



3. tölublað 3. árg. 15. nóvember 2001.

## Efnisyfirlit

[Endurskoðun stofnanabáttar](#)  
[Opinberar framkvæmdir](#), sbr. reglugerð nr. 715/2001  
[Foreldraorlof – launalaust leyfi frá störfum](#)  
[Samkomulag Starfsqreinasambands Íslands](#)  
[Könnun á árangursstjórnun í ríkisstofnunum](#)  
[Veikindaréttur – samráðsnefnd um veikindarétt](#)  
[Ráðstefnur í nóvember](#)  
[Nýtt fjárhags- og mannauðskerfi](#)  
[Auglýsing – norræn starfsmannaskipti](#)  
[Ymislegt fréttæmt](#)  
- [Könnun á þörf á námskeiði fyrir launafulltrúa og starfsmannastjóra](#)  
- [Tilkynningar um ráðstefnur og fundi](#)  
- [Áskrift á vef fjármálaráðuneytisins](#)  
[Athyglisverðir dómar](#)

3 tbl. 3. árg.  
Útgefið 15. nóvember 2001  
Útgefandi: Fjármálaráðuneytið  
Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneytissjóri  
Vefur: <http://www.fjarmalaraduneyti.is>  
Tölvupóstfang: <mailto:postur@fir.stjr.is>

Smellið á strikið á milli greina til að fara aftur upp

## Endurskoðun stofnanabáttar

Í þeim samningaviðræðum sem áttu sér stað við stéttarfélag starfsmanna ríkisins á yfirstandandi ári, var mjög áberandi sú gagnrýni fulltrúa stéttarfélaganna, að þau hefðu engin úrræði til að knýja á um viðræður varðandi stofnanabátt kjarasamnings, hvort heldur væri um að ræða einstök atriði eða heildarendurskoðun vegna breyttra aðstæðna. Til þess að bregðast við þessu var gerð breyting á 11. kafla kjarasamninganna sem m.a. gerir ráð fyrir að skylt sé að endurskoða stofnanabátt kjarasamnings ekki sjaldnar en annað hvert ár. Jafnframt var stéttarfélagum og stofnunum uppálagt að hefja slíka endurskoðun innan 12 mánaða frá því að viðkomandi kjarasamningar voru staðfestir. Það má því reikna með að stéttarfélag séu ýmist byrjuð eða fari að banka upp á og óska slíkra viðræðna.

Að mati fjármálaráðuneytisins er litið á þessa endurskoðun sem kjörið tækifæri fyrir stofnun til þess að sníða af agnúa sem komið hafa fram við framkvæmd stofnanasamninga. Sú gagnrýni sem við heyrum hvað oftast frá forstöðumönnum er að stofnanasamningar hafi á sínum tíma um of tekið mið af þeim einstaklingi sem starfinu gegndi og erfitt sé að nota það þegar um nýráðningar er að ræða. Eins að of mikið sé lagt upp úr tengingu menntunar/námskeiðssóknar og launa. Af hálfu minni stofnana, eða stofnana með marga starfsmenn en fáa í hverju stéttarfélagi, hefur verið kvartað yfir þeirri kröfu stéttarfélaga að samið sé um öll hugsanleg störf á stofnuninni við hvert félag fyrir sig, þó svo að augljóst megi vera að það verði aldrei neinn ráðinn úr því stéttarfélagi í öll þau störf. Þá hafa heyrst gagnrýnisráddir vegna kröfu um innleiðingu flókinna frammistöðumats- eða framgangskerfa án þess að sýnt sé fram á hvernig eigi að fjármagna slík kerfi (bæði rekstur þeirra og útkomu). Síðast en ekki síst hafa forstöðumenn gagnrýnt þá tilhneigingu stéttarfélaga að þvinga samræmda launaröðun starfa upp á stofnanir þvert gegn ákvæðum hins miðlæga hluta kjarasamningsins og í því skyni frekar tilnefnt aðra en starfsmenn viðkomandi stofnunar sem fulltrúa sína í viðræðum við stofnanir.

Öllum þessum atriðum má taka á við endurskoðun stofnanabáttar, en í þeim viðræðum er mjög mikilvægt að hafa það ávallt í huga að það eru hagsmunir stofnunarinnar að hafa gott og hæft starfsfólk og að því sé ljóst á hverjum tíma hvernig það geti þróað sig í starfi og hvaða áhrif það geti haft á eigin launaþróun. Stofnanabáttur kjarasamnings er mjög mikilvægt verkfæri í því sambandi og því skiptir miklu að sátt ríki bæði um útfærslu og beitingu hans.



## Opinberar framkvæmdir

Fjármálaráðherra hefur með heimild í lögum nr. 84/2001 um skipan opinberra framkvæmda gefið út reglugerð nr. 715/2001 um skipulag opinberra framkvæmda. Reglugerðin mun hafa nokkrar breytingar í för með sér varðandi verklag við opinberar framkvæmdir og þar með aðkomu forstöðumanna ríkisstofnana að slíkum framkvæmdum.

Reglugerðin mælir í fyrsta lagi fyrir um ítarlegri undirbúning en verið hefur áður en ákvörðun er tekin um að hefja framkvæmd. Í öðru lagi er hver áfangi framkvæmdarinnar skýrt afmarkaður með formlegri afgreiðslu og ákvarðanatöku áður en heimilt er að hefja næsta áfanga. Í þriðja lagi skilgreinir reglugerðin hlutverk og ábyrgð þeirra sem standa að opinberri framkvæmd innan hvers áfanga hennar.

### Ítarlegri undirbúningur

Með reglugerðinni er lögð áhersla á ítarlegan undirbúning opinberra framkvæmdar til að styrkja undirstöður hennar. Lögð er áhersla á að efla þátt frumathugunar við opinberar framkvæmdir, en í frumathugun felst könnun á þeim þörfum sem þarf að leysa og samanburður á þeim möguleikum sem til greina koma við þá lausn. Slík könnun getur beint sjónum manna að öðrum möguleikum en byggingu mannvirkis eins og t.d. leigu eða endurskipulagningu starfseminnar.

Með frumathugun er umfang framkvæmdarinnar mótað og því mikilvægt að við gerð hennar fari fram vönduð greining á þeim kröfum sem gerðar eru til verkefnisins. Frumathugunin er á ábyrgð hlutaðeigandi ráðuneytis en gert er ráð fyrir aðkomu notenda að henni í upphafi til að tryggja að þeirra sjónarmið komist að. Þetta leiðir til þess að strax í upphafi liggur fyrir afstaða notenda og hlutaðeigandi ráðuneytis til verkefnisins og umfangs þess áður en tekin er ákvörðun um að ráðast í hönnun mannvirkisins. Þessi ítarlegi undirbúningur leiðir jafnframt til þess að mun minna svigrúm verður til breytinga á verkefninu eftir að niðurstöður frumathugunar liggja fyrir. Ráðuneytið er nú að vinna að nánari reglum um frumathugunina og hvað hún þurfi að innihalda.

### Skýrari áfangaskipting og formleg ákvarðanataka

Reglugerðin mælir fyrir um skýrari áfangaskiptingu á hinum fjórum áföngum opinberra framkvæmdar, þ.e. frumathugun, áætlunargerð, verklegri framkvæmd og skilamati. Það leiðir til betri yfirsýnar yfir framkvæmdina og afmörkunar hennar því við lok hvers áfanga fer fram formleg afgreiðsla og endurmat áfangans ásamt því að samanburður er gerður við fyrri áfanga. Ákvarðanataka verður og markvissari en ella því allar forsendur eiga að vera skýrari.

Samkvæmt reglugerðinni verður ekki heimilt að hefja áætlunargerð fyrr en fjármálaráðuneyti hefur formlega fallist á frumathugunina. Sama gildir um verklega framkvæmd, hana er ekki heimilt að hefja fyrr en fullnaðarhönnun liggur fyrir. Verklega framkvæmdin sjálf skal fara fram á grundvelli áætlunargerðarinnar og innan ramma hennar. Skýr fyrirmæli eru um að fari verk út fyrir samþykkt áætlun skuli endurskoðuð áætlun án tafa lögð fyrir fjármálaráðuneyti til samþykktar ella skuli framkvæmdin stöðvuð.

### Skýrara hlutverk og ábyrgð

Jafnhliða ítarlegri undirbúningi og skýrari áfangaskiptingu mælir reglugerðin fyrir um hlutverk og ábyrgð þeirra aðila sem koma að einstökum áföngum verksins. Eðli máls samkvæmt koma mjög margir að mótun og gerð mannvirkja bæði varðandi stjórn og ráðgjöf. Það er því mikilvægt að ábyrgðarskil þessara aðila séu skýr þannig að alltaf fari saman bæði fagleg og stjórnunarleg ábyrgð frá upphafi til loka mannvirkjagerðarinnar.

Í reglugerðinni er tekið fram að hlutaðeigandi ráðuneyti sjái um og beri ábyrgð á fyrstu tveimur áföngunum, þ.e. gerð og framlagningu frumathugunar og áætlunargerðar. Þetta á einnig við þótt ráðuneytið fái aðra til að sjá um gerð gagnanna eins og t.d. ráðgjafa eða viðkomandi stofnun.

Framkvæmdasýsla ríkisins ber ábyrgð á hinum tveimur áföngunum sem er verkleg framkvæmd og skilamat. Hún ber ábyrgð á að framkvæmdin sjálf sé unnin á grundvelli samninga við verktaka og í samræmi við þær áætlanir sem ráðuneyti hafa unnið og fjármálaráðuneyti hefur formlega fallist á. Eftir að verkleg framkvæmd er hafin er öðrum aðilum, eins og t.d. notendum, með öllu óheimilt að taka ákvarðanir sem hafa í för með sér breytingar á framkvæmdinni án þess að hafa formlega heimild til slíks frá viðkomandi ráðuneyti og að það sé gert með vitund Framkvæmdasýslu ríkisins.

Framkvæmdasýsla ríkisins ber einnig ábyrgð á framkvæmdaefirliti á verktímanum og mælt er fyrir um skyldu hennar til að upplýsa ráðuneyti reglulega um framvindu verks og fjárhagslega stöðu og kalla án tafa eftir endurskoðun á áætlun stefni í röskun á kostnaði.

Til að tryggja enn betur hlutverk hvers aðila við hverja verkframkvæmd er mælt fyrir um að gerður skuli samningur milli viðkomandi ráðuneytis og Framkvæmdasýslu ríkisins þar sem nánar er kveðið á hvernig haga skuli boðleiðum milli aðila, upplýsingaflæði milli þeirra ásamt öðrum atriðum varðandi skipulag framkvæmdarinnar.



## Foreldraorlof - launalaust leyfi frá störfum -

Foreldraorlof er meðal helstu nýmæla sem sett voru með lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000. Því er ætlað að stuðla að aukinni samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Nýjungin um foreldraorlof felst í því að nú eiga foreldrar á vinnumarkaði rétt á að fá launalaust leyfi frá störfum til að annast barn sitt, þ.e. foreldraorlof. Lögin gilda bæði um starfsmenn á almennum og opinberum markaði.

Þessa þurfa forstöðumenn sérstaklega að gæta, þar sem starfsmenn eiga rétt á að fá launalaust leyfi til að annast barn sitt en áður þarf að tilkynna stofnun það með skriflegum hætti svo sem fram kemur hér á eftir.

Tilkomu foreldraorlofsins má rekja til skuldbindinga Íslands vegna samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Með nýmælinu um foreldraorlof var innleidd í íslenskan rétt tilskipun ráðsins, nr. 96/34/EB, sem er staðfesting Evrópubandalagsins á rammamarkaði aðila á vinnumarkaði bandalagsins um foreldraorlof, frá 14. desember 1995. Efnislega eru íslensku ákvæðin um foreldraorlof að mestu leyti eins og ákvæði rammamarkaðsins um foreldraorlof.

