



# FRÁ FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ

FRÉTTABRÉF FYRIR STJÓRNENDUR RÍKISSTOFNANA

3. tölublað 7. árg. 8. september 2005

[Kjarasamningar ríkisins](#)  
[Fræðsla og ráðgjöf vegna innleiðingar breytts launakerfis](#)  
[Skipan samstarfsnefnda vegna nýrra stofnanasamninga](#)  
[Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana – Nýir stofnanasamningar vorið 2006](#)

3. tbl. 7. árg.  
Útgefið 8. september 2005  
Útgefandi: Fjármálaráðuneytið  
Ábyrgðarmaður: Baldur Guðlaugsson, ráðuneytisstjóri  
Vefur: <http://www.fjarmalaraduneyti.is>  
Tölvupóstfang: [postur@fjr.stjr.is](mailto:postur@fjr.stjr.is)

## Kjarasamningar ríkisins

Í þessu fréttabréfi fyrir forstöðumenn ríkisstofnana verður leitast við að upplýsa forstöðumenn um ferli þeirra breytinga sem fara þarf í gegnum á næstu mánuðum í kjölfar nýgerðra kjarasamninga í ljósi þess að nú er að mestu lokið kjarasamningsgerð ríkisins á þessu samningstímabili.

Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er að finna alla undirritaða kjarasamninga sem fjármálaráðherra hefur gert fyrir hönd ríkissjóðs við stéttarfélag og sambönd stéttarféлага. Sjá nánar (<http://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/yfirlit/kjarasamningar/>). Á vefnum eru einnig glæsur frá kynningarfundum sem haldinn var í tilefni af endurnýjun kjarasamninga á Grand Hótel 12. apríl 2005. Sjá nánar (<http://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/yfirlit/kjarasamningar/utgefing/nr/3803>).

---

## Fræðsla og ráðgjöf vegna innleiðingar breytts launakerfis

Eins og áður hefur komið fram, var fyrr á þessu ári samið um mikilvægar breytingar á launakerfinu við meiri hluta stéttarféлага starfsmanna ríkisins. Þessar breytingar eiga að taka gildi 1. maí 2006. Jafnframt var samið um hvernig staðið skuli að innleiðingu þeirra.

Aðilar voru sammála um að breytt launakerfi kalli á viðamikla fræðslu, m.a. vegna þess að samningarnir fela í sér ákvæði um nýja stofnanasamninga frá sama tíma og breytingin tekur gildi. Einnig vegna krafna um starfslýsingar byggðum á starfaflokkun en þær skulu lagðar til grundvallar launasetningu. Stefnt skal að því að sameiginleg fræðsla samningsaðila vegna innleiðingar breytta launakerfisins hefjist í byrjun september en fræðslunni skal vera lokið fyrir 1. nóvember nk.

Sameiginlegur undirbúningur bandalaganna og fjármálaráðuneytis að þessu verkefni hófst á því að öll bandalögin féllust á að starfa í einum hópi með fulltrúum ráðuneytisins að verkefninu. Samningar voru gerðir við Sigurð H. Helgason, framkvæmdastjóra ráðgjafarfyrtækisins Stjórnháttá ehf. um framkvæmdastjórn og hefur hann unnið með hópnum nú í sumar.

Ákveðið var að kanna meðal þeirra einstaklinga sem vitað var að myndu sitja í samstarfsnefndum hjá völdum stofnunum, hvaða áherslur þeir teldu nauðsynlegastar í fræðslu sem og ráðgjöf, miðað við stöðu mála hjá viðkomandi stofnun. Niðurstöður þeirrar könnunar liggja nú fyrir og er verið að vinna við að skipuleggja einstaka þætti fræðslustarfsins út frá þeim. Meðal annars þarf að skilgreina hvaða fræðslu- og upplýsingaefni þarf að útbúa og í framhaldi af því að fá sérfræðinga til að taka saman efnið.

Markhópar fræðslunnar verða fulltrúar í samstarfsnefndum, bæði fulltrúar frá stofnunum og starfsmönnum stofnana. Því er mikilvægt að skipan samstarfsnefnda liggja fyrir þegar fræðslan hefst en skipan samstarfsnefnda átti að liggja fyrir 1. ágúst sl.

