



# Lagaumhverfi ríkisstarfsmanna

## Frá sjónarhorni mannauðsstjórnunar

Sigurlaug Kristín Jóhannsdóttir

Nóvember 2006

# Almennur stjórnunarréttur

Í honum felst:

- Skipulagning starfsemi
- Stjórnun daglegra verkefna
- Leysa starfsmann undan vinnuskyldu
- Ráða starfsmenn
- Vera leiðandi í stefnumótun
- Ákveða starfslok

# Takmarkanir

Stjórnunarrétturinn takmarkast af:

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

Hindrar lagaumhverfi opinberra starfsmanna forstöðumenn við stjórnun mannauðs stofnana?

# Skoðað út frá:

- Ráðningum
- Starfsævi
- Uppsögnum

# Starfsgreining

- Undirstaða starfsmannavals
- Lög/reglur um starfsgreiningar ríkisstarfsmanna?
- Niðurstaða?

# Auglýsingar um störf

- Auglýsingaskylda
  1. 2. mgr. 7. gr. stml.: Störf skulu auglýst opinberlega skv. reglum sem settar skulu af fjármálaráðherra
  2. 2. gr. reglna nr. 464/1996: Auglýsa skal störf þannig að umsóknarfrestur sé a.m.k. 2 vikur frá birtingu auglýsingar
    - Undantekingar

# Auglýsingar um störf

Jákvætt út frá mannauðsstjórnun:

- Fleiri umsækjendur
- Yfirleitt hæfari umsækjendur
- Óbein auglýsing

Neikvætt út frá mannauðsstjórnun:

- Skylda – fáar undantekningar
- Ferli tekur tíma
- Kostnaður



# Auglýsingar um störf

Niðurstaða:

Lagaumhverfið hindrar forstöðumenn ekki  
við stjórnun mannauðs

# Auglýsingar um störf

Efni auglýsinga:

- Í 4. gr. reglna nr. 464/1996 kemur fram hvaða upplýsingar þurfa a.m.k. að vera í auglýsingu um laust starf.

Jákvætt:

- Nauðsynlegar upplýsingar
- Ef væri ekki skylda – hætta á að of fáar upplýsingar

Neikvætt:

- Kostnaður

# Auglýsingar um störf

Niðurstaða:

Lagaumhverfið hindrar forstöðumenn ekki  
við stjórnun mannauðs

# Upplýsingaskylda um umsækjendur

3. mgr. 7. gr. stml.: Sé þess óskað er skylt að veita almenningi aðgang að upplýsingum um nöfn og starfsheiti umsækjenda þegar umsóknarfrestur er liðinn.

Jákvætt:

- Ekkert

Neikvætt:

- Getur komið í veg fyrir að hæfir einstaklingar sækja um

# Upplýsingaskylda um umsækjendur

Niðurstaða:

Lagaumhverfið hindrar forstöðumenn  
við stjórnun mannauðs

# Matsaðferðir

Hvaða aðferð á að nota til að finna hæfasta umsækjandann?

- Stöðluð ráðningarviðtöl
  - Sálfræðileg próf
  - Starfsæfingar og sýnishorn vinnu
  - Meðmæli eða umsagnir
- Lög/reglur um matsaðferðir við ráðningu ríkisstarfsmanna
    - Lögbundnar aðferðir
    - Almennt ekki
  - Niðurstaða?

# Val á starfsmönnum

- Almenn hæfisskilyrði 6. gr. stml.
- Aðrar reglur:
  - Ráða hæfasta umsækjandann
  - Veitingarvaldshafi ákveður sjónarmið – málefnaleg og lögmæt. Hann leggur mat á sjónarmiðin og forgangsraðar.
  - Rannsóknarreglan – 10. gr. ssl.
  - Skráningarskylda – 23. gr. uppl.
  - Andmælaréttur – 13. gr. ssl.

# Val á starfsmönnum

Jákvætt:

- Markmið ráðningar að ráða hæfasta einstaklinginn
- Forstöðumaður ákveður sjónarmiðin og forgangsraðar
- Rannsóknarreglan
- Skráningarskylda
- Andmælaréttur
- Almenn hæfisskilyrði eðlileg



# Val á starfsmönnum

Neikvætt:

- Margar reglur - flókið
- Tekur langan tíma

# Val á starfsmönnum

Niðurstaða:

Lagaumhverfið hindrar forstöðumenn ekki  
við stjórnun mannauðs en tefur ferlið

# Móttaka nýliða

- Lög/reglur um móttöku nýliða hjá ríkinu?
- Niðurstaða?

# Starfsþróun og fræðsla

- Lög/reglur um starfsþróun og fræðslu ríkisstarfsmanna?

1. Út frá starfsmanni

- Lög skylda starfsmenn að halda sér við
- Almennt ekki

2. Út frá stofnun

Breytingar á störfum – allrúmar heimildir

19. gr. stml.: Starfsmanni er skylt að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Breytingar geta haft í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi.

# Starfsþróun og fræðsla

Niðurstaða:

Lagaumhverfið hindrar forstöðumenn ekki  
við stjórnun mannauðs

# Upplýsingamiðlun til starfsmanna

- Lög/reglur um upplýsingamiðlun til starfsmanna ríkisins?
- Niðurstaða?

# Starfsmannasamtöl

- Lög/reglur um starfsmannasamtöl ríkisstarfsmanna?
- Niðurstaða?

# Áminning

21. gr. stml.:

- Ef starfsmaður hefur sýnt eftirfarandi í starfi sínu skal forstöðumaður stofnunar veita honum skriflega áminningu:
  - Óstundvísi eða aðra vanrækslu
  - Óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns
  - Vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi
  - Hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi
  - Hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans og athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu
- Áður skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu



# Áminning

Jákvætt:

- Reynt til þrautar
- Vandaðri ákvörðun

Neikvætt:

- Tímafrekt
- Mikill undirbúningur
- Sönnunarstaða erfið

# Áminning

Niðurstaða:

Lagaumhverfi hindrar forstöðumenn við  
stjórnun mannauðs

# Uppsagnir

## Ástæður uppsagna?

- Atvik sem starfsmanni verður ekki kennt um:
  - Aldurshámark í þjónustu ríkisins
  - Almenn eða sérstök skilyrði fyrir ráðningu í starf
  - Lausn vegna heilsubreysts
  - Rekstrarlegar ástæður
- Atvik sem varða framkomu eða háttsemi starfsmanns og honum verður kennt um:
  - Reynsla á reynslutíma
  - Brot á starfsskyldum
  - Starfsmanni vikið fyrirvaralaust úr starfi – 45. gr. stml.

# Uppsagnir

- Ástæður þurfa að vera málefnalegar og lögmætar
- Ákvæði starfsmannalaga:
  1. 43. gr. stml: Forstöðumaður stofnunar hefur rétt til að segja starfsmanni upp störfum eftir því sem mælt er fyrir í ráðningarsamningi
  2. 44. gr. stml: Skylt er að veita starfsmanni áminningu skv. 21. gr. og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Annars er ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar.

# Uppsagnir

## 3. 45. gr. stml.:

- Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því
- Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. alm. hgl.

- Uppsögn þar sem um er að ræða brot á starfsskyldum er talin vera stjórnvaldsákvörðun

1. Rannsóknarreglan – 10. gr. ssl.
2. Andmælaréttur – 44. gr. stml og 13. gr. ssl.
3. Rökstuðningur – 44. gr. stml

# Uppsögn

Jákvætt:

- Vandaðri ákvörðun

Neikvætt:

- Flókið í framkvæmd
- Sönnunarstaða erfið

# Uppsögn

Niðurstaða:

Lagaumhverfið hindrar forstöðumenn við  
stjórnun mannauðs

# Lokaniðurstaða

Lagaumhverfi ríkisstarfsmanna út frá sjónarmiðum mannauðsstjórnunar:

- Í flestum tilvikum – hindrar ekki mannauðsstjórnun
- Einhver tilvik – hindrar mannauðsstjórnun
  - Upplýsingaskylda um umsækjendur
  - Áminningar
  - Uppsagnir



Ef miðað er við að aðkoma forstöðumanna  
að starfsmannamálum sé sama og hlutfall  
launa af rekstrargjöldum?

## Áætlað vinnuframlag forstöðumanns

