



### Efnisyfirlit

- Ný launatafla tekur gildi 1. maí
- Formlegri fræðslu í kjölfar kjarasamninga er nú lokið
- Stofnanasamningar 2006 – fræðsla og ráðgjöf
- Sameiginlegur stofnanasamningur aðildarfélaga BHM, Stéttarfélags verkfræðinga og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands
- Hvers ber að gæta og hvað ber að varast við gerð stofnanasamninga
- Góðir starfshættir ríkisstarfsmanna

Útgefandi: Fjármálaráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri

Veffang: [fjarmalaraduneyti.is](http://fjarmalaraduneyti.is)

Netfang: [postur@fjr.stjr.is](mailto:postur@fjr.stjr.is)

### Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

Stofnanasamningar frá sjónarhóli forstöðumanna

## Ný launatafla tekur gildi 1. maí

Fyrsta maí næstkomandi tekur gildi ný launatafla í flestöllum kjarasamningum ríkisins. Breytingarnar sem þarf að gera á stofnanasamningum eru mismiklar af því að launatöflurnar í kjarasamningunum eru mismunandi. Þetta þarf að skoða vel hjá hverri stofnun. Í sumum tilvikum þarf að gera nýja stofnanasamninga en í öðrum tilvikum er nægjanlegt að aðlaga gildandi stofnanasamning að þessum breyttu aðstæðum. Ljóst er að til þess að þessar breytingar nái fram að ganga verður vinnu við gerð eða breytingar á stofnanasamningum að ganga fljótt og vel og þurfa þeir að vera tilbúnir í síðasta lagi um miðjan marsmánuð. Þá eiga stofnanir eftir að ákveða röðun starfsmanna samkvæmt hinum nýju eða breyttu stofnanasamningum en því þurfa stofnanir að hafa lokið um miðjan aprílmánuð til þess að hægt verði að afgreiða laun samkvæmt nýjum launatöflum sem taka gildi 1. maí svo sem áður sagði.

Efni þessa fréttabréfs er í meginatriðum umfjöllun um stofnanasamninga.

## Formlegri fræðslu í kjölfar kjarasamninga er nú lokið

Nú er fræðslunni vegna stofnanasamninga lokið en auk stóru kynningarfundanna í haust voru haldin alls 28 námskeið. Þau fóru fram eina viku í desember og aftur frá 9. janúar og var það síðasta haldið 27. janúar.

Námskeiðin fyrir höfuðborgarsvæðið voru haldin í Svartsengi/Bláa Lóninu. Farið var með námskeiðin út fyrir bæinn í þeim tilgangi að tíminn nýttist sem best og ekki yrði truflun vegna þess að einhver þyrfti að skreppa frá í miðju kafi. Þótti þetta nauðsynlegt þar sem námskeiðin byggðu að nokkru leyti á verkefnavinnu hvernir samstarfsnefndar og umræðu í lok hvernir verkefnalotu. Að sögn námskeiðshaldara tókst þetta vel.

Utan höfuðborgarsvæðisins voru haldin 7 námskeið. Á Ísafirði var eitt námskeið og mættu 23, á Akureyri voru tvö námskeið og mættu 55, á Sauðárkróki var eitt námskeið og mættu 45, á Egilsstöðum var eitt námskeið og mætti 31, á Selfossi var eitt námskeið og mættu 33 og í Borgarnesi var eitt námskeið og mættu 44.

Fjöldi þátttakenda á höfuðborgarsvæðinu var 655 og utan höfuðborgarsvæðisins var fjöldi þátttakenda 231. Heildarfjöldi þeirra sem sóttu námskeiðin var 886.

Að sögn námskeiðshaldara var æði misjafnt hvernig umræður á námskeiðunum þróuðust. Segja má að þar sem tókst að fá svipaðar stofnanir saman á námskeið, hafi það eðlilega mótað umræðurnar að einhverju leyti. Áberandi var að fjörugar umræður strax í upphafi námskeiðs gátu gefið tóninn fyrir lífflegar umræður allt til enda.

## Stofnanasamningar 2006 – fræðsla og ráðgjöf

Hvar er að finna leiðbeiningar þegar kemur að gerð stofnanasamninga? Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins undir stofnanasamningar – 2006 er að finna ýmislegt efni tengt gerð og endurnýjun stofnanasamninga.

Þar er m.a. að finna efni um starfslýsingar. Um er að ræða grein sem birtist í síðasta fréttabréfi um mikilvægi þess að til séu virkar starfslýsingar fyrir öll störf.

Einnig er leiðbeint um hvaða gögn er eðlilegt að fulltrúar í samstarfsnefndum fái í hendur og varða launasetningu hjá viðkomandi stofnun. Verkefnisstjórnin, sem skipuð er fulltrúum allra bandalaga og fjármálaráðuneytisins, fékk fulltrúa hagsmunaaðila til að fjalla um þetta og komust þeir að eftirfarandi niðurstöðu sem verkefnisstjórn lítur á sem leiðbeinandi fyrir aðila í samstarfsnefndum.

Samstarfsnefndir þurfa að hafa upplýsingar um:

- Grunnröðun starfa
- Viðbótarþætti sem notaðir eru hjá stofnun
- Umfang hvers viðbótarþátta, svo sem hve margir viðbótarlaunaflokkar hafa verið nýttir og hve margir einstaklingar njóta þeirra

Þá er á vefsíðunni efnið sem notað var á námskeiðunum um stofnanasamninga sem haldin voru á vegum verkefnisstjórnarinnar en þeim námskeiðum er nú lokið svo sem fram kemur hér að framan. Skipulag þeirra og framkvæmd var í höndum ráðgjafafyrirtækisins Stjórnháttá ehf. og eru leiðbeinendurnir, sem kenndu á námskeiðunum, einnig fulltrúar í ráðgjafarteymi vegna gerðar stofnanasamninga.

Ráðgjafarnir eru höfundar þess kennsluefnis sem notað var á námskeiðunum og höfðu þeir tiltölulega frjálsar hendur við samningu þess að höfðu samráði við verkefnisstjórn. Efnið er birt á vefsíðunni. Þar er m.a. að finna leiðbeiningar ráðgjafanna um form starfslýsinga og tillögu að slíku formi. Einnig eru leiðbeiningar þeirra um gerð stofnanasamnings og dæmi um hvert getur verið efni hans, svo sem hver kaflaskiptingin getur verið, dæmi um markmiðssetningu stofnanasamnings, röðun starfa í launaflokka, dæmi um ákvæði kjarasamninga um persónu- og tímabundna þætti o.fl. Einnig samningsáætlun vegna endurnýjunar stofnanasamnings og gátlisti um samningaferlið.

Þá eru á vefsíðunni upplýsingar um ráðgjafateymið sem mun annast ráðgjöf í framhaldi af námskeiðunum. Ýmislegt fleira er þar að finna.

Slóðin er: <http://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/fraedsla/stofnanasamningar2006/>

## Sameiginlegur stofnanasamningur aðildarféлага BHM, Stéttarfélags verkfræðinga og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands

Þau aðildarfélag Bandalags háskólamanna, sem sömdu sameiginlega við ríkið 2005, skuldbundu sig um leið til að vinna saman að gerð eins stofnanasamnings hjá hverri stofnun. Af þessum sökum geta einstök félag ekki dregið sig út úr samstarfsnefndum og gert sjálfstæðan samning. Við þennan hóp hafa síðan bæst Stéttarfélag verkfræðinga og Kjarafélag Tæknifræðingafélags Íslands en þessi félag hafa gerst aðilar að sameiginlegum samstarfsnefndum fyrir meirihluta félagsmanna sinna.

### Hvers ber að gæta og hvað ber að varast við gerð stofnanasamninga

#### Kostnaður vegna upptöku nýrrar launatöflu

Til þess að taka upp nýja launatöflu í kjarasamningunum 1. maí 2006 er nú í fyrsta sinn til ráðstöfunar sérstakt fjármagn sem samið er um í kjarasamningunum. Það er aðeins breytilegt eftir samningum og því viljum við biðja forstöðumenn að gæta vel að því um hvaða fjármagn er að ræða í hverjum samningi.

Það liggur í augum uppi að einhver kostnaður verður til við tilflutning mánaðarlauna starfsmanns fyrir dagvinnu (gr.1.1.1) yfir á nýja launatöflu. Því er æskilegt að stofnun leggi sem fyrst mat á það hver sá kostnaður gæti orðið til þess að þeir sem standi að gerð stofnanasamnings viti hvað sé í raun til skiptanna.

Í kjarasamningunum er áréttað að möguleikar á launaþróun umfram það sem samið er um í samningunum byggja á að hagræðing náist á stofnun að óbreyttum fjárheimildum. Komi fram tillögur sem fela í sér kostnað umfram það sem samið er um í kjarasamningi, án þess að þær feli í sér hagræðingu sem svarar til kostnaðaraukans, er stofnun hvorki rétt né skylt að taka þær til umfjöllunar í samstarfsnefnd aðila, þar sem þær eru þá ekki í samræmi við ákvæði kjarasamningsins.

### **Hugsa í störfum en ekki starfsmönnum**

Það er hlutverk samstarfsnefnda að semja um röðun starfa, en ekki að ákvarða einstökum starfsmönnum endanlega röðun í launaflokk.

Við gerð stofnanasamninga er verið að raða störfum en ekki starfsmönnum. Hafa ber í huga að það er starfið sem slíkt sem miða ber við og varast að miða við þann einstakling sem gegnir starfinu hverju sinni. Þegar nýr starfsmaður tekur til starfa geta komið upp vandamál með launasetningu hans ef grunnröðun starfsins hefur verið óeðlilega há vegna þess að metinir hafa verið inn í grunnlaun persónubundnir þættir þess starfsmanns sem áður gegndi starfinu.

### **Einn stofnanasamningur fyrir mörg stéttarfélög**

Heyrst hefur að álitid sé að vegna þess að sumir starfshópar á stofnunum eru t.d. í starfsmatskerfi en aðrir ekki, sé ómögulegt að búa til einn stofnanasamning. Þetta er á misskilningi byggt en hins vegar getur verið að útfærsla álagsþátta verði með ýmsum hætti og samningurinn því að einhverju leyti mismunandi eftir félögum.

Þetta hefur verið nokkuð rætt á milli samningsaðila og eru þeir sammála um að kaflaskiptur samningur geti verið eðlileg og líkleg niðurstaða á stofnunum sem þannig er ástatt hjá.

### **Yfirfærsla í nýja launatöflu án aldursprepa**

Þegar kemur að því að samið hefur verið um röðun starfa í stofnanasamningi þarf stofnun að færa starf yfir í nýja launatöflu. Af hálfu stofnunar þarf fyrst að finna hver grunnröðun starfsins er skv. stofnanasamningnum og finna því síðan stað í lfl. 01 - 18 í nýju töflunni. Þá þarf að meta, miðað við þann einstakling sem gegnir starfinu hverju sinni, hvað af þeim persónu- og tímabundnu þáttum, sem er að finna í stofnanasamningnum og viðkomandi einstaklingur hefur til að bera eiga við, en einungis þeir þættir skulu metnir og aðrir ekki. Þegar þetta allt hefur verið metið er röðun viðkomandi starfsmanns fundin.

### **Hvert er hámark álags vegna persónu- og tímabundinna þátta**

Svo sem fram kemur í gr. 1.3.1 í kjarasamningi BHM þá má meta vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Í stofnanasamningi skal kveðið á um hvort og með hvaða hætti álagið skiptist. Hámark persónu- og tímabundinna þátta hjá hverjum starfsmanni er því 20%, jafnvel þó hann uppfylli fleiri skilyrði sem hægt er að meta samkvæmt viðkomandi stofnanasamningi.

### **Aðgát**

Upplýsingar sem samstarfsnefnd hefur undir höndum um launasetningu starfsmanna eru trúnaðarmál. Sjá nánar 5. gr. upplýsingalaga nr. 50/1996.

---

## **Góðir starfshættir ríkisstarfsmanna**

Fjármálaráðuneytið hefur tekið saman leiðbeiningar um viðmið fyrir góða starfshætti ríkisstarfsmanna. Viðmiðin eru sett fram í formi dreifibréfs en ákveðin hefð hefur myndast fyrir setningu dreifibréfa um ríkisstarfsmenn og starfsskilyrði þeirra.

Dreifibréfið geymir kjarna þeirra krafna sem gerðar eru til starfa og háttsemi ríkisstarfsmanna og fram koma í skráðum og óskráðum réttarreglum, svo sem lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, stjórnsýslulögum, upplýsingalögum og lögum um fjárreiður ríkisins. Í því sambandi er sérstaklega skírskotað til krafna um vammleysi ríkisstarfsmanna. Dreifibréfinu er þannig ætlað að veita leiðbeiningar um þau viðmið sem ríkisstarfsmönnum ber almennt að fylgja við framkvæmd starfa sinna.

Dreifibréfið sjálf er hægt að nálgast á vefsíðu fjármálaráðuneytisins:

<http://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/dreifibref/yfirlit/2006>

---

## **Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana**

### **Stofnanasamningar frá sjónarhóli forstöðumanna**

Nú stendur sem hæst útfærsla stofnana með starfsmönnum sínum á gerð stofnanasamninga samkvæmt þeim kjarasamningum sem stéttarfélög ríkisstarfsmanna gerðu við fjármálaráðherra 2005. Markmið stofnanasamninga er að útfæra kjarasamninginn í ljósi þeirra aðstæðna sem ríkja á hverjum vinnustað og ákvarða laun starfsmannanna. Stofnanasamningar geta einnig átt ríkan þátt í að skapa viðeigandi stofnanamenningu.

Nú er tæpur áratugur liðinn frá því að horfið var frá eldri launasetningu þar sem ógagnsæi var helsta einkennið. Grunnlaun og heildarlaun voru oft á tíðum tvennt ólíkt. Mismunurinn var fylltur upp af óunninni yfirvinnu, lestímum, þóknunum, aksturspeningum og fleiri greiðslum. Tugir yfirvinnuklukkustunda voru tilgreindar á launaseðlum en allt annað vinnuframlag var þar á bak við. Í reynd voru kjarasamningar þannig sniðgengnir með því að sumar stofnanir höfðu komið sér upp öðru launakerfi sem útfært var með slíkum hætti. Ástæðan var einföld, allt of lág grunnlaun og úrelt launakerfi. Sem betur fer er löngu horfið frá miðstýringu launaeildar fjármálaráðuneytisins. Nú eru störf ráðuneytisins á þessu sviði einkum ráðgjöf og liðsinni við stofnanir.

Hinir nýju stofnanasamningar, sem brátt taka gildi, eru þáttur í þróun ríkisvaldsins til aukins sjálfstæðis stofnana og nánari samvinnu starfsmanna við stjórnendur og nú meiri en áður hefur tíðkast. Í fyrsta skipti eru sérstakir fjármunir til ráðstöfunar til útfærslu stofnanasamninga 1. maí 2006.

Þannig verður hlutur stofnana við útfærslu samninganna nokkru meiri en áður hefur verið. Vera kann að gerð stofnanasamninga nú og sú röðun starfa sem af þeim munu leiða, kunni í einhverjum tilfellum að skerpa skil milli einstakra ríkisstarfsmanna. Stofnanir hafa nú svigrúm til að gefa þeim starfsmönnum sínum, sem hafa staðið sig betur en aðrir, tækifæri til að bera meira úr bytum. Með svipuðum hætti geta þeir hinir lakari síður átt von á jafnmiklum kjarabótum.

Augljóst er að með hinum nýju stofnanasamningum skapast mikil tækifæri en um leið eru í þeim fólgnar hættur. Miklu skiptir að stofnanir ríkisins hafi á að skipa duglegum og hæfum starfsmönnum sem bera úr bytum mannsæmandi laun. Þar eru tækifærin að umbuna þeim starfsmönnum sem ná meiri árangri eða leggja sig betur fram en aðrir. Vitaskuld ráðast launaákvörðanir af fjölda atriða, svo sem starfsumhverfi, eðli stofnunarinnar en síðast en ekki síst mati stjórnenda stofnana með hlutlægum hætti á starfsmönnum. Þar eru einmitt hætturnar fólgnar og því mikilvægt að ákvarðanir um laun starfsmanna séu málefnalegar, rökréttar og í samræmi við frammistöðu starfsmanna.

Með hinum nýju stofnanasamningum og því ítarlega fræðslu- og kynningarstarfi sem staðið hefur verið að undanfarið ár, eru allar forsendur til að þetta verkefni verði leyst í góðu samstarfi stjórnenda stofnana við starfsmenn sína. Með aukinni starfsánægu, þ.m.t. vegna launa, verður árangur stofnana betri. Þannig geta þær gegnt þeim hlutverkum sem þeim er ætlað að sinna lögum samkvæmt með árangursríkari hætti en ella. Þáttur í þessu mikilvæga ferli er gerð stofnanasamninga. Mikilvægt er að þar takist vel til með málefnalegum launaákvörðunum en ekki síður að stofnanir haldi þau fjárhagslegu markmið sem samningsgerðinni eru sett.

Skúli Eggert Þórðarson  
formaður FFR