



FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐU

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

1. tölublað 5. árg. 27. mars 2003.

Efnisyfirlit

[Nýr stjórnendavefur](#)

[Ný kerfi](#)

[Um hlutaveikindi](#)

[Nú er tími orlofsáætlana](#)

[Nýlegir dómar í starfsmannámum](#)

[Laun á uppsagnarfresti?](#)

[Hvað er á döfinni](#)

[Ymislegt fréttæmt](#)

[Frá félagi forstöðumanna ríkisstofnana](#)

- Stjórnsýsluverkefni og rammafjárlög

1 tbl. 5. árg.

Útgefið 27. mars 2003

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneytisstjóri

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

Tölvupóstfang: postur@fjr.stjr.is

Smellið á strikið á milli greina til að fara aftur upp

Nýr stjórnendavefur

Geir H. Haarde, fjármálaráðherra, opnaði 19. mars sl. nýtt vefsvæði á vef fjármálaráðuneytisins, stjornendavefur.is, sem ráðuneytið mun halda úti og ætlað er stjórnendum ríkisstofnana. Á vefnum er að finna upplýsingar um stjórnun, fjármál og starfsmannamál hjá ríkisstofnunum. Jafnframt er þar að finna lög og reglur sem eiga við um rekstur ríkisstofnana, eyðublöð og form og ýmsar hagnýtar upplýsingar.

Fjármálaráðuneytið hefur á undanförunum árum lagt aukna áherslu á að upplýsa forstöðumenn um rekstur og stjórnun stofnana með útgáfu leiðbeininga og annarri fræðslu. Ráðuneytið hefur m.a. skipulagt fundaherferðir, gefið út fréttabréf fyrir forstöðumenn ríkisstofnana og birt upplýsingar á vef ráðuneytisins sem nýtist forstöðumönnum við stjórnun, fjármál og starfsmannamál.

Ráðuneytið taldi að þennan þátt mætti efla enn frekar og af því tilefni var ákveðið í nóvember sl. að útbúa sem hluta af vef ráðuneytisins sérstakan stjórnendavef. Á vefinn hefur verið safnað saman flestum þeim upplýsingum og leiðbeiningum sem ráðuneytið býr yfir og varða rekstur og stjórnun ríkisstofnana. Um er að ræða efni sem er að finna á vef ráðuneytisins, í málaskrá og öðrum upplýsingakerfum ráðuneytisins, skýrslum, leiðbeiningaritum og auk þess var útbúið nýtt efni sérstaklega til birtingar á stjórnendavefnum. Með þessum hætti telur ráðuneytið sig geta komið upplýsingum á framfæri við stjórnendur í ríkisstofnunum með markvissari hætti. Jafnframt ætti þetta að auðvelda stjórnendum að finna á einum stað flestar þær upplýsingar sem liggja til grundvallar rekstri ríkisstofnana.

Markmið með starfsemi stjórnendavefs er:

- Að stuðla að aukinni fræðslu til forstöðumanna og annarra stjórnenda ríkisstofnana með því að birta upplýsingar um stjórnun, fjármál og starfsmannamál.
- Að setja upplýsingar fram þannig að þær séu aðgengilegar notendum.
- Að birta á vefnum jafnóðum allt efni sem ráðuneytið býr yfir og á erindi við stjórnendur í ríkisrekstri.



Ný kerfi

Innleiðing mannauðskerfa stendur yfir

Starfsmenn allmargra ríkisstofnana hafa nú þegar farið á námskeið í grunnatriðum mannauðskerfisins. Í framhaldi af námskeiðum hafa stofnanir getað sent starfsmenn sína í

vinnubúðir sem haldnar eru af ráðgjöfum Skýrr og starfsfólki Fjársýslu ríkisins. Þar gefst þeim færi á að mæta með eigin gögn og vinna með þau undir leiðsögn. Ýmsum sem sótt hafa vinnubúðir, hefur þótt gott að geta komist vel inn í undirbúningsvinnu þá sem krafist er af stofnunum og hafa jafnvel getað lokið henni í vinnubúðunum. Eins og kunnugt er var ákveðið að ekki yrði farið að nota nýja starfsmannakerfið fyrr en lokið væri vinnu við brú sem fyrst um sinn á að flytja upplýsingar úr starfsmannakerfinu yfir í gamla launakerfið til útreiknings. Prófanir á flutningi um brúna standa yfir. Vakta- og viðverukerfið hefur verið sett upp hjá Fjársýslunni (FJS) og er í prófun þar. Vinna við það gengur samkvæmt áætlun og hafa fyrstu stimplanir þegar farið inn í kerfið.