Við innleiðingu breytts launakerfis þarf að taka tillit til ýmissa atriða. Fulltrúar stofnana þurfa að kanna stöðu starfsmannamála almennt og þá sérstaklega með tilliti til starfslýsinga en starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skulu þær endurskoðaðar í takt við þróun starfa. Því er nauðsynlegt að starfslýsingar liggja fyrir þegar kemur að gerð stofnanasamninga. Stofnanir þurfa sérstaklega að fara í gegnum núverandi skipan launamála og greina samsetningu starfsmanna þannig

að hægt verði að sjá fyrir nokkur þeirra vandamála og álitæfna sem upp kunna að koma við gerð stofnanasamninga. Einnig er mikilvægt að stofnanir hugi vel að stefnu sinni og tryggi að stofnanasamningar stuðli að framgangi stefnumótunar og verði til að markmið stofnunarinnar náist. Í þessu sambandi þarf m.a. að huga að því hvaða þætti stofnunarinnar byggst byggja mesta áherslu á næstu árin. Sem dæmi má nefna:

- hvers konar hæfni og þekkingu starfsmanna er mikilvægast að efla,
- hver sé samkeppnisstaða stofnunar hvað starfsmenn varðar,
- hvernig megi umbuna starfsmönnum og stuðla að jákvæðri hvatningu og árangri,
- hvernig megi tryggja hlutlægni og gagnsæi í launaákvörðunum,
- að gætt sé jafnréttissjónarmiða.

Þá er mikilvægt að ráðuneyti stofnana taki þátt í ferlinu og styðji við breytingarnar.

---

## Skipan samstarfsnefnda vegna nýrra stofnanasamninga

Svo sem fram kemur í grein 11.3 í sameiginlegum kjarasamningi 24 aðildarfélaganna Bandalags háskólamanna við ríkið frá 28. febrúar sl., skal gera einn stofnanasamning á hverri stofnun við þau aðildarfélög BHM sem starfsmenn þar eru félagsmenn í.

Hliðstæð ákvæði eru í kjarasamningi Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélags verkfræðinga svo og nokkurra aðildarfélaganna Bandalags starfsmanna ríkis og bæja.

Skipan fulltrúa í samstarfsnefndir átti að vera lokið fyrir 1. ágúst sl. Um þetta er fjallað í fylgiskjali 2 með kjarasamningum viðkomandi félaga.

Þá er ákvæði þess efnis í kjarasamningi Stéttarfélags verkfræðinga og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands að náist samkomulag um að félögin gerist aðilar á hverri einstakri stofnun að sameiginlegum stofnanasamningi með þeim stéttarfélögum BHM sem aðild eiga að samkomulaginu frá 28. febrúar sl., skuli þessi tvö félög eiga aðild að sameiginlegum stofnanasamningi með BHM. Um þetta þarf að nást samkomulag á hverri stofnun fyrir sig.

Það skal tekið fram að ákvæði um skipan nýrra samstarfsnefnda er ekki í kjarasamningi Starfsmannafélags ríkisstofnana og þeim samningum sem sömdu á svipuðum nótum og SFR né heldur í kjarasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga og því óvíst að nokkru þurfi að breyta þar hvað varðar skipan í samstarfsnefndir.

Stofnanir skulu tilnefna allt að þrjú fulltrúa í samstarfsnefnd fyrir hönd stofnunar og jafnmarga til vara svo sem fram kemur í grein 11.4.1 um skipan samstarfsnefnda. Þetta getur reynst erfitt þegar stofnanir eru mjög fámenningar en fulltrúar stofnana í samstarfsnefnd ættu þó aldrei að vera færri en tveir.

Þess eru dæmi að margar stofnanir hafi tekið sig saman og gert einn stofnanasamning. Á síðasta samningstímabili sameinuðust t.d. sýslumenn um gerð eins stofnanasamnings við lögfræðinga, starfsmenn innan SFR og lögreglumenn.

Það er ekkert því til fyrirstöðu að slíkt verði líka gert nú og að stofnanir sameinist um að gera einn stofnanasamning við aðildarfélög BHM eða BSRB. Stofnanir með svipaða starfsemi eins og t.d. framhaldsskólarnir eða heilbrigðisstofnanir á landsbyggðinni geta tekið sig saman um slíkt. Mörg fleiri dæmi mætti nefna.

Það er heldur ekkert því til fyrirstöðu að gerður sé einn stofnanasamningur hjá stofnun við öll stéttarfélög starfsmanna ef samkomulag næst um það.

Nýr stofnanasamningur skal gilda frá sama tíma og nýr fyrsti kafli kjarasamninga verður tekinn upp, þ.e. frá 1. maí 2006. Um það er fjallað í fylgiskjali 1 með BHM samningnum. Sambærilegt ákvæði er í öðrum kjarasamningum sem sömdu um svokallaða BHM leið. Það er því ljóst að gerð stofnanasamninga þarf að vera lokið í síðasta lagi fyrir lok marsmánaðar 2006.