Hvort foreldri um sig á rétt á 13 vikna foreldraorlofi fyrir hvert barn. Réttur til foreldraorlofs er sjálfstæður og óframseljanlegur. Faðir getur því ekki framselt móður sinn rétt til orlofs eða öfugt. Rétturinn til foreldraorlofs fellur niður ef hann er ekki nýttur. Réttur til foreldraorlofs stofnast við fæðingu, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur. Hann fellur niður þegar barn nær átta ára aldri. Ákvæði um foreldraorlof veita foreldrum barna sem fædd eru, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 1998 eða síðar, rétt til töku foreldraorlofs. Allir foreldrar sem vinna launuð störf í þjónustu annarra, eiga rétt á foreldraorlofi. Eina skilyrðið fyrir foreldraorlofi er að foreldri hafi starfað samfellt hjá sömu stofnun í sex mánuði.

Foreldri getur tekið foreldraorlof í einu lagi, þ.e. í 13 vikur samfleytt. Ef börnin eru fleiri en eitt, gildir sú takmörkun þó að foreldraorlof geti aldrei verið meira en 13 vikur á hverju tólf mánaða tímabili, nema með sérstöku samþykki stofnunar. Í stað þess að taka foreldraorlof í einu lagi getur foreldri með samkomulagi við stofnun hagað því með öðrum hætti, t.d. þannig að orlofið skiptist niður á fleiri tímabil og/eða það verði tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli. Lögin setja engin neðri mörk varðandi skiptingu foreldraorlofs á fleiri tímabil. Það er því hægt að taka foreldraorlof einn dag í senn. Stofnun ber að leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs.

Starfsmaður sem hyggst nýta sér rétt sinn til foreldraorlofs, skal tilkynna það stofnun eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi sex vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins. Tilkynning um fyrirhugað foreldraorlof skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag, lengd og eftir atvikum óskir um tilhögun foreldraorlofsins að öðru leyti. Stofnun skal rita á tilkynninguna hvaða dag hún var móttækin og láta foreldri/starfsmanni ljósrit í té.

Stofnun þarf að bregðast skjótt við, ætli hún að fresta foreldraorlofi eða breyta þeirri tilhögun sem starfsmaður hefur óskað eftir. Áður en ákvörðun er tekin, þarf að ræða við starfsmann. Þá þarf að tilkynna honum skriflega innan viku frá því að tilkynning hans um foreldraorlof var móttækin um breytingar á fyrirhuguðu foreldraorlofi, þ.e. frestun og/eða breytingar á tilhögun þess. Í slíkri tilkynningu er nauðsynlegt að tilgreina ástæður breytinga og hversu lengi fresturinn varir þegar um slíkar breytingar er að ræða.

Óski starfsmaður eftir að taka foreldraorlofið í einu lagi, er stofnun skylt að samþykkja það. Stofnun getur þó frestað foreldraorlofinu þegar sérstakar aðstæður í rekstri stofnunar gera slíkt nauðsynlegt. Til dæmis þegar um árstíðabundin störf er að ræða, ekki tekst að finna hæfan staðgengil, ef umtalsverður hluti starfsmanna sækir um foreldraorlof á sama tíma eða viðkomandi starfsmaður gegnir lykilhlutverki í æðstu stjórn fyrirtækis eða stofnunar. Óheimilt er að fresta foreldraorlofi sem er í beinu framhaldi af fæðingarorlofi eða ef barn veikist svo að nærvera foreldris er nauðsynleg. Frestun er einnig óheimil, hafi stofnun fallist á orlofstökuna eða liðinn er vikufrestur frá því að tilkynning um foreldraorlof var móttækin.

Stofnun er ekki skylt að samþykkja sérstakar óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs, svo sem að skipta því upp á fleiri tímabil og/eða taka það samhliða minnkuðu starfshlutfalli. Aftur á móti er stofnun

skylt að leitast við að verða við óskum starfsmanns í þessum efnum. Rétt er að geta þess að þegar starfsmenn óska eftir að skipta foreldraorlofi niður á fleiri tímabil, er ekki nauðsynlegt að þeir skipuleggi orlofstökuna í heild. Foreldri getur því sótt um þann hluta þess sem það óskar eftir að taka hverju sinni.