Nú til vors verður aðaláhersla lögð á að koma þeim stofnunum inn í mannauðskerfið sem þegar hafa verið boðaðar á námskeið og í vinnubúðir. Síðar verður boðið upp á námskeið í launakerfinu og vaktakerfinu. Jafnframt verður sérstakt námskeið haldið fyrir stjórnendur ríkisstofnana.

Fyrsti hópur stofnana í fjárhagskerfum kominn af stað

Þrátt fyrir nokkra byrjunarörðugleika hafa nú um 45 stofnanir tekið fjárhagskerfið í notkun og fært bókhald í OEBS frá áramótum. Til að fyrirbyggja að aðrar stofnanir lentu í sömu örðugleikum, var hægt á innleiðingunni þar til búið yrði að leysa úr þessum vandamálum. Það er nú að baki og ekkert því til fyrirstöðu að halda áfram að fullum krafti.

Nokkrar stofnanir hafa með aðstoð FJS flutt rekstraráætlun úr BÁR í OEBS og geta nú prentað rekstraryfirlit út úr kerfinu sem er sambærilegt við mynd 343 í BÁR. Að auki eru nú komnar allmargar skýrslur sem auðvelt er að vinna fyrir stofnun eða viðföng. Framundan er að koma upp Excel tengingum hjá þessum stofnunum og aðstoða þær við að ná tókum á kerfinu.

Erfiðast að byrja

Ef draga má einn lærdóm af reynslu þessara 45 stofnana má segja að erfiðast sé að byrja. Eins og kunnugt er, er mikið annríki hjá stofnunum í janúar og febrúar. Því frestuðu margar stofnanir því að byrja. Þegar þær hófu síðan að nota kerfið, reyndist það í flestum tilvikum vera auðvelt í notkun. Sem dæmi má nefna að sumir notendur hafa ekki farið á námskeið heldur lært sjálfir á kerfið og síðan nýtt sér þjónustu FJS til að koma sér af stað. Þeim stofnunum sem eru að byrja, stendur þessi aðstoð til boða.

Námskeið: Innifalín í innleiðingunni eru námskeið sem haldin eru hjá Skýrr þar sem kennt er á kerfið.

Vinnubúðir hjá Skýrr: Stofnunum stendur til boða að færa fyrstu færslurnar í vinnubúðum með aðstoð starfsmanna Skýrr og FJS.

Vinnuaðstaða hjá FJS: Stofnanir sem óska eftir frekari stuðningi eða komast ekki í vinnubúðir, eiga kost á að koma til FJS og nota kerfið undir eftirliti þjónustuborðs FJS.

Þjónustuborð FJS: Þjónustuborð FJS er opið kl 8.00 - 16.00. Notendur geta sótt aðstoð og komið á framfæri spurningum eða athugasemdum hvort sem er í síma (545-7600) eða með tölvupósti (hjalp@fjs.is).



Um hlutaveikindi

Meðal ákvæða um veikindarétt ríkisstarfsmanna er heimild forstöðumanna til að leyfa að starfsmaður vinni skert starf að læknisráði. Í kjarasamningum opinberra starfsmanna er fjallað um slíkt í gr. 12.2.10 en hún hljóðar svo:

12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

Í ýmsum öðrum kjarasamningum, t.d. kjarasamningi Eflingar – stéttarfélags, hljóðar sambærileg grein svo:

6.4.6 Ef starfsmaður óskar eftir að vinna skert starf tímabundið vegna veikinda skv. nánari ákvörðun læknis, skal það heimilt með samþykki forstöðumanns. Veikindadagar teljast eigi að síður að fullu á meðan slíkt ástand varir. Umsagnar trúnaðarlæknis skal aflað, sé þess óskað af hálfu forstöðumanns.

