



2. tbl. 19.árg. 16. maí 2017

Útgefandi: Fjármála- og efnahagsráðuneytið

Ábyrgðarmaður: Ráðuneytisstjóri

Veffang: fjarmalaraduneyti.is

Netfang: postur@fjr.is

Efnisyfirlit

Nýir stofnanasamningar

Breytingar á launaumhverfi forstöðumanna

Breytingar á starfsmannalögum

Yfirvinna tekin út í frí

Nýir stofnanasamningar

Nú þegar líður að 1. Júní, sem er gilditökudagur nýrra launataflna hjá SFR, samfloti bæjarstarfsmanna, Samiðn og RSÍ, auk breytinga á öðrum stofnanasamningum, svo sem 18 félaga innan BHM, er vert að minna stofnanir á markmiðin um heildstæða mannauðsstefnu og ákvæði kjarasamninga um innihald stofnanasamninga. Fulltrúar 126 stofnana og um 1.000 einstaklingar sóttu seinnihluta vetrar námstefnu um aðferðafræði mannauðsstefnu og útfærslu stofnanasamninga og búa væntanlega að því en rétt þykir að minna á nokkur atriði.

Stofnanasamningar eiga almennt einungis að fjalla um röðun starfa í launaflokka og persónuleg álagsþrep starfsmanna vegna starfstengdrar viðbótarmenntunar eða frammistöðu. Þeir eiga ekki að fjalla um annað nema í undantekningartilfellum að það er heimilað í kjarasamningi. Stofnanasamningar eru hluti af röð aðgerða í heildstæðri mannauðsstjórnun og eiga að styðja við stefnu stofnunar og vera í samræmi við eðli starfsemi hennar. Mannauðsstjórnun hefur þá meginhugsun að hvetja hvern starfsmann til að leggja sig fram og nýta hæfileika sína og launa honum góða frammistöðu innan þess ramma sem stofnunin semur um. Líka er rétt að minna á sameiginlega vefinn með stéttarfélögunum stofnanasamningar.is.

Um launalega framkvæmd er rétt að minna á að Fjársýslan sendi tvö tölvuskeyti til allra stofnana 27. apríl síðastliðinn um að 1. júní yrðu til tvær launatöflur á hvert þeirra 11 félaga sem taka upp breytta launatöflu. Annars vegar ný tafla og hins vegar fyrri tafla óbreytt. Þær stofnanir sem ekki hafa lokið samningsgerðinni eða náð að raða einstaklingum inn fyrir launavinnslu 1. júní verða að nota fyrri töflu áfram og leiðrétta síðar. [Fjársýslan](http://fjarsyslan.is) mun aðstoða stofnanir við framkvæmdina og vísast til launasviðs hennar um framkvæmdina.

Breytingar á launaumhverfi forstöðumanna ríkisstofnana

Fjármálaráðuneytið (KMR) vinnur nú að breytingum á launaumhverfi forstöðumanna ríkisstofnana í samræmi við breytingar á lögum um Kjararáð. Við undirbúning þessara breytinga hefur verið gott samstarf við fulltrúa Félags forstöðumanna.

Forsaga þessara breytinga er að árið 2011 var skipaður starfshópur á vegum fjármálaráðuneytisins til að bregðast m.a. við óskum forstöðumanna um gegnsærra launakerfi. Í hópnum áttu sæti fulltrúar FFR ásamt fulltrúum fjármálaráðuneytis og utanaðkomandi sérfræðingi. Hópurinn skilaði niðurstöðum ári seinna og

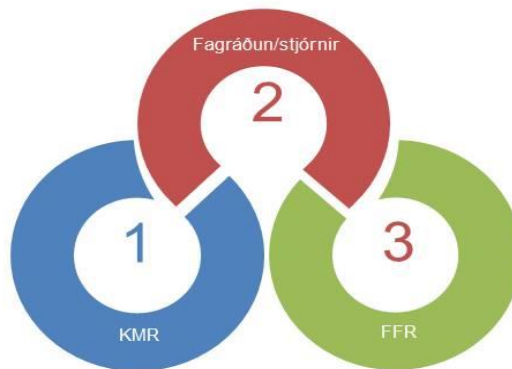


voru niðurstöður þeirrar vinnu hafðar til hliðsjónar við gerð breytinganna á lögnum sem nú er verið að innleiða. Breytingarnar eru jafnframt í takt við alþjóðlega þróun um bættu stjórnun og auknar kröfur til stjórnunarlegrar hæfni stjórnenda ríkisstofnana. Sú þróun kallar á skilgreiningu hæfniviðmiða stjórnenda og jafnframt að skapa umhverfi sem gefur möguleika á hreyfanleika faglegra stjórnenda innan ríkisstofnana.

