



Borgarráð

Tillaga um tímabundnar ráðningareglur

Lagt er til að eftirfarandi reglur um ráðningar hjá Reykjavíkurborg taki gildi frá og með 1. nóvember 2022 og að gildistími þeirra verði rúm tvö ár eða út árið 2024.

Borgarráð samþykkti á fundi 1. september sl. að fela mannauðs- og starfsumhverfissviði að gera tillögu að breyttum ráðningarreglum og fyrirkomulag eftirfylgni með þeim. Meðfylgjandi er tillaga að reglum vegna ráðninga, sem hafa það að markmiði að auka yfirsýn sviða með ráðningum og aðhald með ráðningum í störf þar sem við á, í því skyni að draga úr launakostnaði.

Reglurnar gilda um allar ráðningar og eru svohljóðandi:

Reglur um ráðningar hjá Reykjavíkurborg.

1. Reglur þessar gilda um ráðningar í störf hjá Reykjavíkurborg. Markmið þeirra er að auka yfirsýn sviða borgarinnar með ráðningum og aðhald með ráðningum í störf þar sem við á, í því skyni að draga úr launakostnaði.
2. Sviðsstjóri og stjórnendur í umboði hans bera ábyrgð á því að rekstur starfsstaða sé innan fjárheimilda í samræmi við samþykkt borgarstjórnar. Í því felst ábyrgð á aðhaldi og ráðdeild þegar kemur að mönnun starfsstaða og að heildarfjöldi stöðugilda á starfsstað eða sviði rúmist hverju sinni innan fjárheimilda þess.
3. Stjórnendum er falið að rýna hverju sinni svigrúm til ráðninga og gæta þess að fjöldi stöðugilda og launakostnaður rúmist innan samþykktra fjárheimilda.
4. Við undirbúning ráðninga skal stjórnandi starfsstaðar skoða og taka rökstudda afstöðu til þess hvort mögulegt sé að fresta ráðningunni tímabundið eða hætta við ráðninguna.
5. Við mat á því hvort hægt sé að fresta eða hætta við ráðningu skulu stjórnendur m.a. horfa til þess hvort annað starfsfólk á starfsstað getur sinnt þeim verkefnum sem um ræðir, hvort hægt sé að fresta upphafsdegi ráðningarinnar eða hvort um þjónustu er að ræða sem að mati stjórnanda sé ekki unnt að skerða. Einnig skal stjórnandi leggja mat á áhrif þess ef ráðningu er frestað eða ekki er ráðið í starf, t.a.m. hvort draga þurfi úr þjónustu, fresta verkefni/verkefnum eða hætta með verkefni/þjónustu.
6. Ef niðurstaða stjórnanda er að nauðsynlegt sé að ráða í starf þá skulu stjórnendur starfsstaða senda inn beiðni um heimild til ráðningar til sviðsstjóra (mannauðsstjóra sviðs í umboði sviðsstjóra). Í beiðni skal tilgreina rök fyrir þeirri niðurstöðu.
7. Ef það er mat hlutaðeigandi stjórnanda og sviðsstjóra viðkomandi sviðs að nauðsynlegt og óhjákvæmilegt sé að endurráða í starf sem losnar, skal mannauðsstjóri eftir atvikum skoða hvort unnt er að færa annan starfsmann á sviðinu í starfið á grundvelli heimilda stjórnanda um breytingar á störfum.



8. Ef ekki reynist unnt að manna umrætt starf með flutningi starfsmanns úr öðru starfi staðfestir sviðsstjóri heimild til stjórnanda.
9. Sviðsstjóri getur veitt starfsstað í grunnþjónustu í velferð, skóla og frístundastarfi heimild til ráðninga án eftirlits með hverri og einni ráðningu. Er fjármálastjóra þá falið í samráði við mannauðsstjóra að gera mánaðarlegan samanburð á fjölda stöðugilda í samræmi við áætlaða mannaflapörf og samþykktar fjárheimildir starfsstaðar. Komi fram frávik umfram heimildir ber stjórnanda að fækka starfsmönnum.
10. Mannauðsdeildir sviða haldi utanum stöðugildi eftir starfsstöðum og þróun þeirra, starfsmannaveltu, nýráðningar og annað sem máli skiptir. Þessar upplýsingar verði kynntar með ársfjórðungslegum uppgjörum Reykjavíkurborgar.
11. Í öllum tilvikum skal þess gætt að framkvæmd á grundvelli reglna þessara rúmist innan heimilda laga og kjarasamninga sem Reykjavíkurborg er bundin af.
12. Reglur þessar sem samþykktar eru af borgarráði taka gildi frá og með 1. nóvember 2022 og gilda til og með 31. desember 2024.

