



FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTINGU

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

3. tölublað 5. árg. 17. september 2003.

Efnisyfirlit

Kjarasamningar - stofnanasamningar
Sérniðin námskeið fyrir ríkisstarfsmenn
veturinn 2003-2004

Oracle mannauðs- og fjárhagskerfi
Breytingar á störfum – auglýsingaskylda
Hvenær telst starf laust til umsóknar?

Hal(l)aklipping óskast!

Staða kjarasamningamála

Símavaktin, janúar-júlí 2003

Orlof nýráðinna starfsmanna

Nokkur atriði um framkvæmd

fæðingarorlofs

Auglýsing – norræn starfsmannaskipti

Ýmislegt fréttæmt

- Samstarf og samningar
- RAKO – ráðstefna
- Spurt og svarað

Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana

- “Náðist árangur?”

3. tbl. 5. árg.

Útgefið 17. september 2003

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneyttisstjóri

Vefur: <http://www.fjarmalaraduneyti.is>

Tölvupóstfang: postur@fjr.stjr.is

Smellið á strikið á milli greina til að fara aftur upp

Kjarasamningar - stofnanasamningar

Fjármálaráðuneytið vill minna forstöðumenn á að stofnanir eru bundnar af ákvæðum kjarasamninga og að stofnanasamningar eru hluti af þeim en nokkuð virðist bera á því að starfsmönnum sé ekki raðað í launaflokka í samræmi við fyrirliggjandi stofnanasamninga. Dæmi má taka um starf sem raðast samkvæmt stofnanasamningi í launaramma B, t.d. í launaflokk B - 3. Síðan má, á grundvelli ákvæða í stofnanasamningnum, meta hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna og getur slíkt mat leitt til 1 - 4 launaflokka hækkunar. Samkvæmt samkomulaginu getur starfið hæst raðast í launaflokk B – 7. Þess eru m.a. dæmi að starfsmenn séu ráðnir í þessi sömu störf og fái greitt samkvæmt C – ramma. Þetta er óheimilt samkvæmt ákvæðum stofnanasamningsins. Stofnanir eru bundnar af kjarasamningum og eins og áður sagði eru stofnanasamningar hluti af þeim. Telji stofnanir nauðsynlegt að einstaklingi sé raðað hærra en ákvæði stofnanasamnings gera ráð fyrir, er hægt að gera sérstakt samkomulag um slíkt í samstarfsnefnd sem gildir þá eingöngu fyrir þann einstakling á meðan hann er í starfi en hefur ekki áhrif á röðun starfsins.

Minna má á að röðun í launaflokka hefur ekki aðeins áhrif á laun þeirra starfsmanna sem eru í starfi hjá stofnuninni. Oft hefur röðunin einnig áhrif á lífeyri fyrrverandi starfsmanna.

Á stjórnendavef ráðuneytisins er að finna eftirfarandi umfjöllun um stofnanasamninga:

Meginhlutverk stofnanasamninga er að segja til um hvernig ákveða skuli mánaðarlaun hvers og eins starfsmanns fyrir dagvinnu. Þessu hlutverki stofnanasamnings eru hins vegar settar tiltekna skorður sem m.a. er að finna í hinum miðlæga hluta hvers kjarasamnings.

Í **fyrsta lagi** verður að virða þær skilgreiningar starfa í launaramma sem fram koma í fyrsta kafla kjarasamninganna (grein 1.3). Í grófum dráttum má segja að samkvæmt þeim skilgreiningum eigi almennir starfsmenn að raðast innan A-ramma, starfsmenn sem hafi umsjón með málaflokkum/verkefnum sem og millistjórnendur að raðast innan B-ramma og innan C-ramma þeir sem hafa stjórnun og stefnumörkun að aðalstarfi.

Í **öðru lagi** verður röðun starfanna að taka mið af þeim verkþáttum sem eru viðvarandi/stöðugir í viðkomandi starfi (sama grein kjarasamnings og vitnað var til að ofan). Þannig á til dæmis ekki að taka tillit til tímabundins aukins umfangs tiltekins verkþáttar þegar röðun starfsins er ákveðin.

Í þriðja lagi verður að gæta samræmis varðandi röðun starfa milli mismunandi stéttarfélaganna innan sömu stofnunar. Það þýðir að sama starfi verður að raða eins og út frá sambærilegum forsendum þó svo að um mismunandi kjarasamninga sé að ræða. Það þýðir aftur á móti ekki að það sé nauðsynlegt að starfsmenn fái nákvæmlega sömu krónutölu í laun þar sem launatöflur stéttarfélaganna eru ekki þær sömu.

Í fjórða lagi verður að gæta sérstaklega að jafnræði kynjanna og er rétt að benda á það að stofnunum er skylt að gera jafnréttisáætlanir samkvæmt síðustu framkvæmdaáætlun ríkisstjórnar um jafnréttismál.

Við göngum út frá þeirri forsendu að forstöðumenn telji núverandi fyrirkomulag í þessum málum betra en fyrra horf. Því viljum við brýna fyrir forstöðumönnum að sýna í verki að þeir standi undir þeirri ábyrgð sem fylgir auknu valdi og frjálsræði. Ef ekki, getur það leitt til að þess verði krafist að núverandi fyrirkomulag ákvarðana á röðun starfa og starfsmanna verði endurskoðað.



