

STOFNANA SAMNINGAR

Gerð stofnanasamnings

Guðmundur H. Guðmundsson

Fræðsluáttak um stofnanasamninga
2017



Tilefni fræðsluátaks

1. Breyttar launatöflur SFR og fleiri félaga
2. Úrskurður gerðardóms vegna 18 félaga BHM frá 2015
3. Bókanir um fræðsluátak samningsaðila
4. Óskir um umbætur á stofnanasamningum
5. Vilji til betra samstarfs við gerð stofnanasamninga
6. Vilji til að auka virkni stofnanasamninga
7. Stofnanasamningar endurspegli heildstæða mannauðsstjórnun



Bókanir

Inntak bókana BSRB og ASÍ o.fl. félaga (verk- og tæknifræðinga og viðskiptafr. og hagfr.) 2015

Aðilar eru sammála um að efla þurfi og viðhalda þekkingu þeirra forsendna og markmiða sem liggja að baki því fyrirkomulagi launaákvæðana sem kjarasamningar aðila byggja á. Fyrirkomulag launaákvæðana tengist aðferðafræði heildstæðrar mannauðsstjórnunar og er mikilvægur þáttur í röð samfelldra aðgerða er varða mat á starfi og hvernig það þróast með skipulegum hætti.



Bókanir aðildarfélaga BHM

- Bókanir aðildarfélaga BHM eru frá 2014

Efnt verði til fræðsluátaks um stofnanasamninga fyrir stofnanir og stéttarfélög, samhliða heildstæðri endurskoðun stofnanasamninga. Leiðarljós við gerð stofnanasamninga er að meta menntun, ábyrgð, fagreynslu, færni og framlag starfsmanns.



Áhrif bókananna

- Að því frátöldu sem leiðir óhjákvæmilega til endurgerðar stofnanasamninga þá er almenn ábyrgð beggja aðila að endurgera alla stofnanasamninga með tilliti til heildstæðrar mannauðsstjórnunar.
- Endurskoða eldri samninga og virkja betur framgangsrákvæði starfsmanna.



Gildi stofnanasamninga

- Hluti kjarasamninga
- Formbirting á launaumhverfi starfsmanna
- Vegvísir um framgang starfsmanna
- Samstarf stéttarféлага f.h. starfsmanna og stofnunar um kjör starfsmanna
- Endurgerð möguleg en renna ekki út



Um samstarfsnefndir

Samstarfsnefndir eru vettvangur samstarfs stofnunar og stéttarfélags.

Leiðbeiningar um að hvernig hvor aðili skipar sína fulltrúa í nefndina og t.d. að stéttarfélagið er aðili en ekki starfsmenn, er ekki til yfirferðar hér heldur vísast um það o.fl. á vef stofnanasamningar.is sem er verið að setja í loftið.



Upplýsingar til grundvallar stofnanasamningsgerð

- Upplýsingar um rekstrarstöðu stofnunar
- Greiningu á störfum – (Starfslýsingar)
- Notkun á persónu- og tímabundnum þáttum
- Greinagerð um laun starfsmanna í viðkomandi stéttarfélagi – svo sem starfsheiti, grunnröðun, launaflokka og þrep skv. Gildandi stofnanasamningi.

Umfjöllun á vef



Um starfshætti - reglur

- Ákvæði um samstarfsnefndir og starfshætti þeirra er að finna í 11. kafla.
- Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.
- Semja skal um röðun starfa í launaflokka.
- Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep (ekki hjá FÍN þó).
- Samningurinn hefur ekki önnur viðfangsefni nema þau séu sérstaklega tilgreind.

Sjá vef



Samningahættir í samstarfsnefndum

- Samstarfshættir byggja á jafnri stöðu aðila
- Sameiginlegt markmið ætti að leiða fram
- Samskipti ættu að vera óþvinguð
- Vinnuáætlun ætti að vera skýr og raunsæ
- Aðilar ættu ávallt að vera lausnamiðaðir
- Upplýsingar vel skilgreindar
- Hlutverk aðila utan nefndarinnar ákveðin
- Nýta sér leiðbeiningar



Breyttar launatöflur

Þau félög sem skipta um launatöflur 2017

- SFR og Samflot bæjarstarfsm.félaga
Úr lífaldurstöflu í álagsprepatöflu
- Samiðn, RSÍ
Úr lífaldurstöflu í álagsprepatöflu
- Kjölur breytir launabilum í 2,5%



18 félög BHM undir gerðardómi

- Með úrskurði gerðardóms þurftu aðilar að stofnanasamningum þeirra að fastsetja tiltekið launabil eftir menntun 1. júní 2016.