Ákvæði þessa efnis er t.d. ekki í kjarasamningi SFR, FÍN og öðrum þeim samningum sem sömdu á svipuðum nótum og SFR og því óvíst að nokkru þurfi að breyta þar.

Nú er í undirbúningi sameiginleg fræðsla sem hefjast mun á haustmánuðum í samræmi við ákvæði kjarasamninganna. Markhópar slíkrar fræðslu verða fulltrúar í samstarfsnefndum bæði frá stofnunum og starfsmönnum. Því er mjög brýnt að fyrir liggi skipan fulltrúa í samstarfsnefndir þegar sú fræðsla hefst.

Við hvetjum forstöðumenn og aðra þá sem koma að starfsmannamálum til þess að ganga frá skipan fulltrúa sinna í samstarfsnefndir þar sem þess er þörf og senda upplýsingar un nöfn þeirra og tölvupóstföng til Hrafnhildar Ásgeirsdóttur á starfsmannaskrifstofu hafi það ekki þegar verið gert.

Póstfangið er: [Hrafnhildur.Asgeirsdottir@fjr.stjr.is](mailto:Hrafnhildur.Asgeirsdottir@fjr.stjr.is).

---

## Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana – Nýir stofnanasamningar vorið 2006

Í kjarasamningum þeim sem samninganefnd ríkisins gerði í byrjun þessa árs eru nokkur mikilvæg nýmæli sem forstöðumenn ríkisstofnana verða að vera vel upplýstir um. Segja má að gerðar hafi verið tvær útfærslur af kjarasamningum, annarsvegar sú útfærsla sem kennd er við BHM og hinsvegar sú sem kennd er við SFR. Sameiginlegt er með báðum þessum leiðum að ný launatafla tekur gildi 1. maí á næsta ári.

### BHM útfærslan

Það sem einkennir BHM útfærsluna er einkum það að 1. maí 2006 tekur gildi ný sameiginleg launatafla allra félagsmanna sem inniheldur álagsþætti frekar en aldursþrep. Sama dag skulu nýir stofnanasamningar ganga í gildi. Til að koma starfsmönnum fyrir í nýju launakerfi fá stofnanirnar 3,8% vegna aukins launakostnaðar og er reiknað með að hver stofnun fái það fé óskipt. Þann 1. maí 2007 skulu svo stofnanir fá 2,7% í viðbót til frekari þróunar og samræmingar stofnanasamnings við BHM félögin. Þetta er til viðbótar þeim föstu hækkunum launatöflu sem verða 1. janúar árin 2006, 2007 og 2008, auk þeirrar hækkunar sem varð 1. febrúar 2005, en þessar föstu hækkanir nema samtals 10% á samningstímabilinu.

Einnig skal skipa samstarfsnefnd sem vinnur nýjan stofnanasamning fyrir þau aðildarfélög BHM sem starfsmenn eiga aðild að. Í samningnum skulu vera ákvæði um röðun starfa og hvaða þættir ráði röðun þeirra, en þar skal fyrst og fremst líta á þau verkefni og skyldur sem fylgja starfinu. Meta skal persónubundna þætti og tímabundna þætti sem geta haft áhrif á laun. Þannig skal meta vægi álags á launaflokka og kveða skal á um í samningnum með hvaða hætti álagið skiptist. Þannig minnkar vægi starfaldurs í þessum kjarasamningum, en vægi hæfni og mikilvægis verkefna starfsmanns eykst.

Einnig má nefna að forstöðumanni er heimilt að veita sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun, mest 30.000 kr. á mánuði, en slík umbun skal byggjast á skriflegum reglum sem forstöðumaður hefur kynnt starfsmönnum.

Vegna framangreindra ákvæða er ljóst að forstöðumaður verður að hafa góðan aðgang að upplýsingum um starfsmenn stofnunarinnar, svo sem starfsreynslu, menntun, endurmenntunarsögu starfsmanns, hæfni og sérstakan árangur í starfi. Undirritaður telur lítt líkur á að nýtt Oracle fjárhags- og mannauðskerfi ríkisins muni á næstunni geta haldið utan um slíkar upplýsingar þó að ætlunin sé að svo verði þegar til lengri tíma er litið. Forstöðumenn verða því sjálfir að byrja að safna saman slíkum upplýsingum um starfsfólk sitt og gætu þurft að endurskoða starfslýsingar þess.

Starfslýsingar verða einmitt ein helsta undirstaða þess hvernig störf raðast. Á mörgum stofnunum hafa starfslýsingar verið frekar einfaldar og jafnvel einsleitar; stórir hópar fólks hafa gjarnan sömu starfslýsinguna, þó svo að ábyrgðarsvið hvers og eins geti verið mjög mismunandi. Mikilvægt er að starfslýsingar gefi raunhæfa mynd af starfinu eða að forstöðumenn setji fram aðrar skýrar og greinargóðar reglur um það hvernig hæfni, viðbótarmenntun, starfsreynsla, viðbótarábyrgð og aðrir þættir hafi áhrif á röðun starfa og álag á launaflokka.

