



### Efnisyfirlit

[Þróun stofnanasamninga 1. maí 2007](#)  
[Ráðningar hjá ríkinu - handbók](#)  
[Reglur um greiðslu viðbótarlauna](#)  
[Niðurstöður könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna gefnar út](#)  
[Fræðslusjóðir – möguleikar fyrir stofnanir](#)  
[Stjórnsýslulögin – „Litla gula hænan“](#)

Útgefandi: *Fjármálaráðuneytið*  
Ábyrgðarmaður: *Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri*  
Vefang: [fjarmalaraduneyti.is](http://fjarmalaraduneyti.is)  
Netfang: [postur@fjr.stjr.is](mailto:postur@fjr.stjr.is)

**Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana**  
[Stjórnsýslulögin – „Litla gula hænan“](#)

## Þróun stofnanasamninga 1. maí 2007

Hinn 1. maí næstkomandi fá stofnanir ríkisins fjárhagslegt ráðrúm til frekari þróunar stofnanasamninga vegna starfsmanna sinna innan Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, Bandalags háskólanna, Kennarasambands Íslands og stéttarféлага utan bandalaga.

Á síðasta ári var launakerfinu breytt og gerðir nýir stofnanasamningar með gildistöku frá 1. maí 2006. Til þessarar útfærslu fengu stofnanir tiltekið fjármagn sem samið var um í kjarasamningum og hafa flestar stofnanir nú lokið gerð þeirra.

Nú er komið að því að þróa stofnanasamningana frekar í ljósi reynslunnar af þeim. Fjárheimildir stofnana hafa verið hækkaðar í samræmi við ákvæði kjarasamninga, en þær eru mismunandi eftir samningum eins og fram kemur hér að neðan.

BSRB	SFR – stéttarfélag í almannajónustu, 2,0% (+1,2%)
	Lögglumenn og tollverðir, 2,2%
	Aðrir, 2,0%
BHM	Samflot 23 félaga, 2,6%
	FÍN og sálfræðingar, 2,0%
Kennarasamband Íslands, 2,4% (+1,0%)	
Utan bandalaga	
	Verk- og tækniþræðingar, 2,6%
	Læknar og skurðlæknar, 2,0%
	Lyfjafræðingar, 2,0%

Samstarfsnefnd hvernig stofnunar þarf að ná niðurstöðu um hvernig þessu fjármagni verði ráðstafað með samræmingu og þróun stofnanasamninga í huga og skulu launabreytingar vegna þessa taka gildi 1. maí 2007.

Ljóst er að margar stofnanir hafa þegar gengið frá breytingum á stofnanasamningum sem taka gildi 1. maí nk. enda lá fyrir þegar þeir voru gerðir hvaða fjármagn væri til ráðstöfunar bæði 1. maí 2006 og 1. maí 2007.

## Ráðningar hjá ríkinu - handbók

Út er komin handbók um ráðningar hjá ríkinu sem fjármálaráðuneytið gefur út. Handbókin snýst einkum um ráðningarferli almennra starfsmanna en einnig lítillega um skipun embættismanna sem að mestu leyti er áþekk ráðningu almennra starfsmanna.

Fjallað er um ráðningarferlið allt frá því að undirbúningur að ráðningu hefst, hverjir beri ábyrgð á ráðningunni og hvað gera þurfi áður en starf er auglýst laust til umsóknar, t.d. gerð starfsgreiningar og til hvaða atriða hún skuli taka. Ennfremur er fjallað um starfslýsingar. Þessu næst er rætt um auglýsingar starfa og hvernig valið skuli úr

umsóknum. Teknar eru til umfjöllunar reglur um upplýsingaskyldu, um rökstuðning fyrir ráðningu svo og andmæla- og kæruréttur. Að lokum er kafli um ráðninguna sjálfa og kynningu á nýjum samstarfsmanni.

Faglegt og skipulegt ráðningarferli miðar að því að hæfasti umsækjandinn verði ráðinn hverju sinni. Með því er jafnframt betur tryggt að hlutlægt mat sé ávallt viðhaft við hæfnismatið.

Nokkuð hefur skort á að fyrir liggja handhægar upplýsingar um ráðningar hjá ríkinu. Athugasemdir hafa alloft verið gerðar af umboðsmanni Alþingis við ráðningu ríkisstarfsmanna. Fram hefur komið hjá honum að lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins hafi ekki alltaf verið fylgt eða stjórnáslögum, upplýsingalögum og lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Fjallaði hann m.a. um ráðningar og fleira þeim tengt á fræðslufundi Félags forstöðumanna ríkisstofnana, forsætisráðuneytisins og Stofnunar stjórnsýslufræða sem þessir aðilar stóðu að 7. mars sl.

Um ráðningar ríkisstarfsmanna gildir mikið laga- og regluverk. Mikilvægt er að aðilar sem bera ábyrgð á ráðningum og framkvæmd þeirra þekki og fylgi ákvæðum þessara laga og reglna.

Með handbók um ráðningar hjá ríkinu er m.a. reynt að bregðast við þeirri gagnrýni sem fram hefur komið og leitast við að skýra hvaða vinnuferli æskilegt er að viðhafa við ráðningar. Góð mannauðsstjórnun leggur grunn að því að sá árangur sem stefnt er að í rekstrinum náist. Hvernig stofnunum tekst að laða til sín og halda hæfileikafólki er og verður mælikvarði á frammistöðu þeirra við að ná settum markmiðum. Vönduð aðferðafræði í öllu ráðningarferli treystir því ekki aðeins þær undirstöður sem reksturinn í heild byggist á heldur skapar umgjörð um viðvarandi ávinning fyrir viðkomandi stofnun.

[Handbókina](#) er að finna á vef fjármálaráðuneytisins.

---

## Reglur um greiðslu viðbótarlauna

Hinn 7. mars sl. undirritaði fjármálaráðherra [reglur um greiðslu viðbótarlauna](#).

Ráðuneytið hafði í nokkurn tíma unnið að gerð þeirra en reglurnar taka til allra ríkisstarfsmanna, annarra en embættismanna, óháð stéttarfélögum. Með reglunum er forstöðumönnum veitt heimild til að ákvarða einstökum starfsmönnum laun til viðbótar grunnlaunum vegna sérstakrar hæfni sem nýtist í starfi eða sérstaks álags, svo og fyrir árangur í starfi. Er reglunum ætlað að tryggja að ákvarðanir um viðbótarlaun verði markvissar og byggist á málafnalegum sjónarmiðum.

Ráðuneytið hefur eftirlit með framkvæmd reglnanna og veitir stéttarfélögum upplýsingar um greiðslu viðbótarlauna, sbr. [yfirlýsingu fjármálaráðherra við setningu reglnanna](#). Til framkvæmdar reglunum ber forstöðumönnum að setja nánari reglur um útfærslu á stofnun sinni og jafnframt að kynna bæði almennu reglurnar og þær sértæku fyrir starfsmönnum.

Engar sérstakar fjárveitingar eða launabætur verða greiddar til stofnana vegna viðbótarlauna. Reglurnar og upplýsingar um tæknilega útfærslu eru aðgengilegar á vefsíðu fjármálaráðuneytisins undir [vefsvæðinu ríkisstarfsmenn](#).

---

## Niðurstöður könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna gefnar út

Miðvikudaginn 11. apríl nk. verða gefnar út og kynntar niðurstöður könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna. Í skýrslunni koma fram meginniðurstöður könnunarinnar sem var gerð á meðal starfsmanna ríkisstofnana en könnunin var framkvæmd í nóvember og desember síðastliðnum. Að baki niðurstöðunum liggja svör tæplega 10 þúsund ríkisstarfsmanna á 144 stofnunum. Skýrslan verður eingöngu gefin út rafrænt og verður aðgengileg á vef fjármálaráðuneytisins frá og með 11. apríl.

Könnuninni er ætlað að afla upplýsinga um viðhorf ríkisstarfsmanna til stjórnunar, vinnuaðstæðna og annarra þátta sem áhrif hafa á líðan og árangur þeirra í starfi. Sambærileg könnun var gerð árið 1998 en síðan þá hafa nýjar stjórnunaraðferðir verið innleiddar og þróaðar frekar. Með endurtekningu á könnuninni gefst tækifæri til að kanna hvort og þá hvaða breytingar hafa orðið á viðhorfum starfsmanna ríkisins til eigin starfsumhverfis síðastliðin átta ár.

Fjármálaráðuneytið, Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands og ParX viðskiptaráðgjöf IBM standa fyrir morgunverðarfundum á Grand Hótel Reykjavík á útgáfudeginum, en á fundinum verða helstu niðurstöður kynntar. [Fundurinn](#) hefst kl. 8.30 og eru nánari upplýsingar um hann á vef fjármálaráðuneytisins.

Forstöðumenn þáttökustofnana fá 11. apríl nk. senda í tölvupósti samantekt á niðurstöðum könnunarinnar innan sinnar stofnunar þar sem þær eru bornar saman við niðurstöðurnar í heild og einnig sambærilegan stofnanahóp. Í samantektunum er fjallað um starfsánægju, starfsanda, hollustu, aðstöðu, starfsþróun, streitu, stjórnun og fleiri þætti. Stofnunum gefst einnig tækifæri á að láta vinna heildstæða vinnustaðagreiningu úr gögnum könnunarinnar frá ParX viðskiptaráðgjöf IBM.

Í væntanlegri skýrslu verður ekki fjallað um niðurstöður könnunar meðal forstöðumanna. Sérstakur spurningalisti var sendur til þeirra í mars síðastliðnum þar sem þeir voru spurðir út í ýmsa þætti í starfsemi ríkisstofnana og starfsskilyrði þeirra.

Enn er hægt að skila svörum, en ParX sendi spurningalista rafrænt til forstöðumanna í tveimur hlutum 16. mars sl.

Um leið og þeim sem nú þegar hafa sent inn svör við spurningalistunum eru færðar þakkir vilja aðstandendur könnunarinnar hvetja þá sem hafa ekki svarað til að gera það sem allra fyrst.

---

## Fræðslusjóðir – möguleikar fyrir stofnanir

Í kjarasamningnum ríkisins og fjölmargra aðildarfélaganna Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Alþýðusambands Íslands eru ákvæði um þróunar- og símenntunarsjóði sem ætlað er að styðja við starfsþróun innan stofnana ríkisins. Hlutverk og tilgangur sjóðanna er að auka möguleika stofnana á að þróa starfssvið sitt þannig að það samræmist kröfum sem gerðar eru til þeirra á hverjum tíma. Einnig er þeim ætlað að efla símenntun starfsmanna með það fyrir augum að þeir séu færari til að takast á við sífellt fjölbreyttari verkefni. Skipulag og starfsemi sjóðanna er ekki eins að öllu leyti, en grundvallarmarkmið og hlutverk þeirra er hið sama. Sjóðunum er með öðrum orðum ætlað að styrkja og fjármagna fræðslu og námskeið sem komið er af stað að frumkvæði stofnana, tengist starfsemi þeirra og eru til þess fallin að bæta hana.

Þróunar- og símenntunarsjóðir BSRB og ASÍ styrkja fyrst og fremst fræðslu- og menntaverkefni sem ætluð eru félagsmönnum þeirra og því skal umsóknnum beint til þess sjóðs sem viðkomandi starfsmenn eiga aðild að. Ekkert er því til fyrirstöðu að sækja styrki í fleiri en einn sjóð, sé samsetning starfsmannahópsins þannig. Rétt er að halda því til haga að sjóðirnir styrkja námskeið og fræðsluverkefni fyrir hóp starfsmanna, gjarnan innan sömu stofnunar eða stofnanahóps, en ekki einstaklinga.

Möguleikar stofnana til að fá aðstoð og stuðning við menntun og fræðslu í tengslum við starfsemi sína eru því margir. Mikilvægt er að stjórnendur hafi frumkvæði að því að auka þekkingu starfsmanna á verk- og starfssviði stofnana. Þau úrræði sem hér eru kynnt eru til þess fallin að gera símenntun og starfsþróun innan stofnana markviss og gagnleg. Því er full ástæða til að hvetja stjórnendur til að kynna sér þau vel og nýta eins og ástæða er til.

Til að auka enn frekar möguleika stofnana á að þróa starfssvið sitt var fræðslusetrið Starfsmennt stofnað árið 2001. Aðilar setursins eru 19 aðildarfélög BSRB ásamt ríkinu og hefur það tekið af umsömdu framlagi ríkisins ásamt framlögum þróunar- og símenntunarsjóða aðildarfélaganna. Fræðslusetrinu er ætlað að sinna heildstæðri þjónustu á sviði starfsþróunar fyrir opinberar stofnanir og hefur staðið fyrir fjölmörgum verkefnum undanfarin ár. Þar má nefna stutt námskeið um starfsmannasamtöl, bæði fyrir stjórnendur og starfsmenn. Þá má nefna verkefnið Ráðgjafi að láni sem er hugsað til að veita stofnunum faglega ráðgjöf við að koma á starfsþróun fyrir starfsmenn sína.

Nánari upplýsingar um sjóðina og umsóknir í þá fást hjá viðkomandi stéttarfélagum og á eftirfarandi vefslóðum.