Sem eftirfylgd við reglurnar verður þjónustu- og nýsköpunarsviði falið í samvinnu við mannauðs- og starfsumhverfissvið og fjármála- og áhættustýringarsvið að þróa stafrænt utanumhald um upplýsingar skv. lið 10. Auk þess verði sett upp rafræn eyðublöð fyrir skráningar og samskipti milli starfsstaða og mannauðsdeilda til að tryggja skilvirka afgreiðslu mála.

Þá er lagt til að svið lágmarki atvinnuauglýsingar í blöðum til að draga úr óbeinum kostnaði vegna ráðninga og noti ekki þjónustu ráðningafyrirtækja nema nauðsyn beri til. Eins er mikilvægt að hvetja stjórnendur til að skoða hvenær nýta eigi atvinnuleitarmiðilinn Alfreð til að vekja athygli á atvinnuauglýsingu.

Greinagerð

Halli af rekstri Reykjavíkurborgar á fyrstu 6 mánuðum ársins nemur tæplega 9 ma.kr. sem er talsvert umfram fjárhagsáætlanir, þar af er launakostnaður 4,6% umfram fjárheimildir eða tæplega 2 ma.kr. Mikil aukning hefur verið á fjölda starfsmanna og stöðugilda hjá Reykjavíkurborg undanfarin ár og umtalsvert umfram lýðfræðilega þróun borgarinnar. Slík þróun er ekki sjálfbær til lengri tíma litið og af þeim sökum er lögð rík áhersla á að hagræða í starfsmannahaldi til næstu ára. Fjármála- og áhættustýringarsvið vinnur að því að undirbúa endurskoðun á fjármálastefnu borgarinnar, en markmiðið er að á næsta fimm ára tímabili verði hallarekstri snúið í tekjuafgang og veltufé frá rekstri styrkt þannig að það nái markmiðum borgarinnar. Rúmlega 60% af rekstrarútgjöldum A-hluta borgarsjóðs í hlutfalli við tekjur er launakostnaður. Þetta hlutfall hefur farið hækkandi á síðustu árum og útlokað að ná fram hagræði í rekstri nema takast á við þennan stærsta útgjaldalið borgarinnar með markvissum hætti. Til að bregðast við þessari stöðu hefur borgarráð samþykkt og falið mannauðs- og starfsumhverfissviði að gera tillögu að breyttum ráðningareglum og eftirfylgni með þeim, til að auka yfirsýn með nýráðningum og endurráðningum vegna starfsmannaveltu og draga úr eða fresta ráðningum þar sem færi er á. Borgarráð leggur þó áherslu að ekki verði hik varðandi ráðningar vegna grunnþjónustu í velferðar-, grunnskóla-, leikskóla- og frístundastarfi. Í þessu felst að á næstu misserum er ekki er gert ráð fyrir ráðningum í störf sem losna, nema brýna nauðsyn beri til og að staða mönnunar vegna grunnþjónustu á sviði velferðar, skóla og frístund verði rýnd í hverju tilfelli fyrir sig með hliðsjón af mannaflapörf og fjárheimildum.



Markmiðið er að draga nú þegar úr ráðningum með hliðsjón af ofangreindum reglum um ráðningar.

Með því fyrirkomulagi eru borgaryfirvöld að leggja þunga áherslu á mikilvægi þess að sviðsstjórar og aðrir stjórnendur gæti aðhalds í launaútgjöldum og reyni til hins ýtrasta að finna aðrar leiðir en endurráðningar í laus störf. Mikilvægt er í þessu sambandi að minna á þá möguleika sem fyrir hendi eru og felast í stjórnunarrétti vinnuveitanda, þ.e. að flytja starfsmenn tímabundið til í störfum og fela þeim eftir atvikum ný verkefni, þar sem það er hægt.

Lagt er upp með að ráðningar verði rýndar sérstaklega innan hvers sviðs borgarinnar fyrir sig og skoðað hvort hægt er að hætta við eða fresta ráðningu og hvað slíkt þýðir fyrir þjónustu og/eða verkefni sviðsins. Mannauðsstjórar sviða gæti m.a. að réttindum og skyldum starfsfólks er varða kjarasamningsbundin atriði, fjármálastjórar gæti fjárhagslegra sjónarmiða og sviðsstjórar fylgi því að ákvarðanir séu í samræmi við þau stefnumið sem borgaryfirvöld hafa lagt áherslu á.

Þessar tímabundnu reglur á meðan Reykjavíkurborg er að ná böndum á launaútgjöld umfram fjárheimildir hefur bæði kosti og galla. Gallarnir eru helstir þeir að ákvörðunarvaldið um ráðningar starfsfólks er fært frá stjórnendum til sviðsstjóra. Í annan stað geta framangreindar reglur um ráðningar leitt til seinkunar á ákvörðunartöku, þar sem stjórnendur þurfa að rökstyðja ráðningu til sviðsstjóra sem þá annað hvort staðfesta heimild til ráðninga eða hafna.

Á hinn bóginn felur fyrirkomulagið í sér mikið aðhald og sterk pólitísk skilaboð, eykur jafnræði og samræmi í ákvörðunartöku um nýráðningar og er líklegt til að skila meiri árangri í að draga úr launakostnaði umfram samþykktar fjárheimildir.

Aðhald í ráðningum þýðir jafnframt enn frekari forgangsroðun verkefna en áður og mögulega seinkun á upphafi nýrra verkefna eða að einhverjum verkefnum verði ekki sinnt tímabundið eða þeim hætt.

Rétt er að hafa í huga að aðhald í ráðningum og fækkun starfsfólks getur haft í för með sér aukið álag á starfsfólk og mögulega leitt til aukinna fjarvista. Þess vegna er nauðsynlegt að fylgist sérstaklega með þeim þætti og unnið verður að fyrirbyggjandi aðgerðum í mannauðsmálum til að álag á starfsfólk verði ekki of mikið.

Dagur B. Eggertsson

borgarstjóri

Hjálagt:

Minnisblað sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs, dags. 17. október 2022



Til borgarstjóra
Frá sviðsstjóra mannauðs- og starfsumhverfissviðs

Reykjavík, 17. október 2022.

Efni: Tillaga að tímabundnum reglum um ráðningar.

Samþykkt var á fundi borgarráðs 1. september 2022 eftirfarandi tillaga borgarstjóra um mótun og innleiðingu á ráðningareglum:

Lagt er til að mannauðs- og starfsumhverfissviði verði falið að gera tillögu að breyttum ráðningarreglum og fyrirkomulag eftirfylgni með þeim. Markmiðið er að auka yfirsýn með nýráðningum og endurráðningum vegna starfsmannaveltu, draga úr eða fresta ráðningum þar sem færi er á en ekki skapa hik varðandi ráðningar vegna grunnþjónustu við velferð, skóla og frístundastarf þar sem mikilvægt átak í ráðningum stendur yfir.

Meðfylgjandi er tillaga mannauðs- og starfsumhverfissviðs að reglum vegna ráðninga, sem hafa það að markmiði að auka yfirsýn sviða með ráðningum og aðhald með ráðningum í störf þar sem við á, í því skyni að draga úr launakostnaði.

Lagt er til að eftirfarandi reglur um ráðningar hjá Reykjavíkurborg taki gildi frá og með 1. nóvember 2022 og að gildistími þeirra verði rúm tvö ár eða út árið 2024.

Reglurnar gilda um allar ráðningar og eru svohljóðandi:

Reglur um ráðningar hjá Reykjavíkurborg.

1. Reglur þessar gilda um ráðningar í störf hjá Reykjavíkurborg. Markmið þeirra er að auka yfirsýn sviða borgarinnar með ráðningum og aðhald með ráðningum í störf þar sem við á, í því skyni að draga úr launakostnaði.
2. Sviðsstjóri og stjórnendur í umboði hans bera ábyrgð á því að rekstur starfsstaða sé innan fjárheimilda í samræmi við samþykkt borgarstjórnar. Í því felst ábyrgð á aðhaldi og ráðdeild þegar kemur að mönnun starfsstaða og að heildarfjöldi stöðugilda á starfsstað eða sviði rúmist hverju sinni innan fjárheimilda þess.
3. Stjórnendum er falið að rýna hverju sinni svigrúm til ráðninga og gæta þess að fjöldi stöðugilda og launakostnaður rúmist innan samþykktra fjárheimilda.
4. Við undirbúning ráðninga skal stjórnandi starfsstaðar skoða og taka rökstudda afstöðu til þess hvort mögulegt sé að fresta ráðningunni tímabundið eða hætta við ráðninguna.
5. Við mat á því hvort hægt sé að fresta eða hætta við ráðningu skulu stjórnendur m.a. horfa til þess hvort annað starfsfólk á starfsstað getur sinnt þeim verkefnum sem um ræðir, hvort hægt sé að fresta upphafsdegi ráðningarinnar eða hvort um þjónustu er að ræða sem að mati stjórnanda sé ekki unnt að skerða. Einnig skal stjórnandi leggja