Sérniðin námskeið fyrir ríkisstarfsmenn veturinn 2003 – 2004

Áhersla á fræðslu fyrir starfsmenn ríkisins hefur farið vaxandi að undanförunu. Vegna tæknipróunar, sérhæfingar og eðlis verkefna hafa kröfur til hæfni starfsmanna og þekkingar á málefnum og viðfangsefnum aukist. Fyrirtæki og stofnanir leggja kapp á að mennta starfsmenn, ýmist með því að senda það á námskeið eða með fjárhagsstuðningi ef um langt og kostnaðarsamt nám er að ræða. Til dæmis sótti árið 1999 rúmlega annar hver ríkisstarfsmaður einhvers konar endurmenntunarnámskeið árlega sem er heldur hærra hlutfall en þekktist á hinum almenna vinnumarkaði. Þessi aðsókn ríkisstarfsmanna að námskeiðum hefur farið vaxandi undanfarin þrjú ár.

Töluvert framboð er á ýmsum námskeiðum hér á landi. Ýmis fyrirtæki og menntastofnanir keppast við að bjóða stutt og hnitmiðuð námskeið. Fæst þessara námskeiða eru hins vegar sniðin að sérþörfum ríkisins. Starfsemi, starfsumhverfi og verklag hjá ráðuneytum og ríkisstofnunum er að ýmsu leyti frábrugðið aðstæðum fyrirtækja á markaði. Nauðsynlegt er að fræðsla og námskeið taki mið af þessari sérstöðu ríkisins.

Fjármálaráðuneytið fer með starfsmannamál fyrir hönd ríkisins og þ.m.t. stefnumótun í starfsþróun og endur- og símenntun. Jafnframt annast ráðuneytið ýmis umbóta- og hagræðingarmál fyrir stofnanir ríkisins. Ráðuneytið hefur undanfarna mánuði kannað og metið þörf fyrir fræðslu í formi námskeiða með sérstöðu ríkisins að leiðarljósi. Í framhaldi af þeim undirbúningi hefur verið ákveðið að bjóða upp á flokk námskeiða fyrir ríkisstarfsmenn veturinn 2003 - 2004. Ráðuneytið telur að með því að fræða starfsfólk um skipulag stjórnarsýslunnar, ábyrgð og valdsvið, stjórnun og stefnumótun í ríkisrekstri og verklag sem tíðkast hjá ríkinu sé komið betur til móts við kröfur stjórnenda og starfsmanna stofnana um efni og innihald námskeiða.

Ákveðið var að leita samstarfs við Endurmenntun Háskóla Íslands um framkvæmd námskeiðanna og mun kennslan fara fram hjá Endurmenntun. Boðið verður upp á 16 námskeið á tveimur öðrum. Sex þeirra verða kennd að hausti og 10 að vori. Námskeiðsgjöld greiða stofnanir og skal kostnaður vegna námskeiðanna rúmast innan fjárheimilda. Skráning fer fram hjá Endurmenntun Háskóla Íslands og er skráning þegar hafin á öllum námskeiðum.

Forstöðumenn eru hvattir til að kynna sér vel þau námskeið sem í boði verða og leggja mat á hvaða námskeið henta starfsemi og starfsmönnum stofnunarinnar. Námskeiðin eru skipulögð með það fyrir augum að þau nýtist starfsmönnum í störfum þeirra og jafnframt að þau nýtist við úrlausn annarra verkefna innan stofnunarinnar. Stofnunum hafa þegar verið send veggspjöld og kynningarbæklingar um námskeiðin og jafnframt er að finna upplýsingar um námskeiðin á vef ráðuneytisins www.fjarmalaraduneyti.is og á stjórnendavefnum www.stjornendavefur.is.



Oracle mannauðs- og fjárhagskerfi

Síðustu mánuði hefur verið unnið kappsamlega að því að prófa kerfið áfram og taka það í notkun hjá fleiri stofnunum. Kerfið er nú að slíta barnsskólum og er orðið liprara og auðveldara er að nálgast upplýsingar en áður var.

Fjárhagur

Nú er skjáfyrrisparahluti kerfisins orðinn aðgengilegri með því að nota summutöflur sem draga saman upplýsingar á einstök atriði í reikningslykli. Við hvetjum alla þá sem ekki hafa prófað þennan möguleika að hafa samband við þjónustuborð Fjársýslu ríkisins (FJS) og fá leiðbeiningar og stuðning. Skýrslum hefur fjölgað mikið í kerfinu og viljum við sérstaklega benda á nýja útgáfu af hreyfingarlista sem er sambærilegur við þann gamla góða í BÁR-kerfinu. Við hjá FJS höfum að auki gert mikið af því að flytja gögn yfir í Excel og viljum hvetja menn til að tileinka sér þann möguleika líka.

FJS hefur tekið AP-hluta kerfisins í notkun fyrir greiðsluþjónustu ríkisféhirðis en flutt síðan gögnin yfir í BÁR til þess að notendur geti skoðað þau. Á næstu vikum munum við auka þátt Oracle þannig að sífellt fleiri og fleiri gögn stofnana í greiðsluþjónustu verða skráð í því kerfi en síðan flutt yfir í BÁR. Verið er að vinna að uppsetningu á kerfishluta þar sem ríkisreikningur og mánaðarvinnslur verða unnar og kostnaður borinn saman við fjárheimildir.

Þegar líður að áramótum, fara forstöðumenn gjarnan að huga að áætlanagerð og munum við bjóða upp á námskeið fyrir notendur þar sem kennt verður að útbúa og geyma áætlanir í Oracle.