Upplýsingar um þróunar- og símenntunarsjóði innan BSRB eru á vefsíðum félaganna: [www.kjolur.is](http://www.kjolur.is), [www.sfr.is](http://www.sfr.is), [www.slfi.is](http://www.slfi.is). Vefsvæði Fræðsluseturins Starfsmenntar er [www.smennt.is](http://www.smennt.is).

Upplýsingar um þróunar- og símenntunarsjóði innan ASÍ eru á vefsíðunni [www.rikismennt.is](http://www.rikismennt.is) og upplýsingar um Flóamennt eru væntanlegar á vefsíðu Eflingar stéttarfélags.

---

## Frá félagi forstöðumanna

### Stjórnsýslulögin – „Litla gula hænan“

Eitt af meginmarkmiðum Félags forstöðumanna ríkisstofnana er að stuðla að umræðu um íslenska stjórnsýslu og standa fyrir fræðslu um þau mál. Á undanförunum árum hefur FFR átt mikið og gott samstarf við Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við Háskóla Íslands um málefni stjórnsýslunnar. Með því samstarfi hefur tekist að koma á reglulegum fundum um stjórnsýsluleg málefni og árangursríka stjórnun stofnana. Stjórn stofnunarinnar

skipa helstu sérfræðingar á sviði stjórnsýslu hér á landi og með samstarfi hennar og FFR hefur náðst að skapa umræðuvettvang um stjórnsýsluleg málefni.

Undanfarna þrjá vetur hafa verið haldin ítarleg fræðslunámskeið á vegum Stofnunar stjórnsýslufræða með liðveislu FFR og forsætisráðuneytisins um stjórnsýslureglur. Hvert námskeið hefur staðið í röskar 50 kennslustundir og 40 manns setið námskeiðin í hvert skipti. Aðalkennarar hafa verið þeir Páll Hreinsson og Róbert Spanó, prófessorar við Háskóla Íslands.

Snemma í mars 2007 stóðu FFR, Stofnun stjórnsýslufræða og forsætisráðuneytið að fræðslufundi um stjórnsýslureglur og hvernig bæri helst að forðast mistök við stjórnsýsluathafnir. Tryggvi Gunnarsson umboðsmaður Alþingis uppfærði tæplega 300 fundarmenn um þessi mikilvægu mál í samfellt þrjár klukkustundir. Fundinn sóttu forstöðumenn stofnana og sérfræðingar þeirra í stjórnsýslumálefnum. Aðsóknin að þessum fundi sýnir að þörf á reglubundinni umræðu um þetta mikilvæga málefni.

Á fundinum hvatti umboðsmaður til þess að menn hefðu grundvallarreglur stjórnsýslunnar í heiðri og hafði á lofti sérprent stjórnsýslulaga ásamt greinargerð, máli sínu til áherslu. Umboðsmaður kallaði ritið „Litlu gulu hænuna“ og minnti á að margt væri líkt með þeirri bók sem flestir Íslendingar hefðu stautað sig í gegnum þegar þeir voru að læra að lesa og sérritinu um stjórnsýslulögin. Einfaldar grundvallarreglur sem alltaf þyrfti að hafa í huga.

Og er það ekki einmitt kjarninn í stjórnsýslunni að halda sig við grundvallarreglurnar, svo sem meðalhóf og jafnræði? Hversu mikilvægt er ekki að upplýsa mál þannig að ákvörðun stjórnvaldsins sé byggð á málefnalegum sjónarmiðum þar sem málsatvik liggja öll fyrir – en ekki brotakenndum upplýsingum? Að ekki sé nú talað um þegar ákvörðun stjórnvaldsins getur haft íþyngjandi áhrif fyrir borgarann.

Eðli máls samkvæmt væri æskilegast að embætti eins og umboðsmaður Alþingis væri verkefnalítið. Því miður er það ekki svo þótt umboðsmaður hafi lagt sitt lóð á vogarskálar þess að svo gæti orðið með því að uppfærða starfsmenn stjórnsýslunnar og hvetja til vandaðrar stjórnsýslu. Þar er enda stöðugt verkefni að minna á grundvallarreglur stjórnsýslunnar svo menn sofni ekki á verðinum.

Félag forstöðumanna ríkisstofnana mun ekki skorast undan því að minna á „Litlu gulu hænuna“ sem alltaf á að liggja frammi við stjórnarathafnir. Slíkt er eitt af verðugri verkefnum félagsins – og raunar fyrir hvern sem er.

Skúli Eggert Þórðarson  
formaður FFR