Stofnun er skylt að skrá töku foreldraorlofs þannig að starfsmaður geti fengið vottorð um fjölda tekinnna foreldraorlofsdaga, óski hann þess. Slíkt utanumhald er nauðsynlegt því að starfsmaður á einungis rétt á 13 vikna foreldraorlofi fyrir hvert barna sinna. Hafi starfsmaður nýtt rétt sinn til foreldraorlofs hjá fyrri vinnuveitanda á hann engan rétt gagnvart nýjum vinnuveitanda.

Ágreining um foreldraorlof geta aðilar kært til úrskurðarnefndar um fæðingar- og foreldraorlofsmál. Kærufresturinn er þrjú mánuðir frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðun. Úrskurðarnefndin starfar á vegum félagsmálaráðuneytis. [Upplýsingar um nefndina og úrskurði hennar er hægt að nálgast á vefsíðu ráðuneytisins](#) auk upplýsinga um lögin um fæðingar- og foreldraorlof.



## Samkomulag Starfsgreinasambands Íslands og fjármálaráðherra

Þann 2. nóvember sl. var undirritað samkomulag fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Starfsgreinasambands Íslands um tiltekna þætti í kjarasamningum aðildarfélaga sambandsins varðandi vinnutíma.

Samkomulagið á við kjarasamninga ríkissjóðs við eftirtalin aðildarfélög Starfsgreinasambands Íslands:

- Alþýðusamband Austurlands.
- Alþýðusamband Norðurlands.
- Alþýðusamband Vestfjarða.
- Efling-stéttarfélag.
- Eining-löjla.
- Verkalýðsfélagið Bárán-Þór.

Samkomulagið nær ekki til kjarasamninga ríkissjóðs við eftirtalin aðildarfélög starfsgreinasambandsins: Verkalýðsfélagið Hlíf, Drífandi-stéttarfélag, Verkalýðs- og sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis, Verkalýðsfélag Grindavíkur, Verkalýðsfélag Akraness, Verkalýðsfélag Húsavíkur. Samkomulagið er samhljóða því sem samið var um við Bandalag starfsmanna ríkis og bæja í mars sl.

Helstu breytingarnar eru að álagsgreiðslur fyrir annars vegar vaktir og hins vegar bakvaktir verða mismunandi. Vaktaálag fyrir vaktir á nóttunni og um helgar hækkar úr 45% í 55% en bakvaktaálag á nóttunni, 4 nætur í viku, lækkar úr 45% í 33,33%. Lágmarksútkall á bakvakt/gæsluvakt verður hið sama og gildir um útköll utan bakvaktar. Þá er kaflinn um hvíldartíma ítarlegri og fyllri en áður.

Gildistaka samkomulagsins er frá 1. ágúst 2001.

[Skoða samkomulag](#)



## Könnun á árangursstjórnun í ríkisstofnunum

Um þessar mundir eru fimm ár frá því ríkisstjórnin samþykkti að innleiða árangursstjórnun í ríkisrekstur í samræmi við tillögur nefndar fjármálaráðherra.

Samkvæmt samþykkt ríkisstjórnarinnar er hverju ráðuneyti falið að koma á ákveðnu samskiptaferli gagnvart stofnunum sínum vegna stefnumótunar, áætlanagerðar og upplýsingagjafar. Þegar hafa verið gerðir um það bil 110 árangursstjórnunarsamningar milli ráðuneyta og stofnana á þessum forsendum. Nefndin lagði til að árangursstjórnun beindist fyrst og fremst að því að auðvelda skipulagningu verkefna til lengri tíma, skilgreina gagnkvæmar skyldur ráðuneyta og stofnana, efla samstarf og innra samstarf ráðuneyta og stofnana og auka svigrúm og sjálfstæði stofnana til að mæta breyttum aðstæðum. Margir voru efins um að árangursstjórnun stuðlaði að bættum rekstri og eru það sjálfsagt enn. Nú er talið tímabært að draga saman fengna reynslu með tilliti til áframhaldandi þróunar.