### SFR útfærslan

Sérkenni SFR útfærslu kjarasamninganna er einkum það að frá 1. maí 2006 tekur gildi ný launatafla, án þeirra ramma (A, B, C og D) sem hingað til hafa einkennt slíkar töflur, en í launatöflunni eru 45 launaflokkar og 6 aldursþrep. Stofnanir fá þá almennt 2,4% vegna aukins launakostnaðar til útfærslu stofnanasamninga og 1. maí 2007 fá þær 2% að auki, en þetta er nokkuð lægra en samsvarandi tölur í BHM útfærslunni. Fastar hækkanir á launatöflum 1. janúar ár hvert eru hinar sömu og í BHM útfærslunni.

Að mörgu öðru leyti er SFR útfærslan nokkuð svipuð BHM útfærslunni. Í SFR útfærslunni fellur skilgreining starfa niður í miðlægum kjarasamningi í maí 2006, en í stofnanasamningi skal semja um grunnröðun starfa og hvaða þættir og forsendur ráða röðun þeirra. Starfslýsingar eru ein helsta forsenda röðunar starfa í launaflokka, ásamt persónubundnum þáttum og tímabundnum þáttum. Þannig þurfa forstöðumenn að safna saman upplýsingum um starfsreynslu, menntun, hæfni, endurmenntunarsögu starfsmanns, og ýmsa aðra þætti sem geta haft áhrif á röðun starfa og röðun í launaflokka, á sama hátt og gera verður fyrir þá starfsmenn sem tilheyra BHM félögunum.

Forstöðumenn hafa gjarnan kvartað yfir miklum fjölda stofnanasamninga á sömu stofnun og því ber að nefna að ekkert er því til fyrirstöðu að einn stofnanasamningur verði gerður hjá stofnun fyrir öll stéttarfélög, með bæði BHM og SFR útfærsluna, ef samkomulag næst um það.

### **Fræðsla og ráðgjöf vegna nýrra stofnanasamninga**

Ljóst er að stéttarfélögin hafa mjög sterkt bakland hvað varðar gerð stofnanasamninga og oft á tíðum koma þauvanir samningamenn þeirra að samningsgerðinni. Þessir aðilar eru ekki bara vanir samningamenn, heldur hafa aðgang að allskyns tölfræðilegum gögnum um launamál og ýmsum greiningum á slíkum gögnum. Forstöðumenn stofnana hafa hinsvegar ýmislegt annað á sinni könnu en gerð kjarasamninga og standa því oft á tíðum höllum fæti gagnvart samningamönnum stéttarfélaganna.

Því er ákaflega mikilvægt að forstöðumenn og fulltrúar þeirra í samstarfsnefndum sækji þá fræðslu sem boðið verður uppá haustið 2005, en þar verður m.a. fjallað um stefnumótun, mannauðsstjórnun og samningatækni. Einnig verður samráðsnefndum boðið upp á ráðgjöf, svo sem aðstoð við gerð samningsáætlunar, ráðgjöf um form og innihald stofnanasamnings og aðstoð vegna sérstakra vandamála sem upp kunna að koma í samningsferlinu.

Ljóst er að forstöðumenn verða nú þegar að fara að huga að starfslýsingum starfsmanna sinna og söfnun upplýsinga um ýmsa þætti sem hafa áhrif á röðun starfa og álag á launaflokka.

Forstöðumenn ríkisstofnana hafa oftsinnis rætt um hið nýja fyrirkomulag kjarasamninga sem verið hefur við lýði síðastliðin 8 ár, með miðlægum kjarasamningi opinberra starfsmanna annarsvegar og stofnanasamningi viðkomandi stofnana hinsvegar. Þrátt fyrir að hið nýja kerfi setji enn meiri kröfur á forstöðumenn, með öllu því amstri sem fylgir gerð stofnanasamninga, eru flestir forstöðumenn þeirrar skoðunar að mikið framfaraskref hafi verið stigið með hinu nýja kerfi. Þannig hafi launakerfi hins opinbera orðið réttlátara og færst nær því sem gildir á hinum almenna markaði, samtímis sem skilvirkni ríkisrekstursins hafi verið aukin. Með hinum nýgerðu kjarasamningum hafa aðilar samninganna stigið enn eitt skref í þessa átt.

F.h. félagsstjórnar FFR  
Björn Karlsson, brunamálastjóri