

Reglur um hvenær skal útbúa ráðningarsamning og hvenær breytingabeiðni hjá stofnunum.

Þegar verið er að meta hvort útbúa eigi ráðningarsamning eða annað samningsform í mannauðskerfi eða breytingabeiðni á núverandi starf, þarf alltaf að horfa á málið út frá starfi, en ekki persónu.

Útbúa skal ráðningarsamning:

- Þegar starf er auglýst.
- Þegar ráðið er í nýtt starf (starf er skilgreint á stofnun).
- Þegar starfsmaður í núverandi starfi, fer í annað starf (að hluta eða öllu leyti).
- Þegar forsendur og hæfni er önnur í nýja starfinu frábrugðið því starfi sem starfsmaður gegnir (önnur starfsgreining og starfslýsing).
- Þegar verið er að breyta starfssambandi t.d. starfsfólk fer úr tímavinnu í ótímabundna eða tímabundna ráðningu. Útbúa skal tímavinnusamning þegar starfsfólk fer úr ótímabundinni eða tímabundinni ráðningu í tímavinnu.
- Þegar verið er að breyta stéttarfélagi. Athuga skal að starfsmaður sem er í starfi sem er á samningssviði fleiri en eins stéttarfélags getur fært sig á milli félaga ef samningar eru lausir, það kallar ekki á nýjan samning.
- Þegar nemandi útskrifast og fá nýtt starfsheiti. Starfið læknanemi er t.d. ekki sama og læknir. Þó svo að læknanemi sé í læknafélaginu frá 3. eða 4. ári, þarf að gera nýjan samning þegar viðkomandi fær læknaleyfið.
- Þegar starfsfólk sem er í námi og kemur aftur og aftur til starfa, þá er alltaf útbúinn nýr samningur, þar sem rof verður á ráðningu.
- Þegar tímabundin ráðning er runnin út.

Breyting á starfi – útbúa skal breytingabeiðni

Ekki þarf að gera nýjan ráðningarsamning, heldur er nóg að gera breytingabeiðni í eftirfarandi tilfellum sem þó er undirrituð af a.m.k. starfsmanni og stjórnanda:

- Ef verið er að auka eða draga úr ábyrgð í starfi.
- Ef verið er að breyta vinnufyrirkomulagi, t.d. vaktavinnu í dagvinnu eða dagvinnu í vaktavinnu, með samþykki starfsmanns.
- Ef verið er að breyta starfsstöð og ekki kemur fram í samningi að hún sé breytileg.
- Ef verið er að breyta launaflokki og skal ástæða koma fram á beiðninni.
- Ef verið er að breyta starfsheiti og það hefur áhrif á röðun.
- Ef verið er að breyta starfshlutfalli, með samþykki starfsmanns.

Við eftirfarandi breytingar þarf hvorki að útbúa samning né breytingabeiðni

- Sjálfvirkar breytingar s.s. hækkun á kjarasamningi og vörpun. Ef verið er að gera hækkunir samkvæmt ákvæðum stofnanasamninga t.d. hækkun vegna 3. ára starfsreynslu. Ef stofnanir ákveða að undirrita slíkar breytingar þá er það þeim í sjálfsvald sett.