Það hefur borið nokkuð á því að starfsmenn telji sig eiga sérstakan rétt á grundvelli þessara ákvæða. Svo er ekki heldur er þetta heimildarákvæði sem forstöðumaður ákveður hvort hann nýtir eða ekki. Einnig skal áhersla á það lögð að hér er alltaf um tímabundna ráðstöfun að ræða. Upphaflega var heimildin til þess hugsuð að starfsmaður sem verið hefði frá í lengri tíma vegna veikinda eða slyss, fengi aðlögunartíma er hann kæmi aftur til starfa og gæti í áföngum tekið upp fullt starf að nýju, t.d. með því vinna hálfu starf fyrstu vikunnar. Þetta er í raun heimild vinnuveitanda til að veita tímabundinn afslátt frá uppfyllingu vinnuskyldu og gildir aðeins á tímabilum þegar vinnuskylda er innt af hendi, þ.e. fellur niður í orlofstöku og annarri fríatöku.

Þess hefur orðið vart að ákvæðið hefur verið notað á annan hátt, jafnvel samfleytt í marga mánuði. Mælt er með því að heimildin sé aðeins notuð í undantekningartilvikum og alltaf bundin fyrirfram tiltekinni tímalengd sem stjórnandi ákveður í samráði við starfsmann. Hægt væri síðan að framlengja samkomulagið um einhvern tíma ef ástæða er til og læknir hefur ekki gefið fullt heilbrigðisvottorð, sbr. gr. 6.4.5 (Efling) og 12.3.1 (t.d. SFR).

Stundum er spurt hvernig eigi að telja orlof hjá starfsmanni sem fær leyfi til að vinna skv. gr. 12.2.10 eða 6.4.6. Hvort orlofstakan eigi að teljast að fullu til orlofs eða skiptast á milli veikinda og orlofs. Þegar svona er spurt er augljóst að ákvæðið hefur verið mistúlkað og litið á notkun heimildarinnar sem nokkuð varanlegt ástandi. Það er útilokað að starfsmaður teljist að hálfu veikur og að hálfu frískur í orlofi. Svárið er að fríið telst að fullu til orlofstöku nema læknir votti að starfsmaður geti ekki notið orlofs en þá telst fríið að fullu til veikinda. Verði slíkt rof í notkun umræddrar heimildar er einsýnt að endurskoða þarf framhald þess samkomulags sem gert var um vinnu í skertu starfi.

Ákvæðið á ekki við ef starfsmaður er orðinn varanlega ófær um að gegna að fullu því starfshlutfalli er hann er ráðinn til, sbr. 3. tl. 1. mgr. 6. gr. I. nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Slíkt hefur í för með sér tilheyrandi lækkun á starfshlutfalli til frambúðar og getur þá gr. 12.5.1 átt við hjá þeim sem eru á kjörum opinberra starfsmanna, sbr. gr. 12.4.3.



Nú er tími orlofsáætlana

Að gefnu tilefni eru forstöðumenn minntir á að nú er tími orlofsáætlana. Til þess að geta unnið þær þurfa forstöðumenn annars vegar að hafa yfirlit um orlofsrétt starfsmanna sinna og hins vegar óskir starfsmanna svo hægt sé að skipuleggja orlofstöku þeirra.

Við skipulagningu orlofs hjá hverri stofnun skal leggja fram upplýsingar um orlofsrétt hvers og eins starfsmanns snemma árs svo og drög að orlofsáætlun starfsmanna en hún skal liggja fyrir frágengin í síðasta lagi einum mánuði fyrir upphaf orlofs sbr. gr. 4.5.1 í kjarasamningum og sambærilegar greinar. Forstöðumaður ákveður orlofstöku starfsmanna í samráði við þá. Verði því við komið vegna starfa stofnunarinnar, er honum skylt að verða við óskum starfsmanna.

Tímabil sumarorlofs er ýmist frá 2. maí til 15. september eða frá 15. maí til 30. september hjá opinberum starfsmönnum en hjá starfsmönnum innan ASÍ frá 2. maí til 30. september eða frá 15. maí til 30. september. Hjá örfáum stéttarfélögum fyrrum bæjarstarfsmanna, fjórum alls, er tímabil sumarorlofs þó frá 1. júní til 30. september, svo og hjá tveimur verkalýðsfélögum á heilbrigðisstofnunum utan Reykjavíkur. Skv. kjarasamningi Samiðnar er tímabil sumarorlofs frá 15. maí til 15. september.

Opinberir starfsmenn eiga rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabilinu (í sumum stéttarfélagum jafnvel meira) og allt að fullu orlofi á sama tíma, verði því við komið vegna starfs stofnunarinnar.

Minnt skal á að í áætlun um töku orlofs hvers einstaks starfsmanns, þarf hann að ráðstafa allri orlofstöku sinni innan sumarorlofstímabils. Sé það ekki gert og einhverjir dagar/vikur skildir eftir til töku utan tímabils sumarorlofs, lengist sá hluti orlofsins almennt um ¼. Um þetta síðast talda atriði er mjög mikið spurt og virðast forstöðumenn oft halda að lenging orlofs eigi sér aðeins stað ef orlof er tekið utan tímabils sumarorlofs skv. beiðni stofnunar en svo er ekki. Hjá félögum innan ASÍ lengist þó orlofið því aðeins að starfsmaður fresti orlofstökunni skv. ósk fyrirsvarsmanns stofnunar.



Nýlegir dómur í starfsmannamálum

Frá því að síðasta Fréttabréf fyrir stjórnendur ríkisstofnana kom út 20. desember 2002 hafa fallið nokkrir dómur sem varða starfsmannamál. Þar á meðal er einn hæstaréttardómur og einn félagsdómur. Dómarnir eru birtir á vefnum, þ.e. annars vegar á haestirettur.is og hins vegar á rettarheimild.is. Hér að neðan er að finna stuttar lýsingar á dómunum tveimur ásamt krækjum í þá:

Starfslokasamningur skólameistara og framhaldsskólakennara um fullnaðarbætur vegna starfsloka þess síðarnefnda í formi eingreiðslu sem aldrei var innt af hendi. Íslenska ríkið var sýknað af kröfum HH um efndir á starfslokasamningi þar sem lagaheimild til slíkrar greiðslu úr ríkissjóði var ekki fyrir hendi. Tekið var fram að samningurinn fjallaði ekki um venjuleg starfsmannamál, væri ekki launasamningur eða útfærsla á veikindarétti, heldur bótagreiðsla við starfslok sem greiða skyldi í einu lagi og jafngilti 24 mánaða launum HH. Þá hefði samningurinn heldur ekki verið reistur á því að um væri ræða uppsögn af hálfu skólans. Af dómnum verður dregin sú ályktun að almenna lagaheimild fyrir starfslokasamningum sem þessum skorti. Þeir eru því almennt óheimilir og óskuldbindandi fyrir ríkissjóð.

[Dómur Hæstaréttar í máli nr. 343/2002: Íslenska ríkið gegn HH, kveðinn upp 16. janúar 2003](#)

Greiðsla fyrir **endurtekin útköll** með stuttu millibili með tilliti til venju varðandi framkvæmd kjarasamnings starfsmannafélags Akureyrarbæjar. Dómurinn vísaði til þeirrar venju sem viðgengist hafði hjá FSA allt frá 1985, þ.e. að greiða fyrir hvert útkall óháð því hvenær fyrra útkalli lauk, og viðurkenndi að greiða bæri samkvæmt grein 2.3.3 í kjarasamningnum minnst 4 klst. í yfirvinnu fyrir hvert skipti sem starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi eða undanfari daglegrar vinnu hans. Þar sem dómurinn byggir niðurstöðu sína á venjubundinni framkvæmd á umræddum kjarasamningi, hefur hann ekki fordæmisgildi gagnvart sambærilegum ákvæðum í öðrum kjarasamningum.

[Dómur Félagsdóms í máli nr. F-13/2002: Starfsmannafélag Akureyrarbæjar \(STAK\) f.h. félagsmannsins FH gegn fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs vegna Fjórðungssjúkrahússins á Akureyri \(FSA\)](#)



Laun á uppsagnarfresti?

Þegar ákvörðun hefur verið tekin um starfslok starfsmanns, hvort sem það er með uppsögn hans sjálf eða af hálfu forstöðumanns, geta komið upp ýmis atriði á uppsagnarfrestinum sem taka þarf afstöðu til.