Þessu hefur víða verið frestað vegna ágreinings um túlkun.

Í stofnanasamninga sem þó hafa verið gerðir, hefur verið settur fyrirvari um niðurstöðu í þeim ágreiningi.



Önnur félög með 1,65%

- Viðskiptafræðingar og hagfræðingar – ótilgreint, sama á við um lyfjafræðinga, verkfræðinga, tæknifræðinga, tölvunarfræðinga o.fl.
- KÍ, nokkur atriði nefnd svo sem vinnumat eða stofnanasamningar



Handbók

- Handbók í kjölfar bókunar 2 í kjarasamningi BHM frá 2014 leitast við að taka á mati á huglægum þáttum stofnanasaminga. En meiri umfjöllun er um frammistöðumatskerfi og tímabundna umbun.
- Rétt er að benda á að kjarasamningar og lög ganga framar handbókinni ef eitthvað stangast á.



Tvö meginkerfi

- Launatöflur hjá BHM eru almennt með 5% á milli launaflokka og 2,5% á milli þrepa
- Hjúkrunarfræðingar og sjúkraliðar líka
- Töflur BSRB eru frá 2017 almennt með 2,5% á milli lfl. og þrepa. (Iðnaðarmenn einnig)
- Töflur ASÍ eru sömu gerðar og BSRB en þó með óreglulegum bilum oftast minni.



Sérstaða FÍN

- FÍN verður eina félagið með lífaldurstöflu
- Gerðardómur geymir sérákvæði þar sem launatafla FÍN inniheldur ekki álagsþrep.
- Þar sem ekki eru notuð þrep heldur einungis launaflokkar í stofnanasamningi er munur á kostnaði við menntunarákvæði í úrskurðinum ekki alveg sá sami.
- Nota má BHM töflu með samþykki beggja.



Meginhugsun í launatöflum

- Ákvörðun um launaflokk er hugsuð sem mat á starfinu.
- Lárétt þrep eru ætluð fyrir persónubundna þætti.
- Hvort tveggja getur tekið tímabundnum breytingum.
- Frekar þó þrepin.



Persónubundið - tímabundið

Persónubundið

Grunnmenntun
Viðbótarmenntun
Starfsreynsla
Kunnáttustig
Sérhæfing

Tímabundið

Tímabundin verkefni
Frammistaða
Tímabundið álag eða
ábyrgð

Almennt er litið svo á að
persónubundnir þættir séu varanlegir,
en hinir ekki. Þetta getur þó reynst
flókið



Stofnanasamningur

Laun einstaklings

- Grunnröðun starfs í töflu (lfl.)

Einungis starfið

**Persónubundnir þættir,
varanlegir (þrep)**

→ Reynsla

→ Viðbótarmenntun

→ Starfsmenntun / námskeið / símenntun

Tímabundnir þættir (þrep)

→ T.d. frammistaða, árangur, álag,
þróunarvinna og „*sérverkefni*“



Röðun starfa í launaflokka

- Störf ákvarða röðun í launaflokka
- Slík röðun byggir á starfsgreiningu
- Endurskoðaðar starfslýsingar geta leitt til breytinga á launaflokkasetningu.
- Hvenær breytist starf?



Ofnotkun á þrepum

- Það er skýrt merki um ofnotkun á þrepum ef þau eru öll nýtt.
- Bendir oftast til þess að það starf sem starfsmaður gegnir sé vanmetið, þ.e. ekki sé farið yfir starfslýsinguna og starf starfsmannsins endurmetið.
- Grunnstarfið getur verið það sama skv. starfsgreiningu en verkefni eða ábyrgð aukin og launaflokkur þ.a.l. hærri.
- Erfitt er að skoða notkun persónubundinna þátta ef aukin verkefni eru skráð á þrep í stað launaflokka.



Launaflokkur og þrep í „sama“ starfi

- **Starfsmaður 1** *Launaflokkur x*
Ræður við 20 erindi á viku af léttara taginu
- **Starfsmaður 2** *Launaflokkur +*
Ræður við 50 erindi á viku af millipyngd
- **Starfsmaður 3** *Launaflokkur +*
Ræður við 80 erindi á viku af öllu tagi
- **Starfsmaður 4** *Launaflokkur +*
Ræður við öll erindi og leiðbeinir öðrum



„Sama starf“

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	
01	304.743	312.361	319.980	327.599	335.217	342.836	350.454	358.073	365.691	
02	319.980	327.979	335.979	343.978	351.978	359.977	367.977	375.976	383.976	
03	335.979	344.378	352.778	361.177	369.577	377.976	386.376	394.775	403.175	
Stm. 1	04	352.778	361.597	370.417	379.236	388.056	396.875	405.695	414.514	423.333
	05	370.417	379.677	388.938	398.198	407.458	416.719	425.979	435.240	444.500
Stm. 2	06	388.938	398.661	408.385	418.108	427.831	437.555	447.278	457.002	466.725
	07	408.385	418.594	428.804	439.013	449.223	459.433	469.642	479.852	490.061
Stm. 3	08	428.804	439.524	450.244	460.964	471.684	482.404	493.124	503.844	514.565
	09	450.244	461.500	472.756	484.012	495.268	506.524	517.781	529.037	540.293
Stm. 4	10	472.756	484.575	496.394	508.213	520.032	531.851	543.670	555.488	567.307
	11	496.394	508.804	521.214	533.623	546.033	558.443	570.853	583.263	595.673

Persónubundnir þættir geta verið ólíkir eftir framgangi í starfi.

Þ.e. grunnkröfur breytast.

Hér er starfsreynsluprepum fækkað en framgangslaunaflokkar auknir



Lífaldursþrep (SFR o.fl.)

- Almennt er lífaldur talinn jafngilda reynslu
- Fimm hækkunarstig eftir aldri <23 til 35 ára
- Betra að hafa hækkunarstig á forsendum stofnunar
- Heildarhreyfingin er 4% sjálfvirk
- 70% eru eldri en 35
- Einfaldast væri að hugsa efsta þrep í eldri töflu sem grunnþrep í nýrri töflu



Dreifing stöðugilda í launatöflu SFR

	1	2	3	4	5	6
.						
.						
.						
015	2,16	6,27	4,78	10,63	8,09	53,57
016	8,29	10,45	7,72	9,77	15,68	72,77
017	3,47	3,13	3,54	5,31	8,56	66,75
018	1,94	2,61	1,95	3,41	12,13	77,79
019	1,68	0,79	2,58	3,14	13,68	93,80
020	5,70	13,85	9,69	8,15	12,03	128,28
021	1,83	2,54	2,71	2,52	17,52	103,45
022	1,80	2,54	2,71	4,01	21,83	141,38
023	0,84	2,35	1,58	3,85	5,80	157,50
024	1,09	1,27	1,26	1,65	4,12	109,08
025	2,08	0,48	1,45	4,19	9,30	178,38
026	0,34	0,33	0,37	1,10	9,50	122,98
027	0,33	0,33	0,36	0,09	4,01	133,72
028	0,33	0,25	0,21	2,05	3,78	86,08
029	0,67	1,24	1,51	2,70	1,99	83,86
030				1,42	2,29	58,93
031				0,27	2,43	70,50
032	0,99	0,22	0,48	2,72	4,84	65,79
033				0,35	0,58	55,89
034			0,24	1,11	1,07	43,43
035						
.						
.						
.						
Samtals:	119	107	90	112	220	2.375
% af heild:	3,9%	3,5%	3,0%	3,7%	7,3%	78,6%
	mv. dreifingu í launatöflu árið 2015					

Færsla á öllum starfsmönnum upp í efsta aldursþrep væri kostnaðarauki upp á 0,41%

Hlutar launamyndunar

- Starfið sjálft og launaflokkur þess
- Persónubundin þrep vegna reynslu, menntunar og ekki síst huglægra þátta
- Tímabundin viðbótarröðun vegna aðstæðna eða frammistöðu
- Viðbótarlaun 1 ákeðin á grundvelli stml
- Viðbótarlaun 2 ákveðin á grundvelli frammistöðumats



Verkefni / umræðuefni

- Starfsreynsla

Almennur starfsaldur hjá ríki eins og starfsaldur til veikinda

Þjónustualdur hjá stofnun – tryggð?

Tími í núverandi starfi/ almenn fagreynsla

Hvernig er best að vinna sig frá lífaldurstöflu

- Hvaða áhrif hefur menntun á launasetningu

Kröfur um grunnmenntun

Áhrif viðbótarmenntunar sem nýtist í starfi



Ráðrúm til breytinga aðildarfélög BHM o.fl. 2016

- 18 BHM-félög gerðardóms 1,65% til að útfæra menntunarákvæði o.fl. ótilgreint.
- Viðskiptafræðingar og hagfræðingar. Háskólakennarar og prófessorar. Verkfræðingar og tæknifræðingar. 1,65% ótilgreint.
- Lyfjafræðingar, ný launatafla 2016.



Hjúkrunarfræðingar

- 4,5% samkvæmt Gerðardómi í launatöflu

Bókun 3

....Til þessa verkefnis verður heimilt að ráðstafa allt að 150 milljónum kr. árlega árin 2016-18 og er það kostnaðarauki hinna völdu stofnana að meðtöldum launatengdum gjöldum....

Verkefnið veit að frammistöðukerfi fyrir valdar stofnanir undir stjórn stýrihóps.



Ráðrúm þeirra félaga sem skipta um launatöflugerð 2017, t.d. SFR

- 4,5% almenn hækkun

Við innröðun skal hverjum starfsmanni tryggð 4,5% hækkun, sjá nánar bókun 5.

- Bókun 5 hjá SFR og svipaðar hjá öðrum félögum

Í þessum bókunum er að finna fjárhæðir sem deilast á stofnanir og stofnanir eiga að fá upplýsingar um frá fjármálaráðuneytinu. Engin ein regla um hlutfall af launum.



Ágreiningur KMR og BHM

- Gerðardómur segir 2 fyrir MA og 3 f Dr
- KMR segir að þ.a.l. Sé viðbót við BA/BS fyrir Dr 3 flokkar þó MA/MS sé á milli.
- BHM telur að leggja eigi flokkana saman þannig að 2 fyrir MA/MS + 3 fyrir Dr eða 5 samtals.
- Ágreiningur tekur ekki til nema fárra.



Endurnýjun stofnanasamninga

11. kafli kveður á um að annað hvert ár skuli metið hvort ástæða sé til endurskoðunar eða segja að endurskoðun skuli að jafnaði fara fram á tveggja ára fresti.

Það ætti hins vegar ekki að vera nein fylgni á milli endurnýjunar kjarasamninga og endurnýjunar stofnanasamninga, nema kjarasamningar kveði á um eitthvað sem kallar sérstaklega á slíka endurnýjun.



Huglægir þættir án mælistiku

Starfsmaður er:

Duglegur

Hugmyndaríkur

Hefur góða
samskiptahæfileika

Iðinn

Sveigjanlegur

Úrræðagóður

Þjónustulundaður

Góðum gáfum gæddur

Hvaða áhrif hefur þetta á
laun?

Er þetta metið í
persónubundnum
þrepum?

Leiðir þetta til framgangs?

Er eitthvað kerfi til?



Verkefni / umræðuefni

- Aðgreining persónu og starfs
Hver mótar starfið og skilgreiningar þess og hvernig?
Getur starfsmaðurinn breytt starfinu?
- Tímabundnir launabættir
Fyrir hvaða þætti og hvernig er það gert skipulega?





Ríkisstofnunin

Röðunar-/Launablað skv. stofnanasamningi

Heiti starfsmanns

Jóhann Birkilaut

Heiti starfs

Skýrslustjóri

Stéttarfélag / Samningur:

Menntun og bræðralag /bandalag ríkisfólks

	launaflokkur	þrep	Skýring:
Grunnröðun starfs	0	0	(dæmi:
Menntun skv. grunnkröfum starfs			BS próf
Menntun umfram grunnkröfur	0	0	MS próf
Fag-/starfsreynsla	0	0	Þjónustualdur /fagreynsla
Sérstök hæfni:	0	0	Sérstakt álag
	0	0	Mikið umfang
	0	0	Samskiptahæfni
	0	0	Annað
Árangursmat:	0	0	(sjá stigagjöf)
Markaðsálag:	0	0	Sjá aðrar skýringar....
Annað*	0	0	Xxx.....
Yfirvinna færð í grunn	0	0	

Útborgaður lfl og þrep:

Skýringar:

Föst yfirvinna var
Föst yfirvinna verður

.... klst á mán.
... klst á mán.