Á meðfylgjandi myndum má annarsvegar sjá umgjörð og hlutverk þeirra sem koma að verkefninu og hinsvegar innleiðingaáætlun eins og hún var kynnt á fundi með Ffr 11. maí sl.

UMGJÖRÐ OG HLUTVERK

- 1 **Kjara og mannauðssýsla ríkisins (KMR)**
Heldur utan um allt ferlið og þróar verkfæri í samstarfi við FFR, metur grunnlaunaflokka, hefur eftirlit með fagráðuneytum/stjórnun og tekur árlega saman yfirlit yfir launakjör forstöðumanna. Ábyrgð á starfsþróun og starfsþróunaráætlun forstöðumanna. Styður við framkvæmdaraðila.
- 2 **Fagráðuneyti/stjórnir**
Framkvæmir frammistöðumat og ákveður viðbótarlaun í samræmi við samræmdar forsendur. Veitir miðlægi einingu upplýsingar um framgang mála.
- 3 **FFR**
Tekur virkan þátt í mótun og þróun á nýju vinnuumhverfi forstöðumanna. Styður við forstöðumenn í að aðlagast nýju umhverfi. Fjallar um álitæfni einstakra forstöðumanna og veitir þeim nauðsynlega aðstoða við úrlausn álitæfna. Hefur eftirlit með framkvæmd launasetningar – samantekt frá miðlægi einingu.



INNLEIÐINGARÁÆTLUN

1. Árið – laun nýrra forstöðumanna fer eftir nýja kerfinu, aðrir halda launum þar til búið er að meta alla og ákveða undirröðun

Undirbúningur, starfsmat og þjálfun
KMR: Heildarferlið – skipulag, ferlar, meta einstök störf og þjálfun. Eiginleg innröðun á sér stað í lok árs þegar búið er að meta alla og ákveða ramma vegna undirlaunaflokka
Fagráðuneyti: Nýráðningar, þjálfka lykilaðila til að taka frammistöðumat. Ákvörðun undirflokkaröðunar í samstarfi við KMR
FFR: Samstarf við KMR og samráð við félagsmenn.

2. Árið – grunnlaunasetning ákveðin miðlægt, frammistöðumatskerfi þróað og prófað

Markviss starfsþróun og frammistöðumat
KMR: Þróa og koma á frammistöðumati. Koma á starfsþróunaráætlun fyrir forstöðumenn. Byggja upp starfsþróunarmhverfi. Undirbúa hreyfanleika.
Fagráðuneyti: Frammistöðumat þróað og prófað.
FFR: Eftirlit með innleiðingu og meta árangur. Fjalla um álitæfni.

3ja árið – frammistöðumat tengt umbun

Koma á hreyfanleika
KMR: Fylgja eftir innleiðingu. Tengja frammistöðumati umbun. Byggja upp öfluga starfsþróun, þjálfun og stuðning. Meta framkvæmd.
Fagráðuneyti: Frammistöðumat þróað áfram og komið á hreyfanleika.
FFR: Eftirlit með innleiðingu og meta árangur. Fjalla um álitæfni.

4. Árið

Eftirfylgni og rýni
KMR: Fylgja eftir innleiðingu. Byggja upp öfluga starfsþróun og þjálfun. Meta framkvæmd.
Fagráðuneyti: Framkvæmd.
FFR: Eftirlit með innleiðingu og meta árangur. Fjalla um álitæfni.