Af þessu tilefni mun fjármálaráðuneytið senda forstöðumönnum ríkisstofnana spurningakönnun um árangursstjórnun í ríkisrekstri á næstunni og hvetur ráðuneytið alla forstöðumenn til þess að svara könnuninni.



## **Veikindaréttur - samráðsnefnd um veikindarétt -**

Reglur um rétt starfsmanna ríkisins vegna veikinda og slysa hafa tekið nokkrum breytingum síðustu mánuði. Um rétt til launa vegna veikinda og slysa er nú samið í kjarasamningum og því er reglugerð fjármálaráðherra um veikindaforföll starfsmanna ríkisins nr. 411/1989 ekki lengur í gildi.

Um rétt starfsmanns vegna veikinda og slysa er jafnan fjallað í 12. kafla kjarasamninga við stéttarfélag opinbera starfsmanna, þ.e. félaga sem starfa á grundvelli laga nr. 94/1986. Ákvæði kaflans eru samhljóða 2. kafla, um rétt starfsmanns vegna veikinda og slysa, í samkomulagi BHM, BSRB, KÍ annars vegar við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóð, Reykjavíkurborgar og Launaneftdar sveitarfélaga hins vegar frá 24. október 2000. Samkvæmt reglum kjaraneftdar frá 27. febrúar 2001 gildir 2. kafli samkomulagsins eftir því sem getur átt um þá embættismenn og aðra starfsmenn sem heyra undir nefndina. Þá ákvað Kjaradómur með úrskurði sínum frá 7. maí 2001 að þeir aðilar sem Kjaradómur úrskurðar laun, aðrir en alþingismenn, skuli njóta sambærilegra kjara.

Í kjarasamningum við önnur stéttarfélag, þ.e. félag sem starfa á grundvelli laga nr. 80/1938, er yfirleitt kveðið á um laun í veikinda- og slysatilvikum í 6. kafla samninganna. Reglugerð um veikindaforföll starfsmanna ríkisins nr. 411/1989 hefur aldrei gilt um þennan hóp ríkisstarfsmanna enda féllu þeir ekki undir eldri starfsmannalög.

Í samræmi við áður nefnt samkomulag frá 24. október 2000 hefur verið sett á fót samráðsnefnd um veikindarétt. Hlutverk hennar er að fjalla um túlkun og útfærslu ákvæða í samkomulaginu um rétt vegna veikinda og slysa. Nefndin er skipuð fulltrúum samningsaðila, þremur frá samtökum BHM, BSRB og KÍ og þremur frá vinnuveitendum, þ.e. fjármálaráðuneyti, Reykjavíkurborg og Launaneftdar sveitarfélaga. Nefndin hefur sett sér verklagsreglur. Þær er hægt að nálgast á slóðinni <http://fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/veikindi>



## **Ráðstefnur í nóvember**

Á vegum fjármálaráðuneytis, Ríkisbókhalds og Ríkiskaupa verða haldnar tvær ráðstefnur dagana 20. og 21. nóvember 2001. Sú fyrri er á vegum Ríkiskaupa og ber yfirskriftina Ný tækni - Rafræn nútíð. Sú síðari er á vegum Ríkisbókhalds og fjármálaráðuneytis og ber yfirskriftina Ný tækni - Ný hugsun. Á þeirri ráðstefnu verður m.a. fjallað um ný fjárhags- og mannauðskerfi fyrir ríkið og stofnanir þess.

Auk fyrirlestra um nýja fjárhags- og mannauðskerfi verða fyrirlestrar um ýmis hagnýt atriði í rekstri stofnana, er lúta annars vegar að fjárhagshliðinni og hins vegar að starfsmannamálum. Þá verður mögulegt er að ræða við fulltrúa Ríkisbókhalds og fjármálaráðuneytis í sérstökum básum ef stofnanir vilja nota tækifærið.

Sjá nánar umfjöllun um ráðstefnuna á [rbh.is](http://rbh.is) og [vefsíðu fjármálaráðuneytis](http://vefsíðu.fjarmalaraduneytis.is) undir námskeið og fleira.