- mat á áhrif þess ef ráðningu er frestað eða ekki er ráðið í starf, t.a.m. hvort draga þurfi úr þjónustu, fresta verkefni/verkefnum eða hætta með verkefni/þjónustu.*
- 6. Ef niðurstaða stjórnenda er að nauðsynlegt sé að ráða í starf þá skulu stjórnendur starfsstaða senda inn beiðni um heimild til ráðningar til sviðsstjóra (mannauðsstjóra sviðs í umboði sviðsstjóra). Í beiðni skal tilgreina rök fyrir þeirri niðurstöðu.*
 - 7. Ef það er mat hlutaðeigandi stjórnanda og sviðsstjóra viðkomandi sviðs að nauðsynlegt og óhjákvæmilegt sé að endurráða í starf sem losnar, skal mannauðsstjóri eftir atvikum skoða hvort unnt er að færa annan starfsmann á sviðinu í starfið á grundvelli heimilda stjórnenda um breytingar á störfum.*
 - 8. Ef ekki reynist unnt að manna umrætt starf með flutningi starfsmanns úr öðru starfi staðfestir sviðsstjóri heimild til stjórnanda.*
 - 9. Sviðsstjóri getur veitt starfsstað í grunnþjónustu í velferð, skóla og frístundastarfi heimild til ráðninga án eftirlits með hverri og einni ráðningu. Er fjármálastjóra þá falið í samráði við mannauðsstjóra að gera mánaðarlegan samanburð á fjölda stöðugilda í samræmi við áætlaða mannaflapörf og samþykktar fjárheimildir starfsstaðar. Komi fram frávik umfram heimildir ber stjórnanda að fækka starfsmönnum.*
 - 10. Mannauðsdeildir sviða haldi utanum stöðugildi eftir starfsstöðum og þróun þeirra, starfsmannaveltu, nýráðningar og annað sem máli skiptir. Þessar upplýsingar verði kynntar með ársfjórðungslegum uppgjörum Reykjavíkurborgar.*
 - 11. Í öllum tilvikum skal þess gætt að framkvæmd á grundvelli reglna þessara rúmist innan heimilda laga og kjarasamninga sem Reykjavíkurborg er bundin af.*
 - 12. Reglur þessar sem samþykktar eru af borgarráði taka gildi frá og með 1. nóvember 2022 og gilda til og með 31. desember 2024.*

Sem eftirfylgd við reglurnar verður þjónustu- og nýsköpunarsviði falið í samvinnu við mannauðs- og starfsumhverfisvið og fjármála- og áhættustýringarsvið að þróa stafrænt utanumhald um upplýsingar skv. lið 10. Auk þess verði sett upp rafræn eyðublöð fyrir skráningar og samskipti milli starfsstaða og mannauðsdeilda til að tryggja skilvirka afgreiðslu mála.

Þá er lagt til að svið lágmarki atvinnuauglýsingar í blöðum til að draga úr óbeinum kostnaði vegna ráðninga og noti ekki þjónustu ráðningafyrirtækja nema nauðsyn beri til. Eins er mikilvægt að hvetja stjórnendur til að skoða hvenær nýta eigi atvinnuleitarmiðilinn Alfreð til að vekja athygli á atvinnuauglýsingu.

Greinargerð

Halli af rekstri Reykjavíkurborgar á fyrstu 6 mánuðum ársins nemur tæplega 9 ma.kr. sem er talsvert umfram fjárhagsáætlanir, þar af er launakostnaður 4,6% umfram fjárheimildir eða tæplega 2 ma.kr. Mikil aukning hefur verið á fjölda starfsmanna og stöðugilda hjá Reykjavíkurborg undanfarin ár og umtalsvert umfram lýðfræðilega þróun borgarinnar. Slík þróun er ekki sjálfbær til lengri tíma litið og af þeim sökum er lögð rík áhersla á að hagræða í starfsmannahaldi til næstu ára. Fjármála- og áhættustýringarsvið vinnur að því að undirbúa endurskoðun á fjármálastefnu borgarinnar, en markmiðið er að á næsta fimm ára tímabili verði hallarekstri snúið í tekjuafgang og veltufé frá rekstri styrkt þannig að það nái markmiðum borgarinnar. Rúmlega 60% af rekstrarútgjöldum A-hluta borgarsjóðs í hlutfalli við tekjur er

launakostnaður. Þetta hlutfall hefur farið hækkandi á síðustu árum og útlokað að ná fram hagræði í rekstri nema takast á við þennan stærsta útgjaldalið borgarinnar með markvissum hætti. Til að bregðast við þessari stöðu hefur borgarráð samþykkt og falið mannauðs- og starfsumhverfissviði að gera tillögu að breyttum ráðningareglum og eftirfylgni með þeim, til að auka yfirsýn með nýráðningum og endurráðningum vegna starfsmannaveltu og draga úr eða fresta ráðningum þar sem færi er á. Borgarráð leggur þó áherslu að ekki verði hik varðandi ráðningar vegna grunnþjónustu í velferðar-, grunnskóla-, leikskóla- og frístundastarfi. Í þessu felst að á næstu misserum er ekki er gert ráð fyrir ráðningum í störf sem losna, nema brýna nauðsyn beri til og að staða mönnunar vegna grunnþjónustu á sviði velferðar, skóla og frístund verði rýnd í hverju tilfelli fyrir sig með hliðsjón af mannaflapörf og fjárheimildum.

Markmiðið er að draga nú þegar úr ráðningum með hliðsjón af ofangreindum reglum um ráðningar.

Með því fyrirkomulagi eru borgaryfirvöld að leggja þunga áherslu á mikilvægi þess að sviðsstjórar og aðrir stjórnendur gæti aðhalds í launaútgjöldum og reyni til hins ýtrasta að finna aðrar leiðir en endurráðningar í laus störf. Mikilvægt er í þessu sambandi að minna á þá möguleika sem fyrir hendi eru og felast í stjórnunarrétti vinnuveitanda, þ.e. að flytja starfsmenn tímabundið til í störfum og fela þeim eftir atvikum ný verkefni, þar sem það er hægt.

Lagt er upp með að ráðningar verði rýndar sérstaklega innan hvers sviðs borgarinnar fyrir sig og skoðað hvort hægt er að hætta við eða fresta ráðningu og hvað slíkt þýðir fyrir þjónustu og/eða verkefni sviðsins. Mannauðsstjórar sviða gæti m.a. að réttindum og skyldum starfsfólks er varða kjarasamningsbundin atriði, fjármálastjórar gæti fjárhagslegra sjónarmiða og sviðsstjórar fylgi því að ákvarðanir séu í samræmi við þau stefnumið sem borgaryfirvöld hafa lagt áherslu á.

Þessar tímabundnu reglur á meðan Reykjavíkurborg er að ná böndum á launaútgjöld umfram fjárheimildir hefur bæði kosti og galla. Gallarnir eru helstir þeir að ákvörðunarvaldið um ráðningar starfsfólks er fært frá stjórnendum til sviðsstjóra. Í annan stað geta framangreindar reglur um ráðningar leitt til seinkunar á ákvörðunartöku, þar sem stjórnendur þurfa að rökstyðja ráðningu til sviðsstjóra sem þá annað hvort staðfesta heimild til ráðninga eða hafna.

Á hinn bóginn felur fyrirkomulagið í sér mikið aðhald og sterk pólitísk skilaboð, eykur jafnræði og samræmi í ákvörðunartöku um nýráðningar og er líklegt til að skila meiri árangri í að draga úr launakostnaði umfram samþykktar fjárheimildir.

Aðhald í ráðningum þýðir jafnframt enn frekari forgangs röðun verkefna en áður og mögulega seinkun á upphafi nýrra verkefna eða að einhverjum verkefnum verði ekki sinnt tímabundið eða þeim hætt.

Rétt er að hafa í huga að aðhald í ráðningum og fækkun starfsfólks getur haft í för með sér aukið álag á starfsfólk og mögulega leitt til aukinna fjarvista. Þess vegna er nauðsynlegt að fylgist sérstaklega með þeim þætti og unnið verður að fyrirbyggjandi aðgerðum í mannauðsmálum til að álag á starfsfólk verði ekki of mikið.

Gera verður þó ráð fyrir að tækifæri séu til staðar í borgarkerfinu og að mönnun starfsstaða sé víða nægjanleg enda er Reykjavíkurborg að koma úr tímabili þar sem umtalsverð aukning hefur átt sér stað í launaútgjöldum, rekstri og þjónustu sviða vegna fjölgunar starfsfólks. Ein hagkvæmasta leiðin til hagræðingar í launaútgjöldum til lengri tíma litið er skynsamleg fækkun starfa, þó í samræmi við markmið borgarráðs um að ekki verði hik á ráðningum í grunnþjónustu í velferð, skóla, leikskóla eða frístund. Ávallt verði þó höfð hliðsjón af mannaflapörf og fjárheimildum.

Sú leið sem hér er lagt til að farin verði með tímabundnum reglum um ráðningar á að tryggja hvoru tveggja: nægilega mönnun til að sinna grunnþjónustu og á sama tíma hagræðingu í launaútgjöldum.


Lóa Birna Birgisdóttir,
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs