

GÁTLISTI UM UPPHAF STARFS – RÁÐNING Í STARF

Við undirbúning að ráðningu starfsmanns hjá ríkinu þarf að hafa í huga að ákvarðanir um slíkt teljast stjórnvaldsákvarðanir í skilningi stjórn-sýslulaga. Ennfremur þarf að gæta að almennum ákvæðum laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, auk reglna sem fjármálaráðherra setur á grundvelli þeirra, sem og sérákvæðum laga um hlutaðeigandi starfsstétt eða stofnun. Þá kann að reyna á fleiri lagaákvæði. Sjá nánar eftirfarandi upptalningu:

1. Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 (starfsmannalög/stml.), einkum 5., 6. og 7. gr.
2. Stjórnsýslulög nr. 37/1993 (ssl.), einkum 8., 10., 11., 13. og 22. gr.
3. Upplýsingalög nr. 50/1996 (uppl.), einkum 4. tölul. 4. gr. og 23. gr.
4. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt nr. 96/2000 (jafnréttislög), einkum 15. og 24. gr.
5. Lög um málefni fatlaðra nr. 59/1992, einkum 32. gr.
6. Sérákvæði laga um hlutaðeigandi starfsstétt, t.d. um lækna, lögreglumenn og kennara.
7. Reglur fjármálaráðherra nr. 351/1996, um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör.
8. Reglur fjármálaráðherra nr. 464/1996, um auglýsingar á lausum störfum.

Sjá einnig dreifibréf ráðuneytisins nr. 7/2002 - Upphaf starfs/almennir starfsmenn.

Auglýsingaskylda

- Laus störf skal auglýsa opinberlega laus til umsóknar, sbr. 7. gr. stml. og reglur fjármálaráðherra nr. 464/1996, með síðari breytingum.
- Ferns konar undantekningar eru frá auglýsingaskyldu um störf skv. 2. gr. reglna nr. 464/1996, þ.á m. vegna afleysinga.
- Auglýsingaskyldan víkur ef störfum og verkviði eldri starfsmanns er breytt skv. 19. gr. stml.
- Í stöku undantekningartilvikum kunna sérákvæði laga að víkja frá auglýsingaskyldu 7. gr. stml.

Efni auglýsingar

- Gæta þarf sérstaklega að því hvort kveðið sé á um lágmarksmenntun eða önnur lágmarkshæfisskilyrði í sérákvæðum laga um viðkomandi starfsstétt eða stofnun til viðbótar almennum hæfisskilyrðum 6. gr. stml. Í stöku tilvikum kann að vera rétt samkvæmt eðli máls að gera strangari/sértækari kröfur heldur en koma fram í sérákvæðum laga. Slíkar kröfur þurfa að vera málefnalegar og nauðsyn þeirra ótvíræð.
- Séu engin ákvæði um lágmarksmenntun eða önnur lágmarkshæfisskilyrði þarf að meta hvaða kröfur sé rétt að gera að teknu tilliti til almennra hæfisskilyrða 6. gr. stml.
- Lágmarksupplýsingar sem koma þurfa fram í auglýsingu eru taldar upp í 4. gr. reglna nr. 464/1996, þar á meðal er; i) lýsing á starfi, ii) menntunarkröfur (hæfisskilyrði) og/eða hæfniskröfur, svo sem persónulegir eiginleikar, og iii) starfskjör (kjarasamningur).
- Nafn stofnunar skal koma fram í auglýsingu.
- Óheimilt er að lofa umsækjendum nafnleynd. Þegar umsóknarfrestur er liðinn er skylt að veita hverjum þeim sem þess óskar upplýsingar um nöfn og starfsheiti umsækjenda, sbr. 3. mgr. 7. gr. stml. og 4. tölul. 4. gr. uppl.
- Óheimilt er að auglýsa eftir umsækjendum af öðru kyninu, nema ef tilgangurinn er sá að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinar-innar en slíkt skal þá taka fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir öðru kyninu. Sjá 2. mgr. 24. gr. jafnréttislaga.

Birting auglýsingar

- Auglýsingu þarf að birta í dagblaði á landsvísu eða á vefsvæðinu starfatorg.is ásamt yfirlitsauglýsingu í dagblaði, sbr. 3. gr. reglna nr. 464/1996.
- Auk birtingar samkvæmt framansögðu er hægt að birta auglýsingar annars staðar, svo sem á vefsíðu stofnunar og í fagtímariti.

Umsóknarfrestur

- Umsóknarfrestur þarf að vera a.m.k. 2 vikur frá birtingu (í dagblaði á landsvísu/yfirlitsauglýsingu), sbr. 2. gr. reglna nr. 464/1996.
- Útreikningur frests fer skv. 8. gr. ssl. (ef birting er á sunnudegi þá er lokadagur frests þriðji mánudagur frá birtingu).
- Óheimilt er að taka umsóknir til greina að liðnum umsóknarfresti. Rétt þykir að miða við póststimpill í þessu sambandi.
- Hægt er að framlengja umsóknarfrest með sérstakri auglýsingu.

Ráðningarstofur

- Óheimilt er að fela ráðningarstofu allt ráðningarferlið.
- Forstöðumaður (veitingarvaldshafi) þarf sjálfur að taka ákvarðanir er hafa verulega þýðingu fyrir stöðu umsækjenda í ferlinu, svo sem; i) hverjum er boðið í starfsviðtal, ii) sjónarmið sem byggt er á við hæfnismat umsækjenda sem og iii) endanlegt mat á því hver umsækjenda telst hæfastur.

Umsóknargögn og önnur gögn, svo sem umsagnir

- Frumkvæðisskylda er hjá stofnun að afla frekari upplýsinga þegar umsóknargögnum er áfátt, sbr. rannsóknarskylda ssl.
- Umsóknargögn ber að varðveita en ekki endursenda, sbr. 22. gr. uppl., lög um þjóðskjalasafn og ssl.
- Skylt er að skrá niður munnlegar upplýsingar umsagnaraðila sem hafa verulega þýðingu og ætlunin er að byggja á, sbr. 23. gr. uppl.
- Umsækjandi getur krafist þess að fá aðgang að öllum gögnum um sjálfan sig, sbr. 15. gr. ssl.
- Umsækjandi getur krafist þess að fá aðgang að gögnum annarra umsækjenda (meðumsækjenda). Meta þarf í hverju tilviki fyrir sig hvort rétt sé að takmarka þennan rétt vegna einkahagsmuna þess sem í hlut á. Sjá 15., 16, og 17. gr. ssl. Eftirtalin atriði teljast til einkahagsmuna í þessu samhengi; mat umsagnaraðila á starfshæfni meðumsækjenda, mat á frammistöðu hans í starfsviðtali, ljósmyndir og upplýsingar um fjölskylduhagi hans og heimilisfang.

Starfsviðtal

- Heimilt er að kalla í viðtal þá umsækjendur sem koma helst til greina eða ef afla þarf meiri upplýsinga hjá þeim (ekki skylt að boða alla).
- Skylt er að skrá niður upplýsingar í starfsviðtali sem hafa verulega þýðingu og ætlunin er að byggja á, sbr. 23. gr. uppl.

Andmælaréttur

- Umsækjandi á rétt á að tjá sig um nýjar upplýsingar ef þær eru honum í óhag, hafa verulega þýðingu við úrlausn máls og ætlunin er að byggja á, sbr. 13. gr. ssl.
- Hafi kerfsbundið mat verið lagt á hæfni umsækjenda þykir rétt að gefa þeim stuttan frest til að kynna sér niðurstöðu þess og gefa þeim tækifæri til að tjá sig um hana. Það sama gildir ef frammistaða/hæfni umsækjenda hefur verið prófuð.

Veiting starfs (hæfisskilyrði og hæfnismat)

- Meta þarf hvaða umsækjendur uppfylla menntunar- og hæfiskröfur skv. auglýsingu og/eða sérákvæðum laga. Þá þarf að gæta að almennum starfsskilyrðum 6. gr. stml., svo sem um lágmarksaldur og nauðsynlega heilbrigði, andlega og líkamlega.
- Úr hópi þeirra umsækjenda sem uppfylla ofangreind skilyrði skal velja hæfasta umsækjandann. Mat á því hver telst hæfastur kallast hæfnismat.

- Veitingarvaldshafi ákveður hvaða sjónarmið eru lögð til grundvallar við mat á hæfni umsækjenda nema um þau sé mælt sérstaklega í lögum eða reglum. Sjónarmiðin þurfa að vera málefnaleg með hliðsjón af eðli og verkefnum starfs. Meta skal hæfni umsækjenda á grundvelli sömu sjónarmiða.
- Ef um jafnhæfa umsækjendur af gagnstæðu kyni er að ræða, á umsækjandinn af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein forgang til starfsins, sbr. jafnréttislög.
- Fatlaðir umsækjendur eiga forgang til starfs gagnvart jafnhæfum ófötluðum umsækjendum, sbr. 32. gr. laga um málefni fatlaðra.
- Talið er að heimilt sé að hætta við og ráða engan, jafnvel þótt meðal umsækjenda sé einhver sem uppfyllir hæfisskilyrði starfsins.

Ráðning í starf

- Ganga þarf skriflega frá ráðningu í starf þar sem fram koma a.m.k. tiltekin atriði um ráðningarkjör, sbr. 42. og 8. gr. stml. sem og reglur nr. 351/1996, um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa um ráðningarkjör. Eyðublað fyrir slíka samninga er hægt að nálgast á vef fjármálaráðuneytisins.
- Heimilt er að setja starfsmanni almenn fyrirmæli um starf hans (starfslýsingu), sbr. 8. gr. stml. Fjármálaráðuneytið hefur beint þeim tilmælum til stofnana að starfslýsingar séu til um öll störf og þau séu rétt flokkuð skv. Ístarf-95.

Tilkynning um veitingu starfs

- Hlutaðeigandi stofnun ber að tilkynna umsækjendum skriflega um niðurstöðu máls, þ.e. hverjum var veitt starfið, sbr. ssl.
- Í tilkynningu skal leiðbeina um rétt umsækjenda til að óska eftir rökstuðningi og gefa þeim 14 daga frest frá móttöku bréfs til að óska eftir slíkum rökstuðningi, sbr. 20. og 21. gr. ssl.

Rökstuðningur

- Beiðni um rökstuðning skal svara innan 14 daga frá því að hún barst, sbr. 21. gr. ssl.
- Efni rökstuðnings. Nauðsynlegt er að lýsa þeim sjónarmiðum sem ákvörðun um veitingu starfs byggði á og greina frá helstu upplýsingum um þann sem fékk starfið, þ.e. menntun hans og starfsreynslu og eftir atvikum öðru sem hafði verulega þýðingu við hæfnismatið, svo sem persónulega eiginleika. Sjá nánar 22. gr. ssl.