

Stofnanasamningur

Á milli Vinnueftirlits ríkisins annars vegar og Félags íslenskra félagsvísindamanna, Félag sjúkráþjálfara, Fræðagarðs, Iðuþjálfafélagfélag Íslands, Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga og Stéttarfélags lögfræðinga hinsvegar.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta byggir á gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og ofangreindar stéttarfélaga hinsvegar.

2. Markmið

- a) Launakerfið geri ráð fyrir sveigjanleika í vinnutíma og taki tillit til fjölskyldusjónarmiða. stofnunin sé þroskandi vinnustaður með hæfu og ánægðu starfsfólki.
- b) að skapa samræmt launakerfi innan stofnunarinnar og eðlilegt launastig miðað við aðrar sambærilegar stofnanir
- c) að launakerfið verði gagnsætt og að ákvarðanir í launamálum verði teknar með málefnalegum hætti
- d) að gera launakerfið hvetjandi til aukinna afkasta og góðrar frammistöðu starfsmanna og bættis árangurs stofnunarinnar
- e) að launakerfið stuðli að uppfyllingu gagnkvæmra væntinga starfsmanna og stofnunar

3. Skilgreining starfa og röðun þeirra í launaflokka

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun starfs miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags

Launakerfi Vinnueftirlitsins byggir á eftirfarandi flokkun starfa hjá stofnuninni. Þegar einstökum störfum er grunnraðað í þessa flokka skal miðað við viðvarandi/stöðugt verk svið hvers starfs. Gæta skal samræmis við það sem fram kemur í starfslýsingu.

Sérfræðingur II

Sérfræðingar sem vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem mælingum, úttektum, almennu- og sérhæfðu eftirliti, rannsóknum, gagnaöflun og úrvinnslu, aðstoð við samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna.

Sérfræðingar III

Sérfræðingar sem hafa með höndum verkefnastjórn og vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem úttektum, rannsóknum, gagnaöflun og úrvinnslu, samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna, sem og þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Þeir bera ábyrgð á fagsviði sínu og svara fyrir það út á við og annast fagleg samskipti við aðrar stofnanir, innan lands sem utan.

Lágmarksröðun starfs: Launaflokkur 13

Fagstjóri

Sérfræðingur sem hefur með höndum stjórnun ákveðins fagsviðs innan stofnunarinnar. Í starfinu getur falist mannaforráð og fjárhagsleg ábyrgð.

Lágmarksröðun starfs: Launaflokkur 13

Verkefnastjóri

Verkefnastjóri annast stjórnun viðameiri verkefna í samræmi við verklagsreglur um framkvæmd verkefnastjórnunnar hjá stofnuninni. Hann fer með verkstjórn vinnuhópa og ber fjárhagslega ábyrgð á framkvæmd verkefna.

Lágmarksröðun starfs: Launaflokkur 13

Aðstoðardeildarstjóri

Er aðstoðarmaður deildarstjóra og stjórnar deild í fjarveru hans.

Lágmarksröðun starfs: Launaflokkur 13

Deildarstjóri 1 (aðstoðarsviðstjóri)

Deildarstjóri ber ábyrgð á rekstri deildar sinnar gagnvart forstjóra og annast skipulagningu, áætlanagerð og samhæfingu starfa deildarinnar við meginmarkmið stofnunarinnar. Hann hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna deildar og leggur mat á árangur þeirra. Deildarstjóri undirbýr ráðningu starfsmanna í umboði forstjóra.

Lágmarksröðun starfs: Launaflokkur 15

Deildarstjóri 2 (sviðstjóri)

Deildarstjóri 2 ber ábyrgð gagnvart forstjóra á rekstri umfangsmikils sviðs innan stofnunarinnar sem samanstendur af fleiri en einni rekstrareiningu (deild eða umdæmi). Að öðru leyti vísast í skilgreiningu á deildarstjóra 1.

Lágmarksröðun starfs: Launaflokkur 17

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, 'pd' in the middle, and 'R.V.' at the bottom, with other initials to the right.

Skrifstofustjóri

Starf skrifstofustjóra felst fyrst og fremst í stjórnun og ábyrgð á fjármálastjórnun svo sem áætlanagerð, bókhaldi, sameiginlegum mannauðsmálum og rekstri stofnunarinnar í heild gagnvart forstjóra. Skrifstofustjóri sér um að samræma þessa þætti við stefnu stofnunarinnar og annast samskipti við stofnanir og ráðuneyti varðandi áður nefnda málaflokka.

Lágmarksröðun starfs: Launaflokkur 17

3.2. Krafa um menntun í starfi

Ef gerð krafa um að starfsmaður hafi tiltekna menntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk. Miða ætti við grunnháskólagráðu (BA/BS eða sambærilega) nema þegar rík ástæða er til að gera kröfu um annað starfsins vegna.

Hækkun á grunnröðun starfs vegna menntunar er að lágmarki sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.3. Starfslýsingar

Í starfslýsingu eiga að koma fram allir meginþættir starfs, þannig að ljóst sé hvaða kröfur eru gerðar til starfsmanns, hvaða viðfangsefnum honum er ætlað að sinna og hverjar séu ábyrgð og skyldur. Einnig er hægt að skilgreina markmið og væntingar um árangur.

Starfslýsingar skal endurskoða við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar. Við röðun starfsmanns í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna.

4. Persónubundnir þættir

Í kjarasamningum, sbr. grein 11.3.3.2 gerðadómi frá nóvember 2015 er kveðið á um að meta skuli persónubundna þætti. Greiðslur s.s. Álagsþrep og launaflokkar fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sbr. 20gr. laga nr. 37/1993, sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Mat samkvæmt þessari grein verður gert hvenær sem er þegar annar aðilinn óskar þess. Aðilar í samstarfsnefnd geti kallað eftir þessum upplýsingum og lagt mat á það hvort ákvæðið sé nýtt og hvort það leiði af sér launategnda framvindu einstaka starfsmanna í samræmi við kafla þennan.

Ef starfsmaður hefur í láréttum hækkunum náð 8 þrepum færast grunnröðun hans upp um einn flokk og í næstu launatölu í næsta launaflokk fyrir ofan.

4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. sem hér segir:

- 2 álagsþrep fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 4 álagsþrep fyrir meistarágráðu
- 6 álagsþrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Starfsaldur

Starfsaldur er skilgreindur sem samanlögð vinna hjá stofnuninni og ber að meta þá reynslu sem honum fylgir til álagsþrepa ásamt því að umbuna fyrir tryggð við stofnun. Starfstími áunnin við skammtímaráðningu hjá stofnuninni skal einnig teljast að fullu.

Eftir 12 mánaða starf hækkar starfsmaður um eitt álagsþrep

Eftir 2 ára starf hækkar starfsmaður um eitt álagsþrep til viðbótar

Forstjóra er heimilt að flýta hækkunum vegna tveggja ára starfsreynslu þegar sýnt er að viðkomandi starfsmaður hefur hlotið þjálfun og starfsreynslu sem metin er jafngild.

4.3 Persónubundnir eiginleikar starfsmanna – hæfni (s.s færni, þekking, kunnátta, reynsla og aðrir eiginleikar).

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu þrepi eða launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi. Þá skal til viðbótar launagreiðslu fyrir hæfni taka mið af þeim kostnaði sem viðkomandi starfsmaður kann að þurfa að bera til að viðhalda tiltekinni hæfni sinni (t.d leyfi, réttindum), enda sé hún nýtt í starfi.

- I. Leyfisbréf, réttindi, vottanir eða löggilding sem nýst getur í starfi viðkomandi (t.d. kennsluréttindi, hdl. réttindi, löggildur endurskoðandi, viðurkenndur bókari, stöðupróf).
- II. Kunnátta (s. s. Tungumálakunnátta, pólska, enska, danska, tölvukunnátta).
- III. Þekking, sérþekking eða reynsla á málefnum sem skipta máli í viðkomandi starfi (s.s.gangnagerð, vélum, sprengisérfræðingur, fiskeldi, fiskvinnslu).
- IV. Eftirspurnarálag (á við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á vinnumarkaði).
- V. Færni/raunfærni (t.d. viðkomandi hefur góð tök á aðferðafræði rannsókna og hagnýtingu sérhæfðrar þekkingar eða notkun tölvuforrita, tölfræðiforrita (SPSS) eða teikniforrita (autocad))
- VI. Sí- og endurmenntun, starfsþróun og Viðurkenningar (s.s. þess efnis að viðkomandi starfsmaður hafi lokið námskeiði eða hafi sýnt fram á raunfærni á tilteknu sviði).
- VII. Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega ætti að meta en er ekki er talin til hér að ofan

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningum og gerðadómi. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum, þrepum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1 Tímabundið aukið álag eða aukin ábyrgð.

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag, ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði starfsmanns og í samræmi við uppfærða starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Vari tímabundin ábyrgð eða álag lengur en 12 mánuði ber að lýta á það sem viðvarandi starfskyldur og þar af leiðandi hluta af föstum kjörum. Uppfæra skal starfslýsingar í samræmi við það.

Greitt skal í samræmi við þá ábyrgð eða umfang sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hér fylgja nokkur dæmi um tímabundið þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi.
- Innleiðingu verkefna.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig verkefnis/a.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsmanna
- o.s.frv.

5.2 Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunnar inn á við og/eða út á við. Frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi eða leiðir til sparnaðar fyrir stofnun.

Sem dæmi um sérstaka frammistöðu mætti nefna

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- Þróun og nýsköpun.
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Markaðsálag skv. greiningu út frá skjalfestum og viðurkenndum gögnum (ytri aðstæður gera það erfitt að halda fólki)
- Samskipti og/eða þjónustuvilji,
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Annað.
- o.s.frv.

5.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaþrepa við ráðningu eða sérstakar aðstæður, enda tilheyri starfsmaður hópi sem, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu, getur augljóslega fengið marktækt hærra laun annars staðar. Greiðslur vegna markaðsálags skulu rökstuddar með gögnum eða á annan málefnalegan hátt, og tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

6. Hvatakerfi/Bónuskerfi

Launakerfi eða pottur sem tryggir að þeir starfsmenn eða hópur starfsmanna sem sýna frammistöðu í starfi og dugnað umfram aðra fái það launað á sama tíma og slíkt kerfi hefur hvetjandi áhrif á aðra starfsmenn þar sem þeir sjá sér fært að fá bónusgreiðslur þá þegar þeir með sama hætti sýna dugnað, elju eða eldmód umfram aðra starfsmenn.

7. Sérstök umbun forstöðumanns

Skv. gr. 1.3.1. í gildandi kjarasamningi er heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram föst mánaðarlaun (m.v. 30.000, 2006). Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir greinar 3, 4, 5 og 6 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

8. Ýmis ákvæði

8.1. Starfsþróunarsamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsþróunarsamtal starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starfið og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl. Starfslýsing skal endurmetin í árlegu starfsmannasamtali og við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

8.2. Launasamtal og endurmat launa

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir viðtali um endurmat launa. Almennt skal miða við að kerfisbundið endurmat, og eftir atvikum launasamtöl, fari fram ekki sjaldnar en einu sinni á ári. Laun skulu yfirfarinn og mat lagt á það hvort þau samræmist eðli starfs og verskviði starfsmanns og að hvaða marki fullnægjandi tillit sé tekið til persónubundina og tímabundina þátta. Þá skal meta hvort uppfæra þurfi röðun starfsmanns og starfslýsingar í samræmi við niðurstöður endurmats.

Bregðast skal við ósk um endurmat eins fljótt og auðið er og eigi síðar en einum mánuði eftir að óskin er borin fram. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar eftir að endurmat launa er tekið til efnislegrar athugunar.

8.3. Launasetning

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki launasetningu og breytingum á launasetningu og kynna þær fyrir starfsmanni á röðunarblaði. Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni.

9. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd skal skipa samkvæmt grein 11.4 í samkomulagi aðila. Skal hún minnst kölluð saman tvisvar á ári til að fara yfir mál sem upp hafa komið samkvæmt grein 11.4.3.2 í samkomulagi aðila.



10. Meðferð ágreiningsmála

Telji starfsmaður að honum sé ekki raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11.4.2.3 grein kjarasamnings.

11. Gildistími og endurskoðun

Samningur þessi gildir frá og með 1. ágúst. 2018.

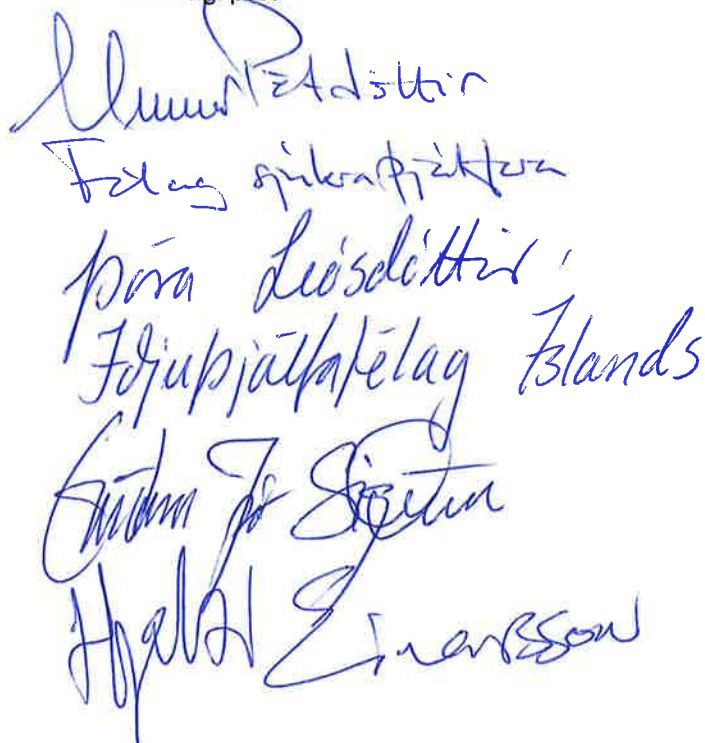
12. Undirritun samnings

Reykjavík, 29. nóvember 2018

f.h. Vinnueftirlits ríkisins



f.h. stéttarféлага sem aðild eiga að samningi þessum



Blundur Þóðdóttir
Félag spikaraