

Verklagsreglur um ráðningar hjá Akraneskaupstað

Við ráðningar í störf hjá Akraneskaupstað og stofnunum hans ber að hafa í huga að ráðningin er ákvörðun í skilningi stjórnsýslulaga og lítur þar af leiðandi þeim grundvallarreglum sem lögfestar eru í stjórnsýslulögnum um meðferð mála hjá stjórnvöldum og undirbúningi að töku ákvarðana.

Markmið með vönduðu ráðningaferli er að hæfasti umsækjandi um hvert starf hjá kaupstaðnum sé í það ráðinn með hagsmuni almennings og góða stjórnsýsluhætti að leiðarljósi og að tryggja að gætt sé fagmennsku og jafnrædis við undirbúning og töku ákvarðana varðandi ráðningar. Við málsméðferð skal hafa til hliðsjónar, samþykktir sveitarfélagsins og starfsmannastefnu, stjórnsýslulög nr. 37/1993 og önnur lög og reglugerðir sem geta varðað ráðningar í störf við einstaka málaflokka.

Ávallt skal hafa samráð við starfsmanna- og gæðastjóra Akraneskaupstaðar þegar til stendur að ráða í laus störf, tímabundin eða ótímbundin, full störf eða hlutastörf. Starfsmanna- og gæðastjóri veitir ráðgið um hvernig standa beri að ráðningu í samræmi við reglur og samþykktir kaupstaðarins eftir þörfum og óskum um aðstoð við undirbúning og ákvörðun.

Auglýsa skal öll laus störf. Eftirfarandi atriði þurfa að lágmarki koma fram í auglýsingunni:

- Hver veitir nánari upplýsingar um starf
- Hvert á umsókn að berast
- Starfshlutfall
- Hvenær starfsmaður skuli hefja störf
- Lýsing á starfi og starfsheiti
- Kröfur um menntun og reynslu
- Hæfniskröfur eða upplýsingar um persónulega eiginleika sem leitað er eftir
- Upplýsingar um kjarasamning
- Umsóknarfrestur
- Að öllum umsóknum verði svarað þegar ákvörðun um ráðningu hefur verið tekin

Auglýsingar um laus störf skal ávallt birta á vef Akraneskaupstaðar og eftir atvikum í öðrum miðlum svo sem héraðsblöðum og/eða landsmálablöðum. Skal það metið hverju sinni hvernig haga skuli birtingu auglýsingar með tilliti til eðlis starfs og þess markhóps sem auglýsing skal ná til. Hvetja skal umsækjendur til að sækja um störf rafrænt á vef Akraneskaupstaðar eða beina umsóknum á netfangið akranes@akranes.is. Umsóknarfrestur skal að lágmarki nema tveim vikum

Starfsmenn þjónustu- og upplýsingasviðs varðeita umsóknir sem berast um starf og afhenda viðkomandi stjórnanda og/eða starfsmanna- og gæðastjóra eftir að umsóknarfrestur er liðinn. Ekki er heimilt að hefja úrvinnslu umsókna fyrr en umsóknarfrestur er liðinn.

Nöfn umsækjenda um störf skulu ávallt birt á vef Akraneskaupstaðar þegar umsóknarfrestur er liðinn. Gera skal umsækjendum grein fyrir því að til standi að birta nöfn umsækjenda eða veita upplýsingar um hverjir hafa sótt um og gefa þeim kost á að draga umsókn sína um starf til baka ef viðkomandi óskar ekki eftir að nafn hans komi fram í tengslum við umsókn um starf.

Í undantekningartilfellum er heimilt að ráða í starf án auglýsingar þegar um er að ræða afleysingar í stuttan tíma eða vegna skyndilegra forfalla. Um það skal þó ávallt haft samráð við starfsmanna- og gæðastjóra.

Reglur um sérstakt hæfi starfsmanna

Samkvæmt reglum stjórnsýsluréttar er starfsmaður vanhæfur til meðferðar máls og ákvörðunar í því ef það varðar hann sjálfan eða nána venslamenn hans á þann hátt að almennt megi ætla að áhrif hafi á afstöðu hans til úrlausnarefnisins. Sé náinn venslamaður þess starfsmanns sem ber ábyrgð á ráðningu meðal umsækjanda ber þeim starfsmanni að víkja sæti. Sé um náin tengsl yfirmanns að ræða við umsækjanda þá er honum ekki heimilt að fela undirmanni sínum afgreiðslu málsins þar sem hann telst einnig vanhæfur.

Starfsmaður, sem veit um ástæður er kunna að valda vanhæfi hans skal án tafar vekja athygli yfirmanns stofnunar á þeim. Yfirmaður stofnunar ákveður hvort starfsmanni hennar beri að víkja sæti. Sá sem vanhæfur er til meðferðar máls má ekki taka þátt í undirbúningi, meðferð eða úrvinnslu þess. Í þeim tilvikum er vafi kemur upp um hæfi yfirmanns stofnunar tekur hann sjálfur ákvörðun um hvort hann víkur sæti. Ræða skal álitamál um hæfi við starfsmanna- og gæðastjóra.

Rannsóknarreglan

Ein af forsendum þess að umsækjendur um störf hljóti rétta og sanngjarna afgreiðslu er að ráðning sé nægjanlega undirbúin og vandað sé til verks. Stjórnvaldi ber að rannsaka mál með fullnægjandi hætti áður en ákvörðun er tekin. Með svonefnndri rannsóknarreglu stjórnsýslulaga er sú skylda lögð á stjórnvald að mál sé nægjanlega upplýst áður en ákvörðun er tekin. Í framkvæmd þýðir rannsóknarreglan að á stofnun hvílir sú frumkvæðisskylda að afla frekari upplýsinga þegar umsóknargögnum er áfátt.

Skoðun umsóknargagna, samtöl við umsagnaraðila og viðtöl við þá umsækjendur sem helst koma til greina í starf eru liðir í undirbúningi ákvörðunar um ráðningu.

Jafnræði

Við ákvarðanatöku um veitingu starfs þarf ætíð að gaeta samræmis og jafnræðis. Við mat á umsækjendum er mikilvægt að horfa til þátta eins og þekkingar, reynslu, hæfni og menntunar. Sá sem veitir starf þarf að ákveða þau sjónarmið eða ástæður sem byggt verði á við veitingu starfs og að þær ástæður séu málefnanlegar. Með því er átt við að vel sé skilgreint hvaða hæfni er mikilvæg með tilliti til starfs og umsækjendur séu metnir með tilliti til þeirrar hæfni. Ef tveir eða fleiri umsækjendur teljist jafnhæfir geta sjónarmið um jafna stöðu kvenna og karla, sbr. lög nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, fengið aukið vægi. Þá ber að velja þann sem er af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein.

Umsóknir eru bornar saman við fyrirfram tilgreind skilyrði sem fram koma í auglýsingu. Þeir sem uppfylla skilyrðin eru boðaðir í viðtal nema ef um mikinn fjölda er að ræða þá þarf að fara fram vandaður samanburður milli umsækjenda á grundvelli hæfisskilyrða áður en tekin er ákvörðun um hverja skuli boða í viðtöl.

Ráðningarárviðtöl:

- Notast skal við hálfstöðluð/samræmd viðtöl þar sem allir umsækjendur fá í grunninn sömu spurningarnar og niðurstöður eru skráðar til varðveislu sem gögn máls.
- Hálfstöðluð/samræmd viðtöl þurfa að innihalda spurningar sem tengjast þeirri þekkingu, hæfni og viðhorfi sem sóst er eftir í viðkomandi starf.
- Tengja þarf svör umsækjenda við fyrirfram ákveðin viðmið og gefa á svörum viðkomandi þátttakanda ákveðið vægi.
- Samræmi þarf að vera á milli allra þátta, það er, að ferlið sé eins hjá öllum og að viðtalið sé byggt upp á sama hátt hjá öllum einstaklingum.

- Að lokum þurfa spurningar að tengjast vinnutengdum þáttum
- Í samræmdum viðtölum eru tvenns konar spurningar yfirleitt notaðar, annars vegar eru umsækjendur látnir svara spurningum sem byggja á reynslu sem víesar til hegðunar þeirra í fyrra starfi og hins vegar eru þeir settir í ímyndaðar aðstæður.

Skylt er að skrá niður upplýsingar í starfsviðtali sem hafa verulega þýðingu og ætlunin er að byggja á þegar ákvörðun er tekin um ráðningu.

Umsækjendur skulu bornir saman að viðtölum loknum og þeim gefin einkunn á fyrirfram tilgreindum sviðum. Eftir stendur almennt val á milli fárra umsækjenda. Ef mjótt er á mununum skal boða þá í nýtt viðtal þar sem m.a. ræddir eru þættir eins og laun og væntingar til starfs.

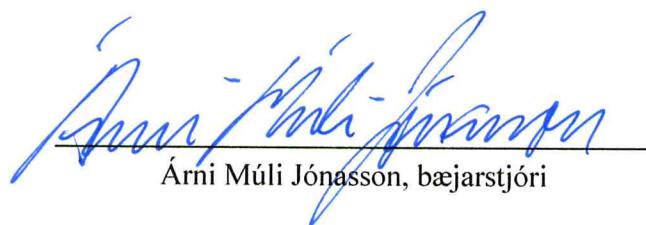
Almennt skal sú regla höfð að umsagna er aflað símleiðis en ekki tekið fullt mark á skriflegum umsögnum fyrr en þær hafa verið sannreyndar með samtali við hlutaðeigandi aðila. Jafnframt skal kanna hvort ástæða sé til að leita umsagna hjá aðilum sem umsækjandi hefur ekki tilgreint sem meðmælendur svo sem fyrrverandi starfsfélagar. Það skal þó ekki gert án samþykkis umsækjanda.

Reglan um birtingu ákvarðana stjórvalda

Stjórvaldi ber að kynna aðila efni ákvörðunar. Þegar gengið hefur verið frá ráðningu í starf skal því tilkynna öllum umsækjendum niðurstöðu ráðningar bréfleiðis. Þegar ákvörðun er tilkynnt skriflega án þess að henni fylgi rökstuðningur skal veita leiðbeiningar um heimild aðila til þess að fá ákvörðun rökstudda og upplýsingar um tímafest til að leggja fram beiðni um rökstuðning fyrir ákvörðun.

Þegar ákvörðun hefur verið tekin um ráðningu skal í öllum tilfellum birta nöfn umsækjenda á heimasíðu Akraneskaupstaðar og tilkynna um hver var ráðinn í starfið. Ef tafir verða á töku ákvörðunar skal tilkynna umsækjendum um hana og hvenær vænta megi ákvörðunar.

Þannig samþykkt í bæjarstjórn Akraness, 13. mars 2012.



Árni Múli Jónasson, bæjarstjóri