Mannauðskerfi

Nú fer sá tími að nálgast að starfsmannakerfið og vakta- og viðverukerfi verði tekin í notkun hjá stofnunum. Starfsmannakerfið heldur utan um allar grunnupplýsingar um stofnun, skipulag stofnunar og starfsmenn. Þessar upplýsingar eru síðan notaðar af öðrum kerfishlutum. Nú hefur verið útbúin brú milli Oracle og launakerfis ríkisins (LAR) þannig að öll umsýsla vegna starfsmanna er í Oracle en laun eru reiknuð áfram í LAR fyrst um sinn. Ætlunin er síðan að samkeyra LAR og Oracle-launakerfið til að tryggja að allir útreikningar séu réttir. Oracle-launakerfið mun taka við af LAR á næsta ári. LSH stefnir að því að koma upplýsingum um starfsmenn spítalans inn í starfsmannakerfið fyrir næstu áramót og verið er að setja kerfið upp hjá fjölda annarra stofnana.

Vakta- og viðverukerfið gerir stofnunum kleift að halda utan um viðveru starfsmanna og réttindi þeirra, s.s. veikindi, orlof o.s.frv. Jafnframt er mögulegt að skipuleggja vaktir þannig að starfsmenn og stofnanir setja fram óskir og kerfið kemur með tillögu að vaktáætlun sem gengur eins langt og hægt er til móts við óskir aðila. Launin og vakta- og viðverukerfið eru að fara í tilraunarekstur.

Þjónustuborð FJS, vinnubúðir og stuðningur við stofnanir

FJS hefur nú rekið þjónustuborð fyrir Oracle-kerfið allt þetta ár. Starfsmenn þjónustuborðs eru komnir með ágæta reynslu og geta leyst úr flestum fyrirspurnum. Þeim fyrirspurnum sem ekki er hægt að svara, er beint til sérfræðinga. Ef óskað er eftir frekari aðstoð frá stofnunum, er mögulegt að aðilar frá stofnun komi til FJS og vinni þar undir handleiðslu starfsmanna þjónustuborðs. Sími þjónustuborðs er 545-7600 og þjónustutími er kl. 08.00 - 16.00.



Breytingar á störfum – auglýsingaskylda

Hvenær telst starf laust til umsóknar ?

Í 7. gr. [laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins](#), stml, segir að laus embætti skuli auglýsa í Lögbirtingablaði og að önnur störf skuli auglýsa opinberlega samkvæmt reglum sem fjármálaráðherra setur, sbr. [reglur nr. 464/1996, um auglýsingar á lausum störfum](#). Fyrirmæli ákvæðisins um auglýsingaskylda verða á hinn bóginn ekki skilin þannig að skylt sé að auglýsa öll störf laus til umsóknar. Lítið er svo á að forstöðumenn eigi á grundvelli stjórnunarheimilda sinna nokkurt mat um það hvort tiltekið viðfangsefni teljist laust starf og hvort nýtt starf sem til verður innan stofnunar verði auglýst laust eða falið öðrum sem fullnægir að öðru leyti skilyrðum til að gegna því. Óski stjórnvald á hinn bóginn að ráða til starfs einstakling með aðra kunnáttu eða þekkingu en starfsmenn hans búa yfir eða starfið krefst, m.a. vegna sérstakra hæfisskilyrða, svo sem menntunar eða sérstakrar kunnáttu eða reynslu, er forstöðumanni almennt skylt að auglýsa slíkt starf laust til umsóknar. Koma sjónarmið þessi m.a. fram í álitum umboðsmanns Alþingis frá 1. júlí 2003 í málum nr. 3684/2003 og 3714/2003.

Í nefndu álitum umboðsmanns hafði tiltekið sjúkrahús breytt innra skipulagi sínu sem olli m.a. því að breytingar voru gerðar á starfi A, innkaupafulltrúa, og stofnað starf innkaupastjóra. Stór hluti verkefna A

var færður til innkaupastjóra og hann gerður að undirmanni innkaupastjóra. A taldi að hann hefði í raun gegnt þessu starfi og að framhjá sér hefði verið gengið þegar C var fluttur í starfið, sbr. 36. gr. stml. Í álitinu benti umboðamaður á að A hefði verið ráðinn með gagnkvæmum uppsagnarfresti og ráðningunni ætlað að vara um óákveðinn tíma. Gat A ekki vænst þess að eðli og inntak þeirra verka sem honum voru falin að leysa, héldust að öllu leyti óbreytt út starfstíma hans hjá sjúkrahúsinu. Í slíku réttarsambandi væri það almennt hlutverk atvinnurekanda að afmarka á hverjum tíma hvaða verk skuli unnin og með hvaða hætti það skuli gert. Þegar forsendur að baki starfinu breytast, hefði atvinnurekandi töluvert svigrúm til að breyta einhliða verkefnum starfsmanna án þess að nauðsynlegt væri að segja ráðningarsamningi upp. Kæmu þessu meginsjónarmið fram í 19. gr. stml. Tók umboðsmaður fram að forstöðumaður hefði ótvíræða heimild til þess að breyta störfum og verksviði ríkisstarfsmanns og væri það komið undir mati hans hvort tilefni væri til slíkra breytinga. Á hinn bóginn tók umboðsmaður fram að því mati væru þó settar almennar skorður á grundvelli óskráðra meginreglna stjórnarsýsluréttar. Yrðu ástæður fyrir slíkum breytingum að byggjast á málefnalegum sjónarmiðum og þá mættu þær ekki vera meira íþyngjandi fyrir starfsmann en nauðsynlegt væri til að ná því marki sem að væri stefnt. Í tilviki A hafði honum verið tilkynnt um breytingarnar í samræmi við 19. gr. stml. og að þær myndi ekki hafa áhrif á launakjör hans. Tók umboðsmaður fram að það væri undir viðbrögðum starfsmanns komið hvaða áhrif slík tilkynning hefði á ráðningarsambandið. Þá kemur fram í álitinu að um hafi verið að ræða ákvörðun um innra skipulag stofnunar sem ekki hefði haft áhrif á réttindi eða skyldur A og hefði því ekki átt undir ákvæði stjórnarsýslulaga.

