



## **Verklagsreglur um auglýsingar starfa og tímabundnar ráðningar starfsfólks Akureyrarbæjar**

### **1. Markmið**

Til að tryggja hæfni starfsfólks ætlar Akureyrarbær að ráða hæft og metnaðarfullt starfsfólk með því að auglýsa öll störf nema verklagsreglur þessar heimili annað.

### **2. Tilfærsla í starfi**

Pegar fyrirséð er að ráðið verði til skemmri tíma en sex mánaða, óháð tilefni ráðningar, er heimilt að færa starfsfólk til í starfi innan stofnunar án auglýsingar og skiptir þá ekki máli hvort þeir sem færðir eru til eru með tímabundna eða ótímabundna ráðningu.

### **3. Árstíðabundin störf og sumarafleysingar**

Alltaf skal auglýsa árstíðabundin störf og sumarafleysingar. Stjórnanda er heimilt að framlengja í lok sumars án auglýsingar ráðningu þeirra sem ráðnir hafa verið eftir auglýsingu í sumarafleysingar. Heimildin nær til tímabundinnar framlengingar í tímavinnu eða allt að 40% starfshlutfalli, en þó að hámarki til næsta vors.

### **4. Ráðning skemur en sex mánuð**

Pegar um ráðningu til skemmri tíma en sex mánaða er að ræða er heimilt að ráða umsækjendur sem sótt hafa um tímabundin afleysingastörf hjá Akureyrarbæ. Umsóknir um tímabundin afleysingastörf eru virkar í þrjú mánuði. Stjórnanda er óheimilt að ráða einstakling í tímabundna afleysingu ef ekki er fyrirbyggjandi virk umsókn um tímabundið starf í umsóknakerfi Akureyrarbæjar.

### **5. Fæðingarorlof.**

Ef starfsmaður fer í fæðingarorlof er heimilt að flytja starfsmann til í starfi innan stofnunar til að leysa af eða ráða umsækjanda, sem sótt hefur um tímabundið afleysingarstarf án auglýsingar. Heimild til ráðningar án auglýsingar nær til þess tíma sem starfsmaður fer í veikindaleyfi eða skert starfshlutfall á meðgöngu þar til viðkomandi kemur aftur til starfa eftir fæðingarorlof.

### **6. Veikindaafleysing**

Almenn heimild til að ráða án auglýsingar vegna veikindaforfalla er allt að sex mánuðir. Ef hins vegar forföll starfsfólks vegna veikinda vara lengur en sex mánuði er heimilt að framlengja ráðningu afleysingarstarfsmanns þannig að ráðningartímabil verði samtals sem nemur allt að tvöföldum veikindarétti þess forfallaða. Heimilt er að framlengja tímabundið ráðningu starfsmann sem ráðinn hefur verið til afleysinga vegna veikinda til að leysa af vegna veikinda annars starfsmanns en þó getur samfelldur tími ráðningar að hámarki verið 23 mánuðir.

## **7. Breyting á starfshlutfalli**

Heimilt er án auglýsingar að auka starfshlutfall starfsfólks í hlutastarfi sé um sama starf að ræða. Í þeim tilvikum sem um er að ræða ótímabundinn samning um tímavinnu er heimilt að breyta ráðningarsamningi í samning um starfshlutfall án auglýsingar ef um sama starf er að ræða.

## **8. Atvinnuátaksverkefni**

Heimilt er án auglýsingar að ráða starfsfólk til starfa í atvinnuátaksverkefnum Akureyrarbæjar, til átaksverkefna í samvinnu við Vinnumálastofnun og til starfa sem fjármögnuð eru með þátttöku Tryggingastofnunar ríkisins. Stjórnendum er heimilt að framlengja tímabundið eða ótímabundið án auglýsingar ráðningu starfsfólks sem ráðið hefur verið til starfa í átaksverkefnum.

