

# Úrræði stofnana á samdráttartímum

Sigurlaug Kristín Jóhannsdóttir

28. janúar 2010

# Efni erindis

- Stjórnunarréttur og takmarkanir.
- Ábyrgð forstöðumanna.
- Úrræði forstöðumanna á grundvelli stjórnunarréttar.

# Almennur stjórnunarréttur

Í honum felst réttur til að:

- Skipuleggja starfsemina.
- Stjórna daglegum verkefnum.
- Leysa starfsmann undan vinnuskyldu.
- Ráða starfsmenn.
- Vera leiðandi í stefnumótun.
- Ákveða starfslok.

# Takmarkanir

Stjórnunarrétturinn takmarkast af:

- Starfsmannalögum, sérlögum.
- Kjarasamningum, skipunarkjörum.
- Stjórnsýslu- og upplýsingalögum.
- Siðferði, pólitísk stefnumörkun.

# Ábyrgð forstöðumanns

- 2. mgr. 38. gr. stml.:
  - *Forstöðumaður ber ábyrgð á að stofnun sem hann stýrir, starfi í samræmi við lög, stjórnvaldsfyrirmæli og erindisbréf sem honum er sett.*
  - *Forstöðumaður ber og ábyrgð á því að rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma stofnunar sé í samræmi við fjárlög og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt.*
- Sjá einnig:
  - Lög nr. 88/1997 um fjárreiður ríkisins
  - Reglugerð nr. 1061/2004 um framkvæmd fjárlaga og ábyrgð á fjárreiðum ríkisstofnana í A-hluta

# Úrræði forstöðumanna á grundvelli stjórnunarréttar

- 1.Lækkun launa fyrir dagvinnu.
- 2.Lækkun launa fyrir yfirvinnu.
- 3.Lækkun annarra launa.
- 4.Breytingar á starfshlutfalli.
- 5.Breytingar á störfum.
- 6.“Ráðningarstopp”.
- 7.Fækkun starfsfólks.

# 1. Lækkun launa fyrir dagvinnu

- Kjarasamningsbundin (og stofnanasamningsbundin) mánaðarlaun fyrir dagvinnu er almennt ekki hægt að lækka.
- Undantekningar:
  - Ákvæði í stofnanasamningum.
  - Samið um breytingar á stofnanasamningum.

## 2. Lækkun launa fyrir yfirvinnu

- 17. gr. stml:

*Forstöðumaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá stofnun að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.*

- Föstum greiðslum fyrir yfirvinnu má breyta.
  - Tilkynna skriflega.
  - Virða uppsagnarfrest. Hann getur verið 3 til 6 mánuðir.
  - Jafngildir ekki uppsögn ráðningar.



# 3. Lækkun annarra greiðslna

- Aksturssamningar:
  - Þarf að segja upp með formlegum hætti.
  - Virða uppsagnarfrest.
- Símakostnaður o.fl.
  - Þarf að segja upp með formlegum hætti.
  - Virða uppsagnarfrest.

# 4. Breyting á starfshlutfalli

- Verður ekki breytt einhliða.
- Tímabundin lækkun er heimil náist samkomulag um það. Frumkvæði starfsmanns.
  - Eyðublað á vefsíðu Fjársýslu ríkisins: Tilkynning um leyfi og breytingar á starfi.
- Varanleg lækkun: Uppsögn starfsmanns og starf auglýst með breyttu starfshlutfalli.
- Hægt er að leggja niður hálf starf hjá þeim sem ráðnir eru fyrir 1. júlí 1996. Þá þarf ekki að auglýsa.
- Aðkoma stéttarféлага.

# 5. Breytingar á störfum

- 19. gr. stml.:
  - Starfsmanni er skylt að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi.
  - Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum.
  - Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt kjarasamningi, sbr. 46. gr.
- Dreifibréf 1/2004.

# Breytingar á störfum

- Það er undir mati stjórnvalda komið hvort breytingar verði gerðar og hvernig.
  - Ákvörðun sé í samræmi við lög og byggist á málefnalegum sjónarmiðum.
  - Gangi ekki lengra en nauðsynlegt er.
  - Starf sé samboðið.
- Breytingarnar geta t.d. lotið að:
  - Verksviði/verkefnum.
  - Vinnustað, þ.e.a.s. starfsstöð.
  - Vinnutíma (ath. ákvæði kjarasamninga).

# Breytingar á störfum

- Málsmeðferð:
  - Tilkynning til starfsmanns um breytingar.
  - Mánaðar umþóttunartími starfsmanns.
  - Hefur ákvörðun í för með sér skert launakjör eða réttindi? (túlkun umboðsmanns Alþingis)
    - Óbreytt launakjör eða réttindi – ákvörðun um innri málefni stofnunar, ekki um rétt eða skyldu starfsmanns, sbr. 2. mgr. 1. gr. stjórnslulaga.
    - Breytt launakjör eða réttindi – Ákvörðun um rétt eða skyldu starfsmanns, sbr. 2. mgr. 1. gr. stjórnslulaga.

## 6. “Ráðningarstopp”

- Ekki eru ráðnir nýir starfsmenn í stað þeirra sem hætta.
- Oft beitt til að draga smám saman úr útgjöldum stofnana.
- Hægvirk aðferð þegar lítil hreyfing er á vinnuafli.
- Getur haft ókosti.

# 7. Fækkun starfsfólks

- Ákvörðun forstöðumanns um uppsögn eða niðurlagningu starfs vegna samdráttar í rekstri er tvíþætt:
  - Taka þarf ákvörðun um til hvaða ráðstafana þurfi að grípa í rekstri stofnunar vegna breyttra aðstæðna og hvaða breytingar skili bestum árangri.
  - Þegar niðurstaða er fengin um til hvaða ráðstafana þurfi að grípa til í rekstri stofnunar og nauðsynlegt er að grípa til uppsagna þarf að ákveða hvaða starfsmanni eða starfsmönnum skuli sagt upp störfum.
- Er slík aðgerð nauðsynleg til að ná settum markmiðum í rekstri?

# Ákvörðun forstöðumanns

- Matskennd ákvörðun.
- Forstöðumaður verður að meta í hverju tilviki og með hliðsjón af þeim sjónarmiðum sem hann leggur til grundvallar hvort tilefni sé til þess að leysa starfsmann frá störfum.
- Nauðsynlegt er að tryggja vandaða stjórnsluhætti og að fyrir liggi gögn eða upplýsingar í skráðu formi um undirbúning og einstakar ákvarðanir.



# Að hverjum á fækkunin að beinast?

- Ekki sérstakar reglur í lögum eða kjarasamningum.
- Mat forstöðumanns.
- Matinu eru settar skorður.
  - Réttmætisreglan: Stjórnvöld verða ávallt að byggja matskenndar ákvarðanir á málefnalegum sjónarmiðum.
  - Áform um sparnað í rekstri ríkisstofnunar.
- Afmarka þann hóp starfsmanna sem ákvörðun beinist að.
- Ákveða á hverjum sú ráðstöfun eigi að bitna.

# Atriði sem almennt er heimilt að byggja matið á:

- Hæfni starfsmanna.
- Atriði er varða áherslur í starfsemi stofnunar.
- Starfsreynsla.
- Þekking á viðkomandi sviði.
- Afköst og árangur í starfi.
- Forgangsröðun verkefna einstakra starfsmanna.
- Fjárhagsleg staða verkefna.
- Faglegur ávinningur þannig að verkefnum þess starfsmanns sem kemur verst út við slíkan samanburð yrði hætt og honum sagt upp störfum.

