

SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA

# Starfsmanna- og jafnréttisstefna

ásamt viðauka



Samþykkt á stjórnarfundum 24. mars 2006.

# Efnisyfirlit

<b>1. Starfsmannastefna Sambands íslenskra sveitarfélaga.....</b>	<b>1</b>
I. Gildissvið .....	1
II. Starfaskipulag .....	1
III. Markmið og tilgangur .....	1
IV. Ráðningar.....	2
V. Starfslýsingar .....	3
VI. Siðareglur starfsfólks og vinnustaðurinn.....	3
VII. Stjórnendur .....	5
VIII. Starfsþróun .....	6
IX. Launastefna og kjaramál .....	6
X. Starfsferill .....	7
XI. Framkvæmd .....	7
<b>2. Jafnréttisstefna Sambands íslenskra sveitarfélaga.....</b>	<b>9</b>
I. Stefna .....	9
II. Markmið.....	9
III. Ábyrgð.....	9
IV. Kjör.....	9
V. Starfsþróun .....	9
VI. Áreitni og einelti.....	9
VII. Auglýsingar .....	10
VIII. Nefndir og ráð.....	10
IX. Framkvæmd .....	10
<b>Viðauki .....</b>	<b>11</b>
Hlutverk starfsmannastjóra sambandsins.....	11

# 1. Starfsmannastefna Sambands íslenskra sveitarfélaga

## I. Gildissvið

1. gr.

Starfsmannastefna Sambands íslenskra sveitarfélaga tekur til allra þeirra sem ráðnir eru til lengri eða skemmri tíma í þjónustu sambandsins og ber þeim að vinna samkvæmt ákvæðum hennar.

## II. Starfaskipulag

2. gr.

Starfaskipulagi Sambands íslenskra sveitarfélaga er skipt eftir hlutverkum og verkefnum í fimm stjórnunarsvið: Rekstrar- og útgáfusvið, hag- og upplýsingasvið, þróunar- og alþjóðasvið, lögfræðisvið og kjarasvið.

Starfaskipulagið einkennist af því að valdi, ábyrgð og ákvörðunum er dreift þannig að sjálfstæði og frumkvæði starfsmanna fái að njóta sín, eins og aðstæður leyfa. Við verkefnalega skörun skal samvinna sviða tryggð.

Framkvæmdastjóri er æðsti yfirmaður skipulagsheildarinnar en sviðsstjórar stýra hverju stjórnunarsviði.

Sviðsstjóri rekstrar- og útgáfusviðs er jafnframt starfsmannastjóri.

3. gr.

Samband íslenskra sveitarfélaga vill með skipulagi sínu og starfsmannastefnu stuðla að trausti og samvinnu milli starfsmanna innbyrðis, milli starfsmanna og yfirstjórnar og milli starfsmanna og sveitarfélaga og annarra viðskiptavina sambandsins.

## III. Markmið og tilgangur

4. gr.

Markmið starfsmannastefnunnar er að mynda skýra umgjörð um þau starfsskilyrði sem sambandið býður starfsmönnum sínum, auk þess að lýsa þeim almennu kröfum sem þeir þurfa að uppfylla svo þeir geti rækt hlutverk sitt sem best í þeirri skipulagsheild sem þeir starfa í. Jafnframt er tilgangurinn með starfsmannastefnunni að auðvelda starfsmönnum að ná þeim markmiðum sem gilda hverju sinni um starfsemi sambandsins.

Markmiðið með starfsmannastefnunni er að rækta sem best þann mannauð sem í starfsmönnum þess býr. Ætlast er til að hver starfsmaður fái notið hæfileika sinna og sambandið leggur áherslu á faglega þróun starfsmanna með það fyrir augum að þeir geti betur sinnt starfi sínu sjálfum sér og starfseminni til hagsbóta.

5. gr.

Markmið með starfsmannastefnunni er leitast við að tryggja að hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga þróist framsækin starfsemi sem m.a. leiði til aukinnar verkkunnáttu starfsmanna og efli viðmótsþýtt vinnuumhverfi og þjónustulund starfsmanna sem skili sér í samstarfi þeirra í milli og út á við.

6. gr.

Markmið með starfsmannastefnunni er að stjórnendur og starfsfólk gegni sem best hlutverki sínu, sbr. 2. gr. laga Sambands íslenskra sveitarfélaga frá 26. nóvember 2004, og fylgi eftir stefnu sambandsins á hverjum tíma. Einnig að þeir veiti sveitarfélögunum og öðrum viðskiptavinum sambandsins sem bestar almennar upplýsingar og þjónustu eins og hún er skilgreind og ákveðin af stjórn sambandsins.

7. gr.

Stefnt skal að því að skipurit, starfsmannastefna og starfslýsingar vegna einstakra starfa hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga svari ávallt kröfum um skilvirkni og hagkvæmni og taki breytingum á grundvelli þess. Gögn þessi skulu reglulega yfirfarin og uppfærð m.t.t. breytinga og vera öllum aðgengileg.

#### **IV. Ráðningar**

8. gr.

Það er stefna sambandsins að ráða ávallt sem hæfasta starfsmenn til starfa. Ráðningar byggjast á hæfileikum, menntun og reynslu þess sem ráðinn er og hæfni viðkomandi til að inna starfið vel af hendi í nútíð og framtíð, hvort heldur sem starf er auglýst eða ráðið er í starfið án auglýsingar.

9. gr.

Taka skal vel á móti nýju starfsfólki svo það finni sig velkomið til starfa. Það skal frætt um vinnubrögð og starfsvenjur á nýjum vinnustað, markmið og starfsáætlun, starfsmannastefnu og almennt um hlutverk og starfshætti Sambands íslenskra sveitarfélaga.

10. gr.

Stjórn Sambands íslenskra sveitarfélaga ræður framkvæmdastjóra og sviðsstjóra. Framkvæmdastjóri, í samráði við starfsmannastjóra og viðkomandi sviðsstjóra, ræður annað starfsfólk. Sömu tengsl eru milli aðila hvað varðar veitingu áminninga og uppsagnir.

11. gr.

Þeir sem taka ákvarðanir um ráðningu starfsfólks skulu gæta persónulegs hlutleysis í hvívetna og forðast að láta skyldleika, vensl, venskap eða stjórnámálaskoðanir ráða ákvörðun sinni.

12. gr.

Gerðir skulu skriflegir ráðningarsamningar við alla starfsmenn þegar við upphaf starfs þeirra og skal starfsmannastjóri yfirfara þá og staðfesta áður en þeir eru undirritaðir af starfsmanni og framkvæmdastjóra.

Starfsmannastefna Sambands íslenskra sveitarfélaga skal kynnt fyrir öllum nýjum starfsmönnum og skal hún vera hluti af þeim ráðningarkjörum sem ráðningarsamningar byggjast á hjá öllum starfsmönnum.

## V. Starfslýsingar

13. gr.

Starfslýsingar skulu gilda fyrir öll störf hjá sambandinu. Viðkomandi sviðsstjóri gerir starfslýsingu í samráði við framkvæmdastjóra. Starfsmannastjóri skal veita ráð við gerð starfslýsinga, yfirfara og samræma starfslýsingar og ganga frá þeim í endanlegan búning. Starfslýsing skal ávallt liggja fyrir þegar ráðið er í nýtt starf.

14. gr.

Starfsmenn skulu hlíta því að starfslýsingu og verkefnum sé breytt ef aðstæður krefja enda verði launakjör og réttindi eigi lakari jafnlangan tíma og réttur starfsmanns til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi.

Starfslýsingar og breytingar á þeim skulu staðfestar af framkvæmdastjóra, starfsmannastjóra og sviðsstjóra.

## VI. Siðareglur starfsfólks og vinnustaðurinn

15. gr.

Starfsmenn starfa fyrst og fremst í þágu heildarinnar sem leggur þá skyldu á herðar þeim að setja almannahagsmuni ofar sérhagsmunum, hvort heldur er sínum eigin eða einstakra hópa.

16. gr.

Starfsmenn sem heimild hafa til að kaupa vörur og þjónustu fyrir hönd sambandsins skulu ávallt gæta fyllstu hagkvæmni í innkaupum og gæta persónulegs hlutleysis við val á viðskiptaaðilum.

17. gr.

Starfsmönnum ber að veita viðskiptavinum sambandsins upplýsingar um þá þætti í rekstri og starfsháttum sveitarfélaganna sem þeir búa yfir en þeir skulu gæta trúnaðar gagnvart öllum óviðkomandi um málefni einstaklinga og upplýsingar um einkahagi fólks sem þeir verða áskynja í starfi.

18. gr.

Allir starfsmenn Sambands íslenskra sveitarfélaga skulu leggja sitt af mörkum til að skapa aðstæður fyrir starfsfólk til að vera ánægt með vinnustað sinn. Allir starfsmenn skulu stuðla að jákvæðu viðmóti og að gagnkvæm virðing ríki milli allra þeirra sem starfsmannastefnan nær til.

19. gr.

Sambandið hefur ávallt að leiðarljósi að skapa aðstæður til að vellíðan og heilbrigði starfsmanna sé sem mest. Á hverjum tíma skal leitast við að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á starfsstöðvum starfsmanna sambandsins séu í sem bestu horfi.

20. gr.

Almennt skal leitast við að skipuleggja störf og verkefni þannig að dagvinnuframlag starfsmanna nægi til að inna þau af hendi. Yfirvinnu skal að jafnaði haldið innan hóflegra marka.

21. gr.

Haft skal að leiðarljósi í starfsemi sambandsins að umboð og ábyrgðarsvið almennra starfsmanna, sviðsstjóra og framkvæmdastjóra sé skýrt. Leitast skal við að hafa skýrar og einfaldar reglur um samskipti, boðleiðir og upplýsingastreymi milli starfsmanna til þess að upplýsingar eigi greiða leið þeirra í milli. Gögn sem varða sambandið og starfsmenn þess, svo sem lög, samþykktir, skipurit, starfslýsingar, markmið og starfsáætlanir, skulu vera öllum starfsmönnum aðgengileg.

22. gr.

Starfsmönnum ber að hlíta lögætum fyrirmælum yfirmanna sinna, sýna heiðarleika, trúmennsku og vandvirkni í störfum sínum og gæta þagmælsku og trúnaðar um atriði sem þeir verða áskynja í starfi enda varði þau hagsmunum sem telja verður þess eðlis.

### 23. gr.

Starfsmenn mega ekki stunda starfsemi sem telja má að sé í samkeppni við starfsemi sambandsins eða þiggja greiðslur eða annan viðurgjörning frá viðskiptamönnum sem túlka má sem þóknun fyrir greiða.

Starfsmaður sem hyggst samhliða starfi sínu taka við launuðu starfi í þjónustu annars aðila, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða stofna til eigin atvinnurekstrar, skal skýra yfirmanni sínum frá fyrirætlan sinni. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef áðurnefnd starfsemi telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum jafnhliða starfi sínu hjá sambandinu.

Rétt er að banna starfsmanni slík störf sem í 2. mgr. greinir ef það er síðar leitt í ljós að þau fara ekki saman við starf hans hjá sambandinu.

### 24. gr.

Starfsmenn skulu vera stundvísir og við störf á þeim tíma sem samið hefur verið um og fram kemur í ráðningarsamningi.

## VII. Stjórnendur

### 25. gr.

Framkvæmdastjóra og sviðsstjórum ber að tileinka sér góða og nútímalega stjórnunarhætti sem m.a. felast í jákvæðu viðhorfi til samstarfsmanna. Þeim er ætlað að skapa samkennd meðal starfsmanna sinna, gera þeim grein fyrir markmiðum með starfseminni. Upplýsingastreymið skal miða að því að efla sem besta heildaryfirsýn starfsmanna, bæði hvað varðar þeirra nánasta starfsumhverfi sem og alla meginþætti í starfsemi sambandsins. Stjórnendum og starfsmönnum ber að sjá til þess að samstarf milli sviða sé í sem bestu horfi.

### 26. gr.

Stjórnendum ber að fylgjast með mætingum, fjarveru á vinnutíma og brotthvarfi af vinnustað áður en reglulegum vinnudegi lýkur, kanna ástæður fyrir slíku og gera viðeigandi ráðstafanir ef þörf er á. Starfsmannastjóri heldur skrá yfir orlofs- og veikindadaga starfsmanna.

### 27. gr.

Framkvæmdastjóri annast samskipti sambandsins við fjölmiðla að því er tekur til rekstrar og ákvarðana stjórnar sambandsins, svo fremi að formaður stjórnarinnar annist ekki málið.

Sviðsstjórar skulu gefa fjölmiðlum og öðrum sem eftir leita almennar upplýsingar um starfsemina hver á sínu sviði. Berist öðrum starfsmanni fyrirspurn frá fjölmiðli um tiltekið atriði sem ekki verður talið almenns

eðlis og þar sem ekki liggur fyrir ótvíráð afstaða sambandsins skal starfsmaður vísa fyrirspurninni til sviðsstjóra.

Allir stjórnendur á vegum sambandsins skulu hafa frumkvæði að reglubundinni miðlun upplýsinga um starfsemi þess til fjölmiðla og inn á upplýsinga- og samskiptavef Sambands íslenskra sveitarfélaga á Netinu.

## **VIII. Starfsþróun**

28. gr.

Grundvöllur starfsþróunar er lagður í samtölum starfsmanna og næsta yfirmanns, svokölluðum starfsþróunarsamtölum (starfsmannasamtölum) sem fara skulu fram a.m.k. einu sinni á ári.

Starfsmenn skulu leitast við að viðhalda faglegri þekkingu sinni í samræmi við síbreytilegar kröfur sem gerðar eru í vinnuumhverfinu.

Sambandið mun leggja rækt við fræðslu- og símenntunarmál starfsmanna svo hagnýt og fræðileg þekking sé ætíð í samræmi við kröfur tímans. Umsjón með slíku fræðslustarfi er í höndum starfsmannastjóra í nánu samstarfi við aðra sviðsstjóra.

Sameiginlega skulu framkvæmdastjóri og sviðsstjórar fylgjast með og kynna sér hvaða fræðsla og starfsmenntun er í boði fyrir starfsmenn. Auk þess skulu þeir hafa frumkvæði að skipulagningu námskeiða fyrir starfsmenn.

Lögð er áhersla á að starfsmenn fylgist sjálfir með framboði fræðslu og starfsmenntunar og hafi frumkvæði að því í starfsþróunarsamtölum að setja fram óskir og hugmyndir um aðgerðir til þess að viðhalda faglegri þekkingu sinni.

29. gr.

Sambandið leitast við að skapa aðstæður og hafa frumkvæði til hvatningar fyrir starfsmenn í samvinnu við yfirmann að þróa störf sín á grundvelli starfsmenntunar og breyttrar verkefnalegrar framkvæmdar þannig að til hagsbóta horfi fyrir sambandið. Í því tilliti getur reynst nauðsynlegt að breyta starfslýsingu viðkomandi og skal það þá gert.

## **IX. Launastefna og kjaramál**

30. gr.

Kjaramál eru í höndum framkvæmdastjóra og starfsmannastjóra og ákvarðast þau í ráðningarsamningum starfsfólks.



31. gr.

Launakjör skulu vera með þeim hætti að þau laði að hæft starfsfólk og haldi því í starfi. Starfsmenn skulu njóta svipaðra kjara og bjóðast í sambærilegum störfum annars staðar að teknu tilliti til kjara sem tíðkast fyrir sambærileg störf hjá sveitarfélögum og stofnunum sem reka ámóta starfsemi.

32. gr.

Sviðsstjórar skulu annast skráningu eða staðfesta unna yfirvinnu undirmanna sinna ef ekki er um að ræða fastar yfirvinnugreiðslur á mánuði.

## **X. Starfsferill**

33. gr.

Hjá Sambandi íslenskra sveitarfélaga skal skapa starfsfólki möguleika á samfelldum starfsferli þannig að eftir föngum verði tekið tillit til breytinga á aldri og persónulegum högum, aukinnar reynslu og menntunar, skertrar starfsgetu og fleiri þátta sem kallað geta fram þörf einstaklingsins fyrir umskipti í störfum.

Starfsmenn skulu eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu þar sem því verður við komið, til að auðvelda þeim að samræma starf og einkalíf. Tekið skal tillit til mismunandi aðstæðna svo sem umönnunar barna og annarra fjölskyldumeðlima og eftir því sem aðstæður leyfa skal vera möguleiki á að minnka tímabundið vinnu til að sinna fjölskylduábyrgð.

34. gr.

Almennir starfsmenn Sambands íslenskra sveitarfélaga skulu láta af störfum eigi síðar en í lok þess mánaðar sem þeir verða 70 ára. Stefnt skal að því að stjórnendur láti af þeim störfum þegar þeir verða 65 ára nema stjórn Sambands íslenskra sveitarfélaga samþykki annað.

## **XI. Framkvæmd**

35. gr.

Framkvæmdastjóri og starfsmannastjóri skulu hafa eftirlit og yfirumsjón með framkvæmd starfsmannastefnunnar.

36. gr.

Starfsmannastjóri hefur yfirumsjón með framkvæmd ráðningarsamninga og ber ábyrgð á að tryggt sé að staðið sé að fullu við öll ákvæði þeirra. Hann skal hafa forgöngu um að leysa úr ágreiningi sem upp kann að koma.

37. gr.

Starfsmannastjóri hefur yfirumsjón með gagnasöfnun vegna launaútgjalda með það að markmiði að þau séu ávallt aðgengileg eins og við á fyrir framkvæmdastjóra og sviðsstjóra til að byggja á athuganir á stöðu og þróun launakostnaðar hjá sambandinu.

38. gr.

Hver sviðsstjóri Sambands íslenskra sveitarfélaga skal gera sérstaka starfsáætlun í samráði við starfsmenn viðkomandi sviðs um framkvæmd starfsmannastefnunnar hvað viðkomandi stjórnunareiningu varðar.

Starfsmannastefna þessi var samþykkt af  
stjórn Sambands íslenskra sveitarfélaga

24. mars 2006.



---

Þórður Skúlason  
framkvæmdastjóri

## **2. Jafnréttisstefna Sambands íslenskra sveitarfélaga**

### **I. Stefna**

Stefna Sambands íslenskra sveitarfélaga er að gætt skuli fyllsta jafnréttis milli kvenna og karla og að hver starfsmaður verði metinn á eigin forsendum. Öll mismunun er óheimil svo sem vegna aldurs, kynferðis, kynhneigðar, trúarbragða, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Komi slík mismunun í ljós í hvaða formi sem hún birtist skal hún upprætt.

### **II. Markmið**

Markmið jafnréttisstefnunnar er að stuðla að jafnri stöðu kvenna og karla hjá sambandinu og jöfnum tækifærum einstaklinga á sem flestum sviðum, óháð kynferði.

### **III. Ábyrgð**

Ábyrgð á framgangi jafnréttisstefnu er hjá starfsmannastjóra og fylgist hann með að stefnunni sé framfylgt. Hann skal veita starfsmönnum aðstoð í jafnréttismálum. Það á við störf, starfsaðstæður, kjör, samskipti á vinnustað, einelti, kynferðislega áreitni, valdbeitingu og önnur þau mál er lúta að samskiptum kynjanna á vinnustað.

### **IV. Kjör**

Við ákvörðun launa og kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og greiða skal jöfn laun og kjör fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Gæta skal þess að konur og karlar njóti sambærilegra starfsaðstæðna.

### **V. Starfsþróun**

Konur og karlar skulu njóta sömu möguleika til endurmenntunar, starfsþjálfunar og til að sækja námskeið.

### **VI. Áreitni og einelti**

Starfsmenn skulu gæta gagnkvæmrar virðingar í samskiptum sín í milli og við þá sem eiga samskipti við skrifstofu sambandsins. Kynferðisleg áreitni og einelti líðst ekki og starfsmenn sem verða fyrir slíkri framkomu hafa rétt til að kæra viðkomandi háttsemi. Starfsmannastjóri aðstoðar viðkomandi við að beina málinu í réttan farveg.

## **VII. Auglýsingar**

Gæta skal þess að auglýsingar höfði til beggja kynja og að jafnréttissjónamið séu höfð að leiðarljósi við ráðningar í störf.

## **VIII. Nefndir og ráð**

Við skipan og tilnefningar í nefndir ráð og stjórnir á vegum sambandsins skal, eftir því sem við verður komið, leitast við að hlutfall kynjanna sé aldrei lakara en hlutfall kynjanna í sveitarstjórnnum.

## **IX. Framkvæmd**

Stjórnendur og starfsmenn sambandsins bera ábyrgð á framkvæmd jafnréttisstefnunnar.

Jafnréttisstefna þessi var samþykkt af  
stjórn Sambands íslenskra sveitarfélaga 24. mars 2006.



---

Þórður Skúlason  
framkvæmdastjóri

# Viðauki

## Hlutverk starfsmannastjóra sambandsins

Sviðsstjóri rekstrar- og útgáfusvið er jafnframt starfsmannastjóri Sambands íslenskra sveitarfélaga. Hann hefur yfirumsjón með starfsmannamálum hjá stofnuninni. Hann vinnur að stefnumótum í samráði við framkvæmdastjóra og aðra sviðsstjóra í mikilvægum starfsmannamálum. Hann leitast við að tryggja að samræmis sé gætt á sviði starfsmannamála og heildarhagsmunir ráði ákvörðunum um málefni starfsmanna.

Starfsmannastjóri getur sett ákveðnar framkvæmdareglur og viðmiðanir sem gilda um starfsemina á grundvelli starfsmannastefnunnar og öllum starfsmönnum ber að vinna eftir. Þær varða m.a.:

1. Starfsmannaskrár.
2. Starfsmannaauglýsingar.
3. Ráðgjöf vegna ráðningar starfsfólks þar með taldar upplýsingar um kaup og kjör.
4. Aðferðir við val umsækjenda, ráðningar og starfslok.
5. Gerð starfslýsinga.
6. Almenna ráðgjöf og upplýsingamiðlun í starfsmannamálum til starfsmanna og stjórnenda.
7. Framkvæmd ráðningarsamninga, s.s. útreikningur launa og tengdra gjalda og frádráttur opinberra gjalda.
8. Leitar leiða til leysa ágreining sem upp kann að koma milli starfsmanna.
9. Starfslok starfsmanna og uppgjör launa og orlofs.
10. Undirbúningur fyrir framkvæmdastjóra vegna endurmats á kjörum
11. Fræðslu og endurmenntun.
12. Skipulag starfsmannamála, þ.e. vinnutilhögun, orlofsmál, velferðarmál starfsfólks o.þ.h.
13. Vinnuumhverfi, vinnuvernd og öryggismál.
14. Eftirlit með samskiptum stjórnenda og almenns starfsfólks.
15. Nýjungar í starfsmannamálum.
16. Eftirfylgni starfsmannastefnunnar.