Samkomulag um að starfsmaður hætti strax

Til dæmis getur komið til þess að forstöðumaður fallist á ósk starfsmanns um að hann verði leystur undan vinnuskyldu sinni, t.d. vegna þess að hann hefur ráðið sig í aðra vinnu. Við slíkar aðstæður miðast uppgjör greiðslna við það tímamark þegar starfsmaðurinn hættir vinnu.

Brotthlaup úr starfi

Sé ekki fallist á ósk starfsmans, en hann lætur engu að síður af störfum, er litið á slíkt sem brotthlaup úr starfi. Í vinnurétti er litið svo á að launþega beri að bæta það tjón sem hann veldur með ólögumætu brotthlaupi. Sé tjón ekki sannað eru bætur miðaðar við helming af kaupum fyrir þann tíma sem eftir var af uppsagnarfrestinum. Í því sambandi hafa dómstólar vísað til reglu 25. gr. hjúalaga, nr. 22/1928, sbr. dómasafn Hæstaréttar 1978, bls. 120 og 1247.

Ekki óskað eftir vinnuframlagi á uppsagnarfresti

Einnig getur komið til þess að vinnuveitandi óski ekki eftir vinnuframlagi starfsmanns á uppsagnarfresti. Heimild til slíkrar ákvörðunar byggir almennt á stjórnunarrétti vinnuveitanda. Er henni einnig beitt af hálfu forstöðumanns í þeim tilvikum að hagsmunir stofnunar hafa krafist slíks. Slík ákvörðun skerðir þó ekki samningsbundinn rétt starfsmanns til launa út uppsagnarfrestinn. Aftur á móti vaknar sú spurning hvort laun sem starfsmaður vinnur sér inn hjá öðrum launagreiðanda á uppsagnarfresti, skuli dragast frá launum hans hjá fyrri vinnuveitanda. Í dómi Hæstaréttar 19. september 2002 í máli nr. 159/2002 stóð ágreiningur um það hvort tekjur sem Þ hafði unnið sér inn hjá öðrum, skyldu koma til frádráttar launakröfu hans úr hendi J en hann hafði hafnað vinnuframlagi Þ á uppsagnarfrestinum. Í forsendum dómsins er vísað til fordæmis réttarins í dómasafni 1997, bls. 580, og talið að laun Þ á uppsagnarfrestinum skyldu koma til frádráttar launakröfu hans úr hendi J. Í dómi héraðsdóms, sem m.a. var staðfestur með vísan til forsendna hans, segir m.a.:

„Við úrlausn málsins verður að hafa í huga það eðli uppsagnarfrests að hann er aðlögunartími fyrir bæði starfsmann og vinnuveitanda vegna breyttra aðstæðna í kjölfar uppsagnar. Báðir aðilar fá þá ráðrúm til að haga málum þannig að uppsögnin valdi þeim sem minnstri röskun. Á uppsagnarfrestinum ber vinnuveitanda að öðru jöfnu að greiða starfsmanninum laun þar til ráðningarsambandi þeirra lýkur við lok frestsins og starfsmanninum ber að inna af hendi störf sín í þágu vinnuveitandans. Óski vinnuveitandi ekki eftir vinnuframlagi starfsmannsins verður að líta svo á að starfsmanninum sé frjálst að nýta sér uppsagnarfrestinn á þann veg sem hann kys, t.d. að hverfa til annarra starfa ef það hentar honum að þiggja starf sem býðst á uppsagnarfresti.

Megintilgangur launa á uppsagnarfresti er að tryggja starfsmanninum sömu laun og hann áður naut á meðan á þessum aðlögunartíma stendur.

Með hliðsjón af reglunni um frádrátt launa frá kröfu um bætur vegna ólögumætrar uppsagnar, eðlis uppsagnarfrests og þess tilgangs launagreiðslna í uppsagnarfresti að tryggja starfsmanni óskert laun til loka uppsagnarfrests, þykir eðlilegt að frá slíkum launagreiðslum dragist launatekjur á uppsagnarfresti, vegna starfa í þágu annars vinnuveitanda, sem hann hefði ekki getað unnið fyrir, samhliða fyrri starfi sínu.“

Líta verður svo á að sömu sjónarmið og fram koma í tilvitnuðum dómi eigi einnig við í samskiptum forstöðumanna við starfsmenn sína, þegar um sambærileg tilvik er að ræða. Einnig hljóta þau að koma til sérstakrar athugunar þegar ríkisstofnun hefur verið lögð niður áður en uppsagnarfrestur líður undir lok og starfsmenn, sem ráðnir hafa verið með gagnkvæmum uppsagnarfresti eftir 1. júlí 1996, taka við öðru starfi hjá ríkinu.



Hvað er á döfinni

SoS „Samstarf og samningar“

Sameiginleg fræðsla fyrir aðila í samstarfsnefndum stofnana

Í síðasta tölublaði fréttabréfsins sögðum við frá fyrirhugaðri fræðslu fyrir aðila í samstarfsnefndum stofnana. Námskeiðin sem hófust 11. febrúar sl. hafa fengið góðar undirtektir og þátttaka hefur verið mjög góð. Námskeiðin skiptast í fjórar hálf dags lotur sem saman mynda eina heild. Tvær fyrri loturnar eru í febrúar til október 2003. Seinni tvær loturnar verða frá september 2003 til maí 2004. Nú hafa verið haldin þrjú námskeið í lotu 1 og tvö í lotu 2. Alls hafa 404 aðilar sótt námskeiðin í lotu 1 og 247 í lotu 2. Næsta námskeið í lotu 1, um stjórnun starfsmannamála, verður haldið á Akureyri fimmtudaginn 3. apríl nk. og næsta námskeið í Reykjavík í lotu 2 sem er um samstarfsnefndir og launastjórnun verður haldið 8. apríl nk. [Sjá yfirlit yfir dagsetningu námskeiðanna.](#)

Námskeið um stjórnsýslu- og upplýsingalög

Á vegum fjármálaráðuneytisins hafa nú verið haldin fimm námskeið um meginreglur stjórnsýslu- og upplýsingalaga ásamt kynningu frá umboðsmanni Alþingis. Sjötta námskeiðið verður haldið 8. apríl nk. Námskeiðin hafa verið mjög vel sótt og verið fullbókað á þau öll. (Þar á meðal 8. apríl nk.).

Ráðstefnur og fundir

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er að finna ýmislegt fræðsluefni tengt ráðstefnum, námskeiðum og fyrirlestrum. Þar má nefna fréttabréf FOCUS og PUMA og oft eru þar upplýsingar um ýmsar ráðstefnur á vegum EIPA. Að þessu sinni viljum við vekja athygli á [ráðstefnunni Human Resource Management: Improving Performance in the Public Sector – Ways and Means](#) sem haldin verður af EIPA í Maastricht dagana 14. og 15. apríl nk.



Ýmislegt fréttæmt

Lærum hvert af öðru

Miðvikudaginn 19. mars sl. gekkst fjármálaráðuneytið fyrir ráðstefnu um rekstur og stjórnun ríkisstofnana undir yfirskriftinni – *Lærum hvert af öðru* –.

Á ráðstefnunni gerðu nokkrar stofnanir grein fyrir þáttum í rekstri sem þykja hafa tekist vel og eru til fyrirmyndar. Meðal efnis sem fjallað var um, var notkun reiknilíkans við stjórnun og fjármögnun framhaldsskóla, endurmenntun og fræðslustarfsemi, starfsánægja og starfsandi, skjala- og upplýsingastjórnun, kostnaðargreining, áhersla á bætta þjónustu með skipulagsbreytingum og rafræn skilríki með hliðsjón af bættri þjónustu við fyrirtæki og almenning.

Aðsókn að ráðstefnunni varð mun meiri en gert var ráð fyrir en vel á þriðja hundrað manns sóttu hana. Ráðstefnan þótti takast mjög vel og vill fjármálaráðuneytið þakka þeim fyrirlesurum sem fluttu erindi á ráðstefnunni fyrir einstaklega góð erindi.

[Dagskrá ráðstefnunnar ásamt kynningarefni er hægt að finna á \[stjornendavefur.is\]\(http://stjornendavefur.is\) undir stjórnun.](#)

Dreifibréf starfsmannaskrifstofu

Á [vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#) hafa nú verið birt alls 15 dreifibréf er varða starfsmannamál. Í þeim er að finna almennar leiðbeiningar og tilmæli um ýmislegt er lýtur að starfsmannamálum hjá ríkinu þó einkum túlkun og framkvæmd á ákvæðum laga, reglna og kjarasamninga. Af þessum 15 hafa þrjú verið birt á þessu ári. Í tveimur þeirra er fjallað um starfslok almennra starfsmanna. Annars vegar þegar brot á starfsskyldum býr að baki uppsögn og hins vegar þegar aðrar ástæður en brot á starfsskyldum eiga við. Þá er nýtt dreifibréf um orlof. Í því er m.a. fjallað um hver er réttur til orlofs þ.e. orlofstöku og orlofslauna, orlof af dagvinnu og yfirvinnu, orlofsárið, sumarorlofstíma, veikindi í orlofi o.fl. Þetta dreifibréf kemur í stað eldri vinnureglna.

Við hvetjum þá sem sem vinna að starfsmannamálum hjá ríkinu til að gerast áskrifendur að dreifibréfunum og er þeim bent á að senda tölvupóst þar að lútandi til katrin.arnorsdottir@fjr.stjr.is.

Birting forstöðumannalista 2003 í Lögbirtingablaðinu

- breytingar frá fyrra ári -

[Fjármálaráðuneytið birti lista yfir forstöðumenn ríkisstofnana og ríkisfyrirtækja](#), þ.e. svokallaðan forstöðumannalista, í Lögbirtingablaðinu 31. janúar sl. En á fjármálaráðherra hvílir lagaskylda að birta slíkan lista fyrir 1. febrúar ár hvert. Hér er um að ræða lista yfir forstöðumenn ríkisstofnana og ríkisfyrirtækja sem ekki eru taldir upp í 22. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, en teljast engu að síður til embættismanna samkvæmt þeim lögum.

Helstu breytingar á listanum frá fyrra ári eru þær að af listanum fara forstjóri Þjóðhagsstofnunar, forstöðumaður Umsýslustofnunar varnarmála og framkvæmdastjóri Barnaverndarráðs Íslands þar sem embættin hafa verið lögð niður. Skólastjóri Fullorðnisfræðslu fatlaðra hefur einnig farið af listanum þar sem sú starfssemi var falin Landsamtökunum Þroskahjálp og Öryrkjabandalagi Íslands með þjónustusamningi. Einnig fór af listanum forstjóri Útlendingaeftirlitsins en forstjóri Útlendingastofnunar, sem tók við af eftirlitinu, er nú talinn upp í 7. tölul. 22. gr. starfsmannalaganna.

Aðrar breytingar eru þær að framkvæmdastjóri Umferðarstofu tekur við af framkvæmdastjóra Umferðarráðs, fjársýslustjóri kemur í stað ríkisbókara og ríkisféhirðis, rektor Tækniháskóla Íslands kemur í stað rektors Tækniskóla Íslands og forstjóri Umhverfisstofnunar kemur í stað forstjóra Hollustuverndar ríkisins, forstjóra Náttúruverndar ríkisins og veiðistjóra og forstöðumaður Kvikmyndasjóðs Íslands og forstöðumaður Kvikmyndasafns Íslands koma í stað framkvæmdastjóra Kvikmyndasjóðs Íslands, sbr. kvikmyndalög nr. 137/2001.



Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Stjórnsýsluverkefni og rammafjárlög

Á síðasta áratug eða svo hafa orðið verulegar breytingar í stjórnsýslu íslenska ríkisins og starfsumhverfi ríkisstofnana. Flest hefur það miðað að því að gera stjórnsýsluna faglegri og vandaðri en áður og rekstur stofnana sjálfstæðari og skilvirkari. Fullyrða má að þessar breytingar hafi flestar verið til mikilla bóta fyrir notendur þótt enn megi vafalaust víða gera betur. Þó eru nokkur atriði þessara breytinga allra, sem þarf að mati undirritaðs að endurskoða í ljósi reynslunnar. Ég ætla að gera tvö þeirra að umræðuefni hér þótt rýmisins vegna geti það ekki orðið nema í mjög stuttu máli. Annars vegar eru áhrif mikils flutnings svokallaðra stórnsýsluverkefna frá ráðuneytum til hinna ýmsu stofnana á sjálfstæði þeirra og hins vegar hvaða afleiðingar svokölluð rammafjárlagagerð hefur haft á rekstur margra stofnana.