Að því er varðaði skyldu til þess að auglýsa umrætt starf laust til umsóknar tók umboðsmaður fram:

„Ljóst er að forstöðumenn ríkisstofnana eiga á grundvelli stjórnunarheimilda að nokkru marki mat um það hvort tiltekin viðfangsefni séu skilgreind sem laust starf eða hvort þau eru felld undir starfssvið starfsmanna sem fyrir eru hjá stofnuninni. Þá er ekki sjálfgefið að þegar nýtt starf verður til að það sé auglýst laust til umsóknar heldur kann að vera unnt að haga breytingunum með þeim hætti að starfsmaður sem fyrir er hjá stofnuninni taki yfir þau verkefni sem falla undir hið nýja starf og annað starf en stofnaðist sé auglýst.“

Í málinu hafði C framkvæmdastjóri sem hafði réttarstöðu embættismanns verið fluttur í umrætt starf með tilvísun til 36. gr. stml. Umboðsmaður féllst ekki á að í ákvæðinu fælist heimild til þess að flytja embættismann í almennt starf hjá ríkinu og að slíkt gæti vikið til hliðar skyldu til þess að auglýsa almennt starf skv. 2. mgr. 7. gr. stml. Ætti ákvæði 36. gr. stml við þegar embættismaður væri fluttur úr einu embætti í annað. Þegar lítið væri til þess að um nýtt starf var að ræða og að sjúkrahúsið hafði lýst því yfir að það hefði stefnt að því að fá til starfsins einstakling sem hefði víðtæka stjórnunarreynslu innan heilbrigðisstofnana eða menntun á háskólastigi sem nýttist til starfsins, var það mat umboðsmanns að þessi atriði bentu til þess að starfið hafi verið laust til umsóknar skv. 1. mgr. 2. gr. reglna nr. 464/1996, enda væri ekki séð að nokkur hefði átt lagalegt tilkall til starfsins.



Hal(l)aklipning óskast!

Flestir forstöðumenn ríkisins hafa ugglaut einhvern tímann spurt sig þeirrar spurningar hvaða skilyrði þurfi að uppfylla til að fá fjárveitingu vegna rekstrarhalla. Margir muna þá gömlu “góðu” daga þegar halli var ekki færður yfir áramót heldur felldur niður. Sama regla gildi reyndar um meðferð rekstrarafgangs sem ekki tókst að eyða fyrir áramót. Þessar gömlu reglur um meðferð afgang og halla voru afnumdar fyrir liðlega áratug síðan þar sem þær þóttu ekki hvetja til ráðdeildar. Tekin var upp sú regla að flytja halla milli ára og draga frá fjárveitingu næsta árs og að bæta ónotaðri fjárveitingu við fjárveitingu næsta árs. Þessi regla var síðan felld inn í [lög nr. 88/1997, um fjárreiður ríkisins](#). Samhliða þessu var með lögnum þrengt mjög að heimildum framkvæmdavaldsins til að ákveða aukafjárveitingar og var það gert til að koma til móts við gagnrýni þingmanna. Í 5. kafla laganna segir að valdi ófyrirséð atvik, kjarasamningar eða ný löggjöf því að grípa þurfi til sérstakra fjárráðstafana sem ekki var gert ráð fyrir í fjárlögum, skuli leitað heimilda fyrir þeim í frumvarpi til fjárukalaga eða í lokafjárlögum ef fjárukalög hafa þegar verið samþykkt.

Af hálfu fjármálaráðuneytisins hefur verið lítið svo á að túlka bæri heimildir til að sækja um aukafjárveitingar þröngt; að það sé fremur viðfangsefni fjárlaga en fjárukalaga að veita stofnunum fé vegna hallareksturs. Lögin gera, eins og áður segir, ráð fyrir að leita megi eftir aukafjárveitingu, sé um ófyrirséð atvik að ræða. Það vekur upp spurningu um hvaða útgjaldaaukandi atvik megi sjá fyrir við fjárlagagerðina og hver ekki? Fjármálaráðuneytið túlkar þetta ákvæði laganna þröngt. Viðmiðið er að hlutaðeigandi stjórnendur sýni fram á að þeir hefðu ekki getað brugðist við breytingum á ytri aðstæðum öðru vísi en með því að efna til útgjaldanna, ekki séu til ónotaðar fjárveitingar frá fyrri árum og að ekki hafi verið svigrúm til að fresta öðrum útgjöldum í staðinn. Þrátt fyrir þessa grundvallarafstöðu ráðuneytisins kemur í ljós, þegar rýnt er í greinargerðir með fjárukalögum síðustu árin, að í nokkrum

tilvikum hafa verið veittar aukafjárveitingar vegna útgjalda sem reikna má með að sjá hefði mátt fyrir. Hér er um að ræða útgjöld sem stafa fremur af lausatökum stjórnenda í ríkisrekstri en ófyrirséðum atvikum. Í þessum tilvikum hefur verið fylgt þeirri vinnureglu að láta gera sérstaka úttekt á ástæðum þess að útgjöld fóru umfram heimildir. Ef niðurstaða úttektar réttlætir aukna fjárveitingu, er fyrst gengið úr skugga um að hlutaðeigandi ráðuneyti og stofnun hafi gripið til ráðstafana sem tryggja að útgjöldin fari ekki aftur umfram fjárveitingu. Dæmi um algengar ráðstafanir er að endurskipuleggja rekstur til að lækka kostnað, t.d. svo að stofnunin beri hluta af uppsöfnuðum halla, breyta lögum og reglum um hlutaðeigandi stofnun, breyta skipulagi eða skipta um stjórnendur eða að fagráðuneytið leggi stofnuninni til aukið fé innan þess ramma sem það hefur til ráðstöfunar við árlega fjárlagagerð.

Það er því alls ekki auðvelt að fá hal(l)aklippingu.



Staða kjarasamningsmála

Í árslok renna út kjarasamningar ríkisins við allflest stéttarfélög innan ASÍ og taka þeir til c.a. 10% ríkisstarfsmanna. Um 20. október skulu samningsaðilar hafa lokið gerð viðræðuáætlana. Eftirtaldir samningar gilda til 31.12.2003:

Samningur fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs við:

- Starfsgreinasamband Íslands
- Eflingu – stéttarfélag
- Sjómannafélag Reykjavíkur v/Hafrannsóknarstofnunar
- Sjómannafélag Reykjavíkur v/Landhelgisgæslu Íslands
- Alþýðusamband Austurlands v/Svæðisskrifstofu málefna fatlaðra

Einnig samningar við eftirtalin verkalýðsfélög/sambönd vegna heilbrigðisstofnana:

- Alþýðusamband Austurlands
- Alþýðusamband Norðurlands og Einingu-löju
- Alþýðusamband Vestfjarða
- Verkalýðsfélag Akraness
- Verkalýðsfélag Grindavíkur og Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur
- Verkalýðsfélag Húsavíkur
- Verkalýðsfélagið Bárúna-Þór
- Verkalýðsfélagið Hlíf í Hafnarfirði

Tveir kjarasamningar runnu út 15. september 2003, þ.e. við Félag íslenskra atvinnuflugmanna og Flugvirkjafélag Íslands, hvorir tveggja vegna Landhelgisgæslu. Þegar hefur verið samið um viðræðuáætlun við félögin.

Þá sömdu Rafiðnaðarsamband Íslands og Samiðn – samband iðnfélaga til marsloka 2004 og Verkstjórásamband Íslands til aprílloka 2004.

Kjarasamningar ríkisins við stéttarfélög opinberra starfsmanna gilda langflestir til 30. nóvember 2004. Undantekningar eru þó samningar við Kennarasamband Íslands, Félag háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins og Kjarafélag Tækni- og vinnubræðingafélags Íslands sem gilda til 30. apríl 2004. Ennfremur gilda nokkrir samningar fram á árið 2005, þ.e. við Landssamband lögreglumanna, Félag íslenskra flugumferðarstjóra og Læknafélag Íslands.



Símavaktin, janúar – júlí 2003

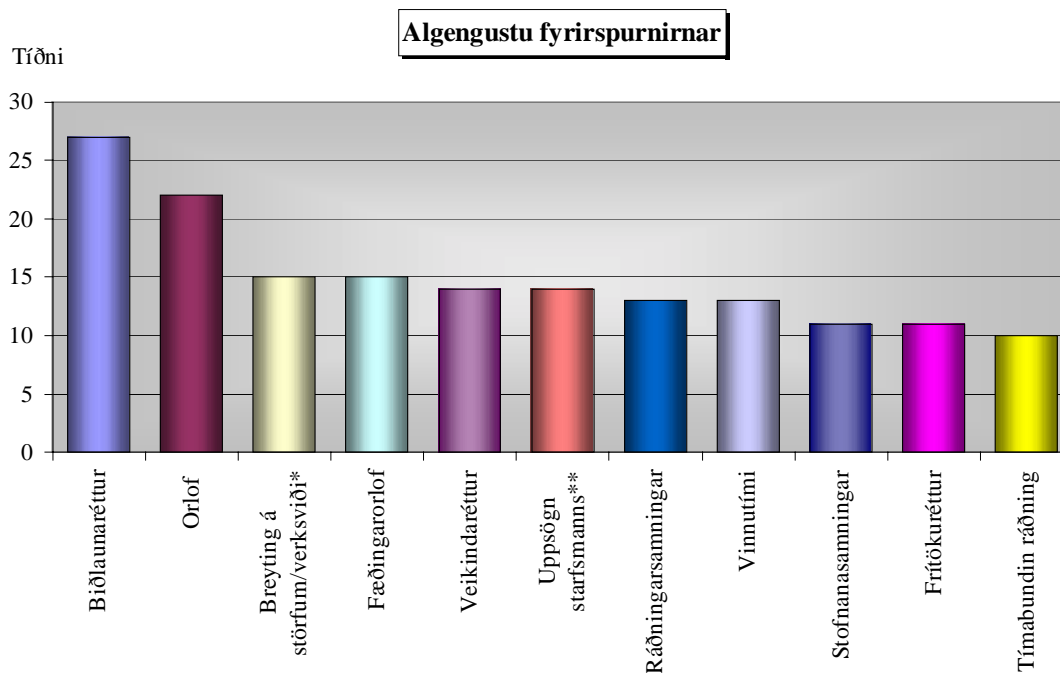
Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins starfrækir svokallaða símvakt þar sem sérfræðingar skrifstofunnar skiptast á um að svara fyrirspurnum um starfsmannamál. Tekið hefur verið saman yfirlit yfir fyrirspurnir sem borist hafa á símvaktina fyrstu 6 mánuði ársins og hér á eftir má sjá hvaða málefni hafa helst brunnið á vörum viðmælenda símvaktarinnar.

Til að koma til móts við notendur/fyrirspyrjendur hefur verið sett inn mjög mikið og ítarlegt efni um flest það er starfsmannamál varðar á [vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#), og er það til mikils hæðarauka fyrir notendur að geta kynnt sér efnið þar. Auk þess starfrækir ráðuneytið sérstakan [stjórnendavef](#), þar sem finna má ýmislegt fróðlegt og gagnlegt er þessi mál varðar. Starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins

vill eindregið hvetja fyrirspyrjendur til að skoða vefinn og sjá hvern fróðleik þar er að finna. Ennfremur vill ráðuneytið hvetja alla þá er vinna að starfsmannamálum hjá ríkinu, stjórnendur jafnt sem aðra, að kynna sér [dreifibréf](#) þau er starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins gefur út. Um er að ræða almennar leiðbeiningar og tilmæli til ráðuneyta og stofnana ríkisins um málefni ríkisstarfsmanna en þar er einmitt oft að finna svör við þeim spurningum sem bornar eru upp við sí mavaktina. Dreifibréfin eru eingöngu birt á vefsíðu ráðuneytisins. Hægt er að fá tilkynningar með tölvupósti um dreifibréfin jafnóðum og þau birtast á vefnum og gerast áskrifendur með því að senda tölvupóst á katrin.arnorsdottir@fjr.stjr.is.

Fái notendur ekki svör við spurningum sínum á vefnum, eru sérfræðingar skrifstofunnar að sjálfsögðu reiðubúnir að aðstoða þá símleiðis.

Hér fyrir neðan má sjá súlurit er sýnir algengustu fyrirspurnirnar sem borist hafa sí mavaktinni það sem af er ársins 2003:



*Tilfærsla starfsmanns í starfi - 19. gr. stml.

**Brot á starfskyldum eða ekki. - einnig hvort um er að ræða að starfsmanni er sagt upp eða það, að hann segir sjálfur upp starfi sínu.



Orlof nýráðinna starfsmanna

Þess virðast vera nokkur dæmi, að samkomulag sé gert við nýráðna starfsmenn um að þeim sé heimilt að taka fullt orlof fyrsta árið sitt í starfi en ósagt látið hvort orlofið sé launað eða ekki. Í tilvikum sem þessum ber að gæta þess hver sé orlofsréttur starfsmanna á launum. Því orlof umfram það er launalaust leyfi sem draga skal frá launum starfsmannsins.

Við getum tekið dæmi um starfsmann sem hóf störf 1. mars í ár og orlofsréttur hans er hámarksorlof. Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl hvert ár. Orlofsréttur þessa starfsmanns er því 240 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf og heilt orlofsávinnsluár. Orlofsréttur hans í ár er þá $240 \text{ st./}12 \times 2 = 40$ vinnuskyldustundir.

Þessi starfsmaður átti því rétt á launuðu orlofi í sumari 40 vinnuskyldustundir eða 5 daga. Hann tók hins vegar orlof í 24 daga eða 192 vinnuskyldustundir svo sem samkomulag hafði orðið um. Það orlof sem hann fékk að taka umfram þá 5 daga sem hann átti rétt á er launalaust leyfi sem draga skal frá launum starfsmannsins. Þá er rétt að geta þess að það er afar óheppilegt að menn sé að velta á undan sér ofteknu orlofi. Réttast er að draga það strax af starfsmönnum sem launalaust leyfi.



Nokkur atriði um framkvæmd fæðingarorlofs

Nú eru liðið vel á 3. ár frá því að [lög nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof](#), tóku gildi og greiðslur í fæðingarorlofi opinberra starfsmanna, þ.e. mæðra, færðust til Fæðingarorlofssjóðs hjá Tryggingastofnun ríkisins. Skömmu áður, eða 24. október 2000, sömdu bandalög opinberra starfsmanna við viðsemjendur sína, fjármálaráðherra, Reykjavíkurborg og Launanevnd sveitarfélaga, um m.a. réttarstöðu í fæðingarorlofi og fjölskyldu- og styrktarsjóð. Samkomulagið tók gildi frá sama tíma og nýju fæðingarorlofslögin, 1. janúar 2001, en réttindi skv. þágildandi reglugerð um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins féllu úr gildi frá sama tíma.

Ábyrgð á réttindaávinnslu í lífeyrissjóði

Meðal þeirra atriða sem samið var um, var að launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinningi starfsmanna í B-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins (LSR) og í A-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar (LsRb), þ.e. þeim sjóðum sem starfa skv. eldra kerfi þannig að ávinningur byggist á margfeldi mánaðafjölda og starfshlutfalls. Þetta á líka við um Lífeyrissjóð hjúkrunarfræðinga (LH). Hér á eftir verða þessir sjóðir nefndir B-deildir til einföldunar.

Samkvæmt upplýsingum frá LSR og LsRb hefur gengið erfiðlega að fá nauðsynlegar upplýsingar með iðgjaldaskilum í B-deildir frá Fæðingarorlofssjóði. Þá er iðgjaldaupphæðin eðlilega ýmist hærri eða lægri en 4% af dagvinnulaunum. Sömuleiðis veldur erfiðleikum að tímabil fæðingarorlofs virðist oft ekki falla saman við iðgjaldaskil frá launagreiðanda fyrir dagana á undan og eftir fæðingarorlofi svo að skakkar dögum eða jafnvel vikum. Þessi atriði standa til bóta með meira samstarfi aðila. Rétt er þó að benda starfsmönnum sem verið hafa í fæðingarorlofi og eru sjóðfélagar í B-deildum, á að fylgjast vel með réttindaávinningi í fæðingarorlofi.

Ábyrgð launagreiðenda - útfylling eyðublaðs

Mjög áriðandi er að vandað sé til verka við útfyllingu á eyðublaðinu "Tilkynning um fæðingarorlof". Eyðublaðið er tilkynning starfsmanns til stofnunar um töku fæðingarorlofs og þess vegna útfyllt af honum. Á blaðinu eru þó upplýsingar sem varða launaafgreiðslu, s.s. nafn lífeyrissjóðs og deild, starfshlutfall síðustu 6 mánuði fyrir fæðingarorlof og föst laun fyrir dagvinnu fyrir þá sem eiga aðild að B-deildum. Nokkuð algengt mun t.d. að foreldri muni ekki rétt nafn á lífeyrissjóði og rugli saman A- og B-deild. Þess vegna er mælt með að launagreiðandi fylli út A-, B- og C-hluta eyðublaðsins eða yfirfari í það minnsta þær upplýsingar.

Leitað var eftir athugasemdum frá Fæðingarorlofssjóði varðandi útfyllingu eyðublaðsins. Þar kom fram að alloft sé búið að breyta dagsetningum á eyðublaðinu þegar það berst sjóðnum og er þá erfitt að átta sig á hvort sú breyting var gerð með samþykki launagreiðanda. Sjóðurinn leggur því til að fyllt sé út nýtt eyðublað ef breyta þarf dagsetningu. Hér má bæta því við að lágmark er að launagreiðandi staðfesti breytingu með því að setja stafina sína við. Þá bendir sjóðurinn á að faðir má aldrei byrja fæðingarorlof fyrir áætlaðan fæðingardag barns og að móðir verður alltaf að taka tvær vikur í kringum fæðingu barns. Hún getur sem sagt ekki byrjað í sumarleyfi og farið svo í fæðingarorlof. Þetta gildir einnig um kennara, þ.e. mæður, sem ala börn á orlofstíma.

Reglan er að laun eiga alltaf að falla niður á móti fæðingarorlofsgreiðslunum, alveg sama hvað foreldri kann að eiga mikið ótekið frí. Ef foreldri er að hluta í fæðingarorlofi og að hluta í starfi, má ekki auka starfshlutann án þess að fæðingarorlofshlutinn minnki að sama skapi.

Breytingar á eyðublaði

Í ráði er að bæta við frekari launaupplýsingum á eyðublaðið vegna sjóðfélaga í B-deildum. Einnig verður bætt við ramma vegna séreignasjóðs, nafni og prósentu. Þessar breytingar verða kynntar þegar þar að kemur.



AUGLÝSING

Norræn starfsmannaskipti

Norræna ráðherranefndin hefur síðan 1979 veitt styrki til að gera ríkisstarfsmönnum kleift að stunda tímabundið störf eða starfsnám á starfsvettvangi sínum hjá ríkisstofnunum á hinum Norðurlöndunum. Styrkurinn er nú 8.000 danskar krónur á mánuði. Ráðherranefndin greiðir einnig ferðakostnað til og frá dvalarstað samkvæmt sérstökum reglum.

Umsóknarfrestur vegna ársins 2004 er til 30. nóvember 2003.

Nánari upplýsingar er að finna á vefsíðu fjármálaráðuneytisins. Slóðin er: <http://fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/skiptidvol> eða hjá asta.lara.leosdottir@fjr.stjr.is



Ýmislegt frétt næmt

Samstarf og samningar

Nú eru námskeiðin um Samstarf og samninga (SoS) að hefja göngu sína á ný eftir sumarhlé. Fyrsta námskeiðið var haldið á Austurlandi 9. september og fyrsta námskeiðið í Reykjavík 17. september. Fjöldi þeirra sem sóttu lotu 1 og 2 vorið 2003 voru sem hér segir:

Lota 1 = 539 þátttakendur

Lota 2 = 476 þátttakendur

Forstöðumenn og starfsmannastjórar eru hvattir til að kynna sér fyrirkomulag námskeiðanna og skrá sig við fyrsta tækifæri ef þeir eru ekki þegar búnir að því. Skráning fer fram hjá Endurmenntun Háskóla Íslands í síma 525-4444 eða með tölvupósti á endurmenntun@hi.is
[Ef þið smellið hér, sjáið þið tímatöfluna og námsvísinn.](#)



RAKO - ráðstefna

Daganna 8. og 9. september stóð fjármálaráðuneytið fyrir svokallaðri RAKO-ráðstefnu. Þar hittust norrænir hagsýslu- og hagræðingaraðilar í opinberum rekstri. Er það ýmist fulltrúar fjármálaráðuneyta eða sérstakra hagsýslustofnana. Umfjöllunaratriði ráðstefnunnar snéru einkum að skipulagi stjórnsýslunnar, þar sem skipst var á skoðunum um hvaða skipulag hentaði best til þess að tryggja skilvirka útfærslu markmiða, bæði pólitískra markmiða sem og markmiða um betri og skilvirkari ríkisrekstur.



Spurt og svarað

Við viljum vekja athygli ykkar á nýju efni á [vef fjármálaráðuneytisins á síðunni "Spurt og svarað"](#). Þar er að finna spurningar og svör um ýmislegt sem varðar starfsmannamál ríkisins og kemur upp með formlegum eða óformlegum hætti og ráðuneytið hefur skýra afstöðu til. Reynt er að setja spurningarnar fram með markvissum hætti og hafa svörin skýr og stutt.

Stefnt er að því að bæta nýju efni reglulega inn á síðuna. Það efni sem nú hefur bæst við, varðar m.a. biðlaun, orlof, veikindarétt, fæðingarorlof, ferðir á vegum vinnuveitanda, vinnutíma, ráðningarsamninga og tryggingamál.



Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

"Náðist árangur?"

Fyrir nokkrum vikum sendi Ríkisendurskoðun frá sér skýrslu þar sem gerð var úttekt á árangursstjórnun í ríkisrekstri. Fyrirsögn þeirrar skýrslu var einmitt "Náðist árangur?" Komst Ríkisendurskoðun að þeirri niðurstöðu að árangursstjórnun væri skammt á veg komin hjá íslenska ríkinu og gerði þó nokkrar athugasemdir við framkvæmd verkefnisins.

Um þessa skýrslu varð nokkur fjölmiðlaumræða á sínum tíma og mátti alveg skilja þá umfjöllun þannig að verkefnið hefði mistekist í heild sinni. Eins og oft vill verða í umræðu samfélagsins var því helst haldið á lofti sem betur hefði mátt fara. Það láðist hins vegar oftast að geta þeirrar meginniðurstöðu Ríkisendurskoðunar að verkefni þetta hafi orðið upphafið að mikilli hugarfarsbreytingu hjá starfsmönnum hins opinbera og nýjum vinnubrögðum í fjölmörgum stofnunum. Þá fór einnig býsna hljótt það mat Ríkisendurskoðunar að árangursstjórnun gæti orðið mikilvægt stjórnæki í rekstri ríkisins.

Umbætur í ríkisrekstri var eitt meginþema í ríkisrekstri síðasta áratugar - gekk iðulega undir slagorðinu "Nýskipan í ríkisrekstri". Hvað fólst raunverulega í þessu verkefni? Hverju var breytingunum ætlað að ná fram? Árangursstjórnun var einn þáttur á þeirri leið að gera ríkisreksturinn skilvirkari og hagkvæmari. Hugarfarsbreytingin fólst í því að stofnanir settu sér markmið í rekstri sínum, leituðu leiða til að finna mælikvarða til meta starfið og fylgdust reglulega með hvort árangur næðist og notuðu til þess hlutlæga mælikvarða.

Enginn vafi er á því að þessi hugsun var starfsmönnum ýmissa stofnana framandi á þeim tíma sem verkefnið var kynnt. Það er í sjálfu sér langtímamarkmið að breyta hugsunarhætti og þess vegna ekki við því að búast að þetta tæki skamman tíma. Til þess að gera breytingar af þessum toga þarf þrautseigju og úthald. Þær eru í eðli sínu stöðug umbótavinna en ekki eitthvað sem unnið er í eitt skipti. Ef til vill kann innleiðing árangursstjórnunarinnar að hafa tekið of langan tíma - gengið of hægt sögðu sérfræðingar Ríkisendurskoðunar. Það má þó ekki gleymast að með þessum aðferðum var verið að koma nýrri hugsun á framfæri og hvetja til vandaðri stjórnsýslu, aukinna afkasta og meiri ánægju meðal þeirra sem þjónustu þurftu að sækja til hins opinbera. Það er ekki óeðlilegt að það taki tíma.

Fundir og ráðstefnur sem ýmsir aðilar hafa staðið fyrir á síðustu árum þar sem efst á baugi eru hugtök eins og "umbætur, stjórnun, skilvirkni, árangur", hafa verið fjölsóttar bæði af stjórnendum og sérfræðingum. Nú eru það mun fleiri stjórnendur hjá hinu opinbera sem láta sig stjórnunaraðferðir skipta meira máli en áður. Þannig holar dropinn steininn. Með árunum hafa forstöðumenn ríkisstofnana beitt markvissum stjórnunaraðferðum eins og árangursstjórnun í sívaxandi mæli og nútímavinnubrögð orðið sjálfsgæður hluti í störfum stofnana. Ef þetta er borið saman við hugsun og stjórnunarhætti fyrir 12 - 15 árum hefur fjölmargt breyst til betri vegar. Margt hefur þannig áunnist og alltof sjaldan er talað um að stofnanir séu að bæta árangur og vinna saman. Þá bendir margt til að verið sé að ná betri árangri fyrir sama fé.

Almenn viðleitni er hjá stofnunum til að bæta þjónustu enda hefur hún í flestum tilfellum farið batnandi. Sömuleiðis er það eindreginn vilji langflestra forstöðumanna ríkisstofnana að störf starfsmanna þeirra séu unnin af fagmennsku og metnaði.

Hvernig má þá svara spurningu Ríkisendurskoðunar? Það er játandi vegna þess að með upptöku árangursstjórnunar sem þátt í nýskipan í ríkisrekstri náðist árangur!

Skúli Eggert Þórðarson
formaður FFR