Breytingar á starfsmannalögum

Kjara- og mannaúðssýslan vill vekja athygli á nokkrum breytingum sem gerðar hafa verið á lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, annars vegar með breytingu á lögum nr. 115/2011 sem gekk í gildi 2015 og hins vegar með nýjum lögum um kjararáð nr. 130/2016 sem taka munu gildi 1. júlí næst komandi.

Með breytingu á lögum nr. 115/2011 um Stjórnarráð Íslands var gerð breyting á 7 gr. starfsmannalaganna sem fjallar um auglýsingar. Þar stendur nú í 2. mgr.: „*Heimilt er, án þess að starf sé auglýst laust til umsóknar, að ákveða að starfsmaður sem er ráðinn ótímabundið til starfa flytjist um afmarkaðan tíma eða varanlega milli stjórnvalda enda liggi fyrir samþykki viðkomandi forstöðumanns fyrir flutningnum og starfsmannsins sjálfs.*“

Eftir gildistöku nýrra laga um kjararáð þann 1. júlí n.k. er opnað á möguleika til að gera starfslokasamninga við ríkisstarfsmenn. Er það hvað varðar embættismenn útfært þannig að við 25. gr. bætist nýr töluliður sem hljóðar svo: „...*að gert er við hann samkomulag um starfslok, sbr. 39. gr. c.*“ Hvað varðar aðra starfsmenn er það útfært í 2. mgr. gr. 39. c., sem eftir gildistöku laganna hljóðar svo: „*Forstöðumaður, í samráði við hlutaðeigandi ráðherra, getur gert samning um starfslok við starfsmenn stofnunar. Ráðherra setur nánari reglur um við hvaða aðstæður forstöðumanni er heimilt að gera samning um starfslok og helstu efnisþætti slíks samnings.*“

Rétt er að taka það fram að samningar um starfslok verða einungis gerðir á grundvelli reglna sem fjármála- og efnahagsráðuneytið setur, þær reglur eru í vinnslu og er ætlað að taka gildi þann 1. júlí næst komandi.

Við 25. gr. starfsmannalaganna bætist einnig við ný málsgrein svohljóðandi: „*Stjórnvald, sem skipað hefur mann í embætti, getur flutt embættismann í annað starf án auglýsingar skv. 2. mgr. 7. gr., enda liggi fyrir ósk eða samþykki embættismannsins sjálfs. Enn fremur getur stjórnvald, sem skipað hefur mann í embætti, samþykkt að hann flytjist í annað starf er lýtur öðru stjórnvaldi, enda óski það stjórnvald eftir því og fyrir liggi ósk eða samþykki embættismannsins sjálfs.*“ Með þessar i breytingu er opnað á þann möguleika að flytja embættismann í almennt starf án auglýsingar. Þannig má t.d. hugsa sér að forstöðumaður sem hefði hug á að hætta sem slíkur en hefði áhuga á að starfa áfram sem sérfræðingur að með þessu úrræði væri hægt að flytja hann í starf sérfræðings en þá að þyrfti að öðru jöfnu að auglýsa forstöðumannsstarfið.

Yfirvinna tekin út í fríi – um framkvæmd greinar 2.3.8 í kjarasamningum

Félag íslenskra náttúrfræðinga sendi erindi til Kjara- og mannaúðssýslu ríkisins vegna kvartana félagsmanna sinna um hvernig framkvæmd greinar 2.3.8 í kjarasamningum er háttáð. Algengustu umkvartanir félagsins eru að frí sé veitt í stað yfirvinnu með tíma á móti tíma en yfirvinnuálag ekki greitt við næstu reglulegu útborgun. Þá hefur verið kvartað yfir því að frí sem ekki hafi verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert sé jafnað út reglulega í vinnustund án samráðs við starfsmann en ekki greitt út við næstu reglulegu útborgun.

Kjara- og mannaúðssýslan hefur ekki sannreynt hvort umkvartanir félagsmanna FÍN séu réttar en telur engu að síður rétt í samræmi við erindið að minna stofnanir á að þær eigi að hegða sér samkvæmt gr. 2.3.8 og ekki öðruvísi.

2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en **yfirvinnuálagið er greitt** við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, **skal greitt út á dagvinnutaxta** viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.