Staður, dd. mm.ár

Stofnun:

Starfsmaður:

Starfsþróunaráætlanir

Starfsþróunaráætlun

Nafn:			Svið/Deild:			
Starfsheiti:			Næsti stjórnandi:			
Gildistími:						
Starfsþróunarþarfir/ Markmið	Útfærsla starfsþróunar	Ábyrgð	Lokið fyrir dags.	Hvernig fjármagnað?	Mat á gagnsemi?	Samþykkt af stjórnanda
Að frumkvæði stofnunar						
Að frumkvæði starfsmanns						



Skráning starfsþróunar

Skráning starfsþróunar					
Nafn:			Svið/Deild:		
Starfsheiti:			Næsti stjórnandi:		
Dags.	Starfsþróun*	Innri fræðsla – Ytri fræðsla	Fjöldi klst.	Mat á gagnsemi**	Staðfesting stjórnanda

* Dæmi: Námskeið, ráðstefna, starfshópar, nám, kynningar, greinaskrif o.s.frv.

** Mjög gagnlegt – Gagnlegt – Ekki gagnlegt



Vefur stofnanasamningar.is

- Vefur sem ætti að fjalla um flest atriði varðandi stofnanasamninga.
- Spurt og svarað, hægt að senda á samningsaðila t.d. RadgjofKMR@fjr.is.
- Reikniverk í Excel, var - verður kostnaðarmatsreikningur.
- Fjársýslan getur lagt til núverandi röðun í skjalið.



Reikniskjal

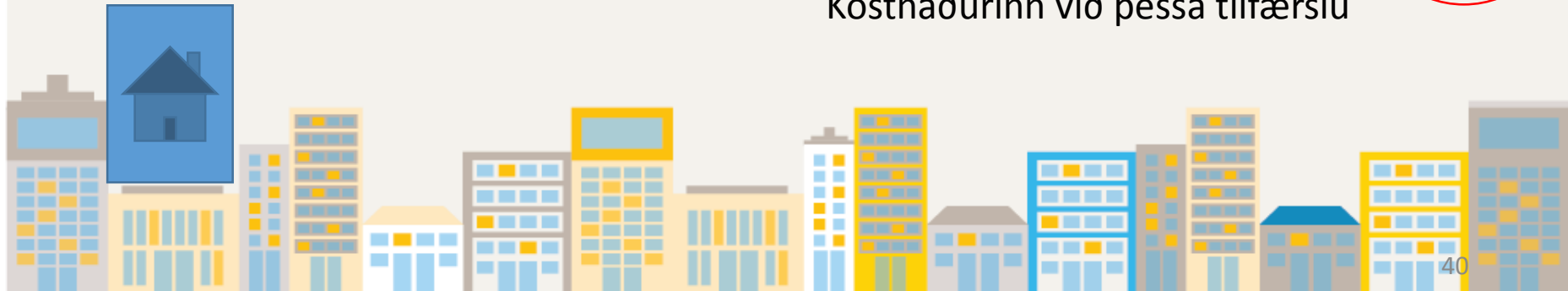
Núverandi dreifing í launatöflu

KENNITALA	NAFN	KJARASAMNINGUR	ST.FÉLAGSNR.	ALDUR	STARFS- HLUTFALL %	FYRIR GRUNN LFL.	LFL. 2	FYRIR ÚTB.FLOKKUR	PREP 1	FYRIR ÚTB.PREP	GREIDD MÁN.LAUN
1111674444	Jón Jónsson	Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræ	673	49	100,0%	3	1	5	0	4	407.458

Nýr stofnanasamningur og ný dreifing í launatöflu

EFTIR GRUNN LFL.	LFL. 2	LFL. 6	EFTIR ÚTB.FLOKKUR	PREP 1	PREP 3	PREP 4	PREP 5	PREP 6	EFTIR ÚTB.PRE P	GREIDD MÁN.LAUN	MISMUNUR MÁN.TAXTI
3	1		5	0	2	1			4	416.464	2,21%

Kostnaðurinn við þessa tilfærslu





STOFNANA SAMNINGAR

Gott samstarf

