

Sameiginleg framkvæmdaáætlun

**Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar**

og

**Starfsgreinasamband Íslands
hins vegar**

dags. 3. júlí 2009

Samningsaðilar eru sammála um að vinna sameiginlega að þeim málum sem hér eru tiltekin. Aðilum er ljóst að niðurstaða þeirrar vinnu dregur dóm af stöðu efnahagsmála.

Myndaður verði stýrihópur samningsaðila til að samhæfa og fylgja eftir framkvæmdaáætlun þessari.

1. Mannauðsmál / Starfsþróun

Ljóst er að núverandi staða ríkissjóðs mun reyna á starfsemi ríkisstofnana, stjórnendur þeirra og starfsmenn. Því er mikilvægt að halda áfram því starfi sem unnið hefur verið á sviði mannauðsstjórnunar.

Aðilar munu leggja áherslu á samstarf til að koma á námskeiðum á sviði mannauðsmála fyrir breiðari hópa en tíðkast hefur. Horft verður til stjórnenda, trúnaðarmanna og fleiri sem koma að mannauðsmálum innan stofnana.

Fjármálaráðuneytið mun ganga eftir að stofnanir hafi virka starfsmannastefnu þar sem fram komi að þær uppfylli lágmarkskröfur um árleg starfsmannasamtöl þar sem starfslýsingar og starfsþróunaráætlanir starfsmanna eru yfirfarnar.

Tilgangurinn er að:

- 1.1. Auka stuðning við starfsmannasamtöl, starfsþróun og starfsþróunaráætlanir.
 - a) Styrkja ráðgjafahlutverk Þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila.
 - b) Efla starfsmenn og stjórnendur í markvissari notkun starfsmannasamtala, svo sem gert hefur verið á vegum Þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila.
 - c) Aðstoða stofnanir við að koma á starfsþróunaráætlunum.
 - d) Fylgja eftir og kanna árangur og framkvæmd stofnana.
- 1.2. Gera samstarf um sí- og endurmenntun víðtækara.
 - a) Þróa frekar hlutverk Þróunar- og símenntunarsjóða eða sambærilegra aðila .
- 1.3. Halda áfram starfi gegn einelti innan stofnana ríkisins.
 - a) Aðilar munu í víðtæku samráði leita úrræða til að taka á eineltismálum.
- 1.4. Styrkja trúnaðarmenn í breyttu umhverfi.
 - a) Skilgreina kröfur til trúnaðarmanna í breyttu umhverfi.
 - b) Styrkja trúnaðarmenn í starfi með námskeiðum og þjálfun.
- 1.5. Hvetja stofnanir til að gera í starfsmannastefnu sinni grein fyrir megin sjónarmiðum sem gilda við aðstæður sem kunna að skapast hjá starfsfólki vegna veikinda, fráfalls

nákomins aðstandanda og erfiðra sambærilegra tilvika. Stefnt skal að því að ljúka þessari vinnu fyrir 1. júlí 2010.

2. Samningstexti

2.1. Samræming á texta kjarasamninga.

Aðilar munu tilnefna í hóp sem fer yfir texta kjarasamninga með það að markmiði að samræma, einfalda og uppfæra (fella út) texta. Jafnframt að skrifa skýringartexta þar sem þess er þörf.

Hópurinn verði skipaður ekki síðar en í fyrstu viku september og skili drögum eigi síðar en í 3. viku nóvember.

3. Vinnuumhverfi / vaktavinna

Í samstarfi aðila og sérfræðinga verði gerð heildarúttekt á góðum starfsháttum vinnustaða með vaktafyrirkomulag. Þessari úttekt er ætlað að gegna því hlutverki að tryggja heildstæða nálgun hvað varðar skilgreiningar kjarasamninga og laga um stöðu starfsmanna í vaktavinnu. Einnig að leggja fram fræðsluefni (altæka þekkingu) á aðstæðum og heilbrigðissjónarmiðum varðandi vaktavinnufólk og skipulagningu vakta. Skoðaðir verða möguleikar Oracle kerfisins til að gæta þess að góðir starfshættir séu virtir.

Samhæfingar- og stýrihópur verksins tryggi framgang þess og gæti að tímasetningum. Áhersla er lögð á lausnamiðaða nálgun og þau mál sem valda ágreiningi eða auknum kostnaði verði vísað til samningsaðila. Framkvæmd verksins er í höndum faghóps með þátttöku hagsmunaaðila í eftirfarandi áföngum:

Áfangi I: Samningsaðilar munu skilgreina hugtökin vaktavinna og vaktavinnumaður og ljúki því fyrir árslok 2009.

Áfangi II: Líffræðileg áhrif vaktavinnu á starfsfólk og uppsetning vaktavinnukerfa hjá stofnunum. Verður tilbúið í lok janúar 2010.

Áfangi III: Vinnuvistfræði vaktavinnufólks, hollustuhættir og öryggi á vinnustöðum. Unnið í samstarfi með sérfræðingum Vinnueftirlits ríkisins. Ljúki í mars 2010.

Áfangi IV: Í samstarfshópi samningsaðila verði teknar saman reglur og unnið að skilgreiningu um lágmarks starfsmannaástöðu. Lokið fyrir apríl 2010.

Miðað er við að starfinu ljúki með útgáfu handbókar fyrir 1. maí 2010.

4. Slysátryggingar

4.1. Sameiginleg yfirferð yfir tryggingaskilmála á opinberum- og einkamarkaði.

Gerður hefur verið samanburður á skilmálum tryggingafélaga og núgildandi reglum ríkisins frá 1990. Samanburðurinn er í yfirlestri og gert ráð fyrir að leita umsagnar viðkomandi bandalaga áður en endurskoðaðar reglur verða gefnar út.

5. Tölfræði- og upplýsingagjöf

Aðilar eru ásáttir um að hafa samstarf um aðkomu ASÍ að eftirfarandi samkomulagi ríkisins við aðildarfélög Bandalags starfsmanna ríkis og bæja dagsettu 3. júlí 2009.

5.1. Samstarf við Hagstofu Íslands og ráðgjafarnefnd.

Aðilar eru sammála um að fyrir lok ágúst 2009 verði skipað í ráðgjafarnefnd, sbr. 5. grein samstarfssamnings Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar opinberra starfsmanna um launakannanir og aðrar vinnumarkaðsrannsóknir, dags. 11. mars 2009.

Fjármálaráðuneytið mun í samvinnu við Fjársýslu ríkisins og Hagstofuna ljúka vinnu varðandi gagnaskil til Hagstofu Íslands fyrir lok september 2009.

5.2. Samráðshópur samningsaðila um tölfræði og upplýsingagjöf.

Samráðshópur samningsaðila hefur tvískipt hlutverk.

- 1. Til að koma á tengingu launaþróunar milli markaða skal samráðshópurinn auka þekkingu aðila á mælingum Hagstofunnar á launaþróun (launavísitölu) á almennum og opinberum vinnumarkaði og greina uppruna hreyfinga vísitölnnar (ólíkar hækkanir starfsstétta og atvinnugreina). Samráðshópurinn skal fjalla um hvernig hægt er að nýta mælingar Hagstofunnar til að mynda tengingu á launaþróun milli markaða. Þá skal samráðshópurinn vera hlutaðeigandi til ráðgjafar og stuðnings eftir þörfum.*
- 2. Samráðshópurinn skal fjalla um og kerfisbinda fyrirkomulag reglubundinnar upplýsingagjafar ríkis til stéttarféлага, birtingu launaupplýsinga og annarra almennra upplýsingamála.*

6. Fræðsla um ráðningarform og reynslutíma

Aðilar standi að fræðsluátaki fyrir þá sem eru með mannaforráð innan stofnana ríkisins, það er forstöðumenn, mannauðs- og starfsmannastjóra. Leitað verði eftir samvinnu við Umboðsmann Alþingis og samstarf haft við aðila í mannauðsstjórnun á vegum ríkisins.

Fræða þarf stjórnendur stofnana um að ótímabundin ráðning er meginregla sem þarf að fylgja.

Áhersla verði lögð á að reynslutími verði hæfilegur og í samræmi við tilefni og eðli starfs hverju sinni. Mannauðshluti Oracle verði nýttur enn frekar til að tryggja að fram fari starfsmannasamtal á reynslutímabilinu. Tryggt skal að reynslutími sé nýttur á sem faglegastan hátt.

Leitast skal við að koma fræðsluátakinu í farveg fyrir áramót.