

Gerðardómur og stofnanasamningar – sýn mannauðsstjórans

Vigdís Edda Jónsdóttir, starfsmannastjóri Landsbókasafns og formaður FMSR

Það sem mannauðsstjórinn þarf að skoða

- Kafli XVI: Um launaákvarðanir
 - 1,65% framlag til útfærslu á menntunarþættinum
- Grein 11.3.2-11.3.4
 - Stofnanapátturinn tekur gildi 01.06.2016
 - Viðbótarmenntun færð úr stofnanasamningi í kjarasamning
 - Meta *skal* persónu- og tímabundna þætti í álagsþrep (FÍN: flokk)
 - Þrjú þættir myndi samsetningu launa:
 1. Röðun starfs, menntun
 2. Persónubundnir þættir, þ.á.m. menntun
 3. Tímabundnir þættir

1) Röðun starfs

- Ef gerð krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS)
 - Diplóma eða sambærilegt = 1 lfl
 - Meistaragraða = 2 lfl
 - Doktorspróf eða sambærilegt = 3 lfl

2) Persónubundnir þættir

- Varanleg álagsþrep fyrir persónubundna þætti, dæmi
 - Sérstök þekking/reynsla, fagreynsla
 - Markaðsálag, eftirspurnarálag
 - Starfsaldur hjá stofnun/sambærilegum stofnunum
- 1 álagsþrep pr. lið? Hvernig er heppileg útfærsla?
- Menntun sem nýtist í starfi (á fagsviði viðkomandi)
 - Diplóma 2 álagsþrep
 - Meistaragráða 4 álagsþrep
 - Doktorsgráða 6 álagsþrep

3) Tímabundnir þættir

- Frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna, dæmi
 - Frammistaða umfram kröfur
 - Tímabundin aukin ábyrgð
 - Innleiðing verkefna
 - Þróun og nýsköpun
 - O.fl.
 - Álagsþrep – ekki viðbótarlaun
- Bókun 2 með kjarasamningi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM maí 2014

Bókun 2: viðbótarlaun

- Landsbókasafn tók þátt
 - Undirritaður stofnanasamningur við SBU/Fræðagarð/KVH haust 2014
 - Viðbótarsamningur apríl 2015 á grundvelli bókarar 2
 - Fengum pening!
 - Greiddum 1. sept v/ apr-júlí og ætlum að greiða rest 1. des v/ sep-des
 - „Viðbótarlaun á grundvelli stofnanasamninga“

01.08.15-31.08.15	Mánaðarlaun	075	435.481	100,00	435.481
01.07.15-31.07.15	Mánaðarlaun	075	435.481	500,00	2.177.405
01.04.15-31.08.15	Viðbótarlaun á grundvelli stofnanasamninga	001	1,00	160.000	160.000

Stofnanasamningar

- 200 stofnanir sem sinna mismunandi hlutverkum
 - Menning og mannauður mjög ólík
 - Launastefna/stofnanasamningar verða að þróast
 - Ekki ráðlegt að smyrja sömu launastefnu á alla þó við séum núna að fá það í hendurnar
- „Mikilvægt stjórnæki“
- Samningsaðilar: plís látið stofnanir hafa pening sbr. bókun 2

Dæmi frá Landsbókasafni um áhrif gerðardóms

46 háskólamenntaðir í 6 stéttarfélögum (15 í aðildarfélögum Gerðardóms) og 29 í SFR

Starfsmatskerfi

1. Starfsmat: Öll störf metin til stiga
 2. Hæfnimat: persónubundnir þættir (menntun og fyrri reynsla)
 3. Ársmat: starfsaldur, nú 7 stig á ári
- = samtals stig sem varpast í launaflokka

Stig	Launa-flokkur
300	55
335	65
370	75
400	85
450	95
500	105
550	115
600	125
650	135
700	145
750	155
800	165
875	175
950	185

Hvað þurfum við að hafa í huga í júní 2016?

Útfærsla allra þátta verði í samræmi við stefnu í mannauðsmálum

1. Menntun

- Það sem nýtist í starfi.
- Aukin menntun er ekki úrslitaatriði í öllum störfum og sérstaklega ekki viðbótarmenntun umfram kröfur.
 - Dæmi: starfsmannastjóri með meistaraþróf í spænsku

2. Persónubundnir þættir

- Starfsreynsla verði áfram metin mikilvæg
- Sérstök þekking eða hæfni tekin til greina

3. Tímabundnir þættir og frammistöðutengdir

- Greiddir sem viðbótarlaun

Áhrif Gerðardóms og áskoranir í dag

- 2,2-4,9% hækkun á árslaunum félagsmanna vegna menntunarpáttar
- Fólk sem sinnir sambærilegum störfum þarf að fá sambærileg laun
- Fá stéttarfélögin til að vinna saman og gera sambærilega samninga innan stofnunar
- Stofnanasamningar hljóta að verða svipaðir
 - Handbók um gerð og inntak stofnanasamninga - bókun 2
 - Leiðbeinandi dæmi frá KMR og BHM?

Takk fyrir mig!