Sú stefna að auka sjálfstæði stofnana, bæði faglega og fjárhagslega, er nánast óumdeild. Hins vegar hefur, um leið og þessari stefnu hefur verið fylgt fram, verið rík tilhneiging stjórnvalda til þess að flytja margs konar ákvarðanir sem áður voru teknar innan veggja ráðuneytanna út til hinna ýmsu fagstofnana. Þannig hefur forstöðumönnum stofnana með aðstoð fagmanna þeirra verið falið að taka ákvarðanir eða fella úrskurði sem áður voru felldir eða formlega afgreiddir innan ráðuneytanna og eru í eðli sínu eru oft blanda af faglegri nálgun og stefnu stjórnvalda á hverjum tíma. Ástæður þessa flutnings verkefna eru í sjálfu sér augljósar og eðlilegar í hinu fámenna samfélagi okkar. Innan stofnana er oftast miklu meiri sérhæfð þekking til að taka slíkar ákvarðanir en í hinum fámennu og verkefnalega yfirhlöðnu ráðuneytum. Þá hafa ráðuneytin getað sparað umtalsverða fjármuni í rekstri sínum í umhverfi þar sem hver og einn reynir að hagræða í eigin rekstri án þess að það þýði í reynd sparnað fyrir samfélagið í heild. En þetta getur oftast en ekki skapað erfiðleika fyrir bæði stofnanir og stjórnvöld. Annars vegar eru stofnanir í því hlutverki að framfylgja lögum eða pólitískum ákvörðunum sem þá eru teknar af ríkisstjórn og Alþingi en hins vegar þurfa þær að tryggja faglegan trúverðugleika sinn í margs konar ákvörðunum gagnvart almenningi og atvinnulífi. Þessi blanda af stjórnsýslu og framkvæmd verkefna (oft lögbundinna) getur farið illa saman eins og dæmin sanna. Stofnun getur ekki tekið ákvarðanir eða fellt úrskurði á faglegum forsendum nema slíkt sé óháð því

hvaða stjórn situr við völd. Annars er trúverðugleiki þeirra dreginn í efa. Þetta getur hins vegar sett stjórnvald með ákveðna stefnu og áherslur í vanda við að koma málum sínum fram, séu þau í eðli sínu bæði pólitísk og fagleg. Í ljósi reynslunnar má því spyrja hvort ekki þurfi að endurskoða verkaskiptingu ráðuneyta og stofnana með tilliti til þessa?

Hitt atriðið, rammafjárlagagerðin og framkvæmd hennar, er nátengt því sem að framan var rakið. Við flutning verkefna frá ráðuneytum til stofnana svo og við tilkomu margs konar nýrra verkefna, ekki síst þeim sem tengjast alþjóðlegum skuldbindingum og samningum, hefur að mati margra forstöðumanna mikið vantað á að kostnaðarrámmi þessara nýju verkefna hafi verið viðurkenndur. Ríkisstjórn og Alþingi virðast hafa sterka tilhneigingu til að skoða fyrst fjárlagarammann og ákveða síðan kostnaðinn við að vinna þau verkefni sem stofnanir bera ábyrgð á. Auðvitað er hægt að segja með sanni að fyrst þurfi að skoða á hverju þjóðin hefur efni og síðan ákvarða útgjöldin. En alveg eins er hægt að halda því fram að byrja eigi á hinum endanum og taka síðan á því á grundvelli fjárhagslegs bolmagns þjóðarinnar á hverjum tíma hverju eigi að sleppa eða fresta. Án þess að hér sé ástæða til að rekja einstök dæmi sýnist mér að þetta sé t.d. vandi heilbrigðiskerfisins í hnotskurn. En því miður er það stundum þannig að fjárlagarammi stofnana er ekki skoðaður í ljósi aukinna verkefna stofnananna heldur situr stofnunin í föstum fjárlagagrunni og hefur svo „frelsi“ til að sinna nýjum verkefnum og meiri kröfum með í besta falli óbreyttum fjármunum. Ábyrgðin er síðan þeirra ef endar ná ekki saman. Hér má því spyrja sömu spurningar og þegar um verkaskiptinguna er að ræða, þ.e. hvort ekki sé nauðsynlegt að endurskoða vinnubrögð við fjárlagagerðina?

Magnús Jónsson
formaður FFR