# Uppsögn er ákvörðun í skilningi stjórnsýslulaga.

- Málefnalegar ástæður/sjónarmið (réttmætisreglan).
- Nægilegra upplýsinga aflað um aðstæður og atvik sem þýðingu hafa (rannsóknarreglan).
- Liggja verður fyrir að settu marki verði ekki náð með öðru og vægara móti (meðalhófsreglan).
- Andmælaréttur:
  - 1. mgr. 44. gr. stml.: Ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig.
  - Ekki útilokað að gefa andmælarétt.
- Rökstuðningur:
  - Ekki skylt að rökstyðja fyrirfram eða samtímis.
  - Þegar ákvörðun er tilkynnt skriflega án þess að henni fylgi rökstuðningur skal veita leiðbeiningar um heimild aðila til þess að fá ákvörðun rökstudda, sbr. 20. gr. ssl.
  - 2. mgr. 44. gr. stml.: Ef starfsmaður óskar skal rökstyðja uppsögn skriflega.

# Hafa þarf í huga:

- Hópuþpsagnir:
  - Lög nr. 63/2000 um hópuþpsagnir.
- Trúnaðarmenn:
  - Lög nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.
  - Lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.
- Fæðingar- og foreldraorlof:
  - Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof.

Takk fyrir!

# Úrræði í kjara- og stofnanasamningum kennara

Guðmundur H. Guðmundsson  
28. janúar 2010

# Gildi kjarasamninga

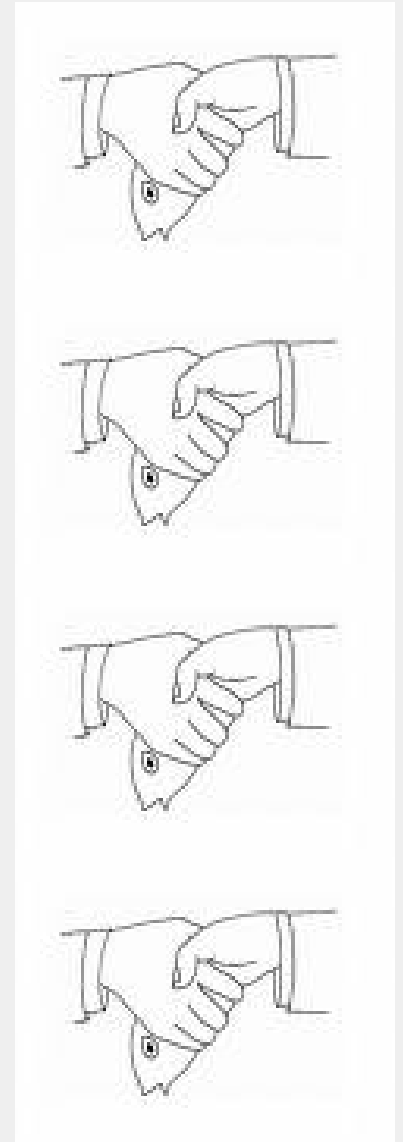
- Kjarasamningar halda gildi sínu þar til nýir eru gerðir.
- Sama gildir um stofnanasamninga.
- Almennt ekki hægt að semja við einstaklinga um lakari kjör.



# Miðlægur kjarasamningur og stofnanasamningur

Kjarasamningur mælir fyrir um atriði  
í stofnanasamningi svo sem:

- Umboð til samningsgerðar
- Umfjöllunarefni samningsins
- Hvað álagsþættir mega veða þungt
- Endurmat álagsþátta
- Tengsl við starfssvið og breytingar á því





# Hverju er hægt að breyta sem byggir á stofnanasamningi

- Breyta með nýjum samningi samningnum sjálfum.
- Endurskoða verkefni starfsmanna.
- Endurmeta frammistöðu starfsfólks.
- Segja upp ákvæðum sem ekki eiga heima í stofnanasamningi.
- Beiting skilyrtra ákvæða.



# Sérstaða skólanna gagnvart kennsluyfirvinnu

Gr. 2.16.4 bindur  
kennslustundir sem  
kennari tekur að sér út  
önnina.

Uppsögn kennslu-  
yfirvinnu er með  
öðrum hætti en hjá  
öðrum stéttum.