## **Nýtt fjárhags- og mannauðskerfi**

Samningur um kaup á nýju fjárhags- og mannauðskerfi milli Skýrr hf. og fjármálaráðherra var undirritaður í júlí síðastliðnum. Samningsupphæðin nam 819 m.kr. og tekur hún til notendaleyfa, viðhaldsgjalda á 1. ári, innleiðingar kerfisins og kennslu. Jafnframt nemur árlegt viðhald eftir það 69 m.kr. næstu 10 árin.

Forsaga málsins er sú að árið 1999 ákvað fjármálaráðuneytið að bókhalds- og launakerfi ríkisins skyldu endurnýjuð en þau kerfi eru komin mjög til ára sinna. Launakerfið var tekið í notkun 1978 og bókhalds- og áætlunarkerfið 1987. Ákveðið var að leita eftir tilboðum í staðlað kerfi í stað þess að smíða nýtt kerfi

frá grunni. Verkefnið var boðið út af Ríkiskaupum í janúar sl. og bárust átta tilboð í verkið. Í lok apríl var ákveðið að velja tvö tilboðanna til sérstakrar skoðunar samkvæmt ákvæðum útboðsskilmála. Hér var um að ræða tilboð frá Skýrr hf. og tilboð frá Nýherja hf. Þann 22. júní sl. ákvað fjármálaráðherra að gengið skyldi til viðræðna við Skýrr hf. og var sú ákvörðun byggð á tillögu stýrifyndar á vegum Ríkisbókhalds sem fer með framkvæmd málsins fyrir hönd fjármálaráðuneytisins.

Nýja fjárhags- og mannauðskerfið byggir á lausnum Oracle e-business suite og verður aðlagð og innleitt hjá stofnunum ríkisins af Skýrr hf. Samningurinn gerir ráð fyrir að sú vinna taki 20 mánuði og verklok verði 1. apríl 2003.

Áætlað er að nýtt fjárhags- og mannauðskerfi taki gildi í áföngum og fyrsta stofnunin sem tekur það í notkun í byrjun næsta árs verður Landspítalinn – háskólasjúkrahús. Gerð verður frekari grein fyrir þessari áfangaskiptingu og hvenær áætlað er að hver og ein stofnun taki hvaða hluta í gagninu á ráðstefnunni um ný fjárhags- og mannauðskerfi fyrir ríkið og stofnanir þess þann 21. nóvember nk.



## AUGLÝSING

### Norræn starfsmannaskipti

Norræna ráðherranefndin hefur síðan 1979 veitt styrki til að gera ríkisstarfsmönnum kleift að stunda tímabundið nám eða störf á starfsvettvangi sínum hjá ríkisstofnunum á hinum Norðurlöndunum. Styrkurinn er 7.000 danskar krónur á mánuði. Ráðherranefndin greiðir einnig ferðakostnað til og frá dvalarstað samkvæmt sérstökum reglum.

Umsóknarfrestur vegna ársins 2002 er til 30. nóvember 2001.

Nánari upplýsingar er að finna á [vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#) eða hjá [asta.lara.leosdottir@fjr.stjr.is](mailto:asta.lara.leosdottir@fjr.stjr.is)



## Ýmislegt fréttæmt

### Könnun á þörf á námskeiði fyrir launafulltrúa og starfsmannastjóra

Í lok október sl. kannaði starfsmannaskrifstofa fjármálaráðuneytisins námskeiðþörf fyrir launafulltrúa og starfsmannastjóra. Spurt var, hvort talin væri þörf á fræðslu og einnig hvaða efni brynast væri að fjalla um. Þá voru settar fram tillögur um efni sem við teljum brýnt að fjalla um en það var sem hér segir:

- Ný ákvæði í kjarasamningum
- Upphaf starfs
- Starfslok

Einnig var spurt, hvort ástæða væri til þess að endurtaka námskeið sem haldin voru um fæðingarorlof og rétt starfsmanna í veikindum og slysum en haldin voru fjögur námskeið fyrir á árinu um þessi efni.

Könnunin var send í tölvupósti til forstöðumanna stofnana svo og til launafulltrúa og starfsmannastjóra. Mjög góð viðbrögð voru við könnunni og svör bárust frá yfir 100 aðilum. Flest allir völdu þá kosti sem stungið var upp á og margir kusu að fá endurtekin námskeiðin um fæðingar- og foreldraorlof og um rétt starfsmanna í veikindum og slysum. Þá bárust margar fleiri tillögur að efni sem áhugavert væri að fjalla um.

Nú verður unnið úr svörunum og skoðaðir möguleikar á námskeiðahaldi fljótlega eftir áramót.



## Tilkynningar um ráðstefnur og fundi

Til fjármálaráðuneytisins berast oft ýmsar tilkynningar um áhugaverðar ráðstefnur og fundi sem haldnir eru m.a. á vegum European Institute of Public Administration. Að þessu sinni viljum við vekja sérstaklega athygli á ráðstefnunni „20 Years of Public Management Reform – Which Ways Forward?“.

Upplýsingar um þessar [ráðstefnur og fundi er að finna á vefsíðu fjármálaráðuneytisins](#).



### Áskrift á vef fjármálaráðuneytisins ([fjarmalaraduneyti.is](http://fjarmalaraduneyti.is))

Nú er hægt að skrá sig á vef fjármálaráðuneytisins og gerast áskrifandi að eftirfarandi efni:

[Fréttabréf fyrir stjórnendur ríkisstofnana](http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/fbforst.html)

(<http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/fbforst.html>)

[Vefrit fjármálaráðuneytisins](http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/fjris.html), fjr.is

(<http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/fjris.html>)

[Excerpts from the Weekly Web Release](http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/weekly-web-release) (útdráttur úr vefriti ráðuneytisins)

(<http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/weekly-web-release>)

[Auglýsingar frá Ferðakostnaðarnefnd um dagpeninga og akstursgjald](http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/ferdakostn.html)

(<http://www.fjarmalaraduneyti.is/interpro/fjr/fjr.nsf/pages/ferdakostn.html>)

Varðandi tilkynningar um breytingar á öðru efni eða áskrift skal hafa samband við Katrínu Arnórsdóttur með tölvupósti: [katrin.arnorsdottir@fjarmalaraduneyti.is](mailto:katrin.arnorsdottir@fjarmalaraduneyti.is).



## Athyglisverðir dómar

*Dómur Hæstaréttar 8. nóvember 2001 í máli nr. 131/2001: P gegn Vinnueftirliti ríkisins. Uppsagnarfrestur á reynslutíma. Ákvæði ráðningarsamnings, 41. gr. stml.*

Í síðasta fréttabréfi var sagt frá dómi Héraðsdóms í máli P, sem sagt hafði verið upp störfum á reynslutíma, en hann hafði verið ráðinn ótímabundinni ráðningu hjá Vinnueftirliti ríkisins. Í málinu var ekki deilt um ástæður uppsagnar, heldur hvort hún hefði komið fram á réttum tíma. Deildu aðilar um hvort uppsagnarfrestur P væri einn eða þrjú mánuðir.

Hinn 8. nóvember sl. lá dómur Hæstaréttar fyrir í málinu. Í ráðningarsamningi P hafði verið kveðið á um að uppsagnarfrestur skyldi vera þrjú mánuðir, en gagnkvæmur uppsagnarfrestur einn mánuður á fyrstu þremur mánuðum í starfi. Einnig sagði að uppsögn væri miðuð við mánaðamót. P var sagt upp störfum áður en þrjú mánuðir voru liðnir. Í dómi Hæstaréttar kemur fram að P hafi verið ráðinn til starfa 10. janúar 2000, en sagt upp störfum 7. apríl sama árs. Honum hafi því verið sagt upp með eins mánaðar fyrirvara og skipti ekki máli þótt sá frestur hafi ekki byrjað að líða samkvæmt ákvæðum ráðningarsamningsins fyrir 1. maí sama árs og þar með að loknum þriggja mánaða reynslutíma hans í starfi.

Af þessum sökum var íslenska ríkið sýknað af kröfu P um greiðslu launa miðað við þriggja mánaða uppsagnarfrest.