## **9. Starfsnám**

Heimilt er að ráða án auglýsingar til starfa í starfsnámi tímabundið samkvæmt þeim samþykktum, reglum og lögum sem gilda í hverju tilviki um fjölda, fyrirkomulag og lengd launaðs starfsnáms.

## **10. Sá sem leystur er af hættir**

Ef starf sem auglýst var tímabundið vegna afleysingar losnar þannig að ráða þarf ótímabundið í starfið þer stjórnanda að meta hvort auglýsa skuli að nýju eða framlengja ráðningu þess sem leysti af án auglýsingar. Að höfðu samráði við yfirmann sinn er stjórnanda heimilt að framlengja ráðningu þess sem leysti af án auglýsingar ef hann metur það ákjósanlegt fyrir vinnustaðinn. Áður en ákvörðun er tekin þer stjórnanda að senda næstráðanda skriflegan rökstuðning fyrir því að auglýsa ekki starfið að nýju. Stjórnendur eru minntir á að kynna umsækjendum um tímabundin störf í upphafi ráðningar að komið geti til þess að starfið verði auglýst að nýju ef framlengja þarf ráðningu.

## **11. Tímabundnu starfi breytt í ótímabundið**

Ef starf er auglýst tímabundið með möguleika á áframhaldandi ráðningu er heimilt að breyta ráðningarsamningi í ótímabundinn án þess að auglýsa að nýju.

## **12. Beiðni um undanþágu frá verklagsreglum**

Ef stjórnandi telur brýna nauðsyn bera til að víkja frá þessum reglum, skal hann hafa um það samráð við sviðsstjóra sem sækir um undanþágu til bæjarstjóra sem einn getur veitt hana. Undanþága skal aðeins veitt ef sýnt er að ekki sé hægt með öðrum hætti að halda uppi nauðsynlegri starfsemi á viðkomandi vinnustað. Launafulltrúa er ekki heimilt að staðfesta ráðningarsamning fyrir en samþykki bæjarstjóra liggur fyrir.

## **13. Nýr starfsmaður mætir ekki til starfa**

Ef starfsmaður sem ráðinn hefur verið mætir ekki til starfa og ráða þarf nýjan starfsmann strax, er stjórnanda heimilt að ráða ótímabundið umsækjanda sem sótt hefur um tímabundið afleysingastarf án auglýsingar. Stjórnandi þarf ekki að óska

eftir undanþágu frá bæjarstjóra en hafa þarf samráð við og rökstyðja fyrirkomulagið til sviðsstjóra áður en gengið er frá ráðningu.

Launafulltrúa er ekki heimilt að staðfesta ráðningarsamning fyrir en sviðsstjóri hefur staðfest í tölvupósti til launafulltrúa að rökstuðningur hafi borist og sviðsstjóri geri ekki athugasemd við ráðninguna.

#### **14. Vinnulag við ráðningar**

Minnt er á leiðbeiningar fyrir stjórnendur um vinnulag við ráðningar í stjórnendahandbók á vef Akureyrarbæjar.

#### **15. Jafnréttissjónarmið**

Minnt er á gildandi verklagsreglur um ráðningar stjórnenda og annars starfsfólks m.t.t. jafnréttissjónarmiða. Við tímabundnar ráðningar og tilfærslur í starfi skal eftir föngum leitast við að jafna kynjahlutfall.

#### **16. Skyldleiki og mægðir**

Minnt er á gildandi verklagsreglur um ráðningar m.t.t. skyldleika og mægða. Samkvæmt almennum hæfisreglum er stjórnendum óheimilt að ráða til sín nákomna í störf, þar með talin sumarstörf. Þannig er óheimilt að ráða til sín maka og þá sem eru skyldir eða mægðir stjórnanda í beinan legg eða að öðrum lið til hliðar eða þá sem tengdir eru stjórnanda með sama hætti vegna ættleiðingar.

Samþykkt í kjarasamninganefnd 11. júní 2019

Samþykkt í bæjarráði 20. júní 2019