar vara övervägt ur aspekten av likvärdighet och jämställdhet. Exempel: En ny person rekryteras till en uppgift/tjänst och staden har redan en likadan uppgift/tjänst där arbetstagaren har en redan tidigare preciserad lönenivå utan rekryteringstillägg.

Föredragning	Stadsdirektör Jan D. Oker-Blom
Förslag	Arbetarskydds- och samarbetsgruppen föreslår stadsstyrelsen att ovannämnda principer om användningen av rekryteringstillägg tilläggs till att utgöra en del av stadens gällande lönesystem. Tillägget görs som ny punkt 7 i beskrivningen av Bedömningssystemet. Principerna om rekryteringstillägget kan tillämpas från och med ingången av 2024.
Behandling	Konstaterades att rekryteringstillägget kan tillämpas även inom UKTA (Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns undervisningspersonal) med hänvisning till del A, § 20a. I tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS) finns inget motsvarande nämnt om rekryteringstillägg, men i TS, kapitel II, § 14, "Separattillägg" är det möjligt att tillämpa samma principer som för rekryteringstillägget i AKTA och UKTA.
Beslut	Beslut enligt förslaget, med tillägget om de ovan nämnda hänvisningarna och tillämpningsanvisningarna i UKTA och TS.

STST 27.11.2023 § 318
958/01.01.01/2023

Föredragning	Stadsdirektör Jan D. Oker-Blom
Förslag	Stadsstyrelsen beslutar att ovannämnda principer om användningen av rekryteringstillägg tilläggs till att utgöra en del av stadens gällande lönesystem. Tillägget görs som ny punkt 7 i beskrivningen av Bedömningssystemet. Principerna om rekryteringstillägget kan tillämpas från och med ingången av 2024.

Behandling

Ledamot Tom Liljestrand lade fram följande ändringsförslag:

- Rekryteringstillägget uppgår i stället för 3 procent till 4 procent av den uppgiftsrelaterade lönen, men högst till 200 euro i månaden.
- Principerna för Lovisa stads rekryteringstillägg tillämpas omedelbart.

Ledamöterna Satu Hämäläinen och Kari Hagfors understödde Tom Liljestrands ändringsförslag.

Ledamot Satu Hämäläinen lade fram följande förslag till tillägg:

- Under punkten "Annat" läggs till:
 - Gäller alla tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas i staden.
 - Anvisningen gäller tills vidare.

Kari Hagfors och Tom Liljestrand understödde Sari Hämäläinens förslag till tillägg.

Stadsstyrelsen godkände enhälligt Tom Liljestrands ändringsförslag och Satu Hämäläinens förslag till tillägg.

Beslut

Beslut enligt förslaget med beaktande av de ovan nämnda ändringsförslagen och förslagen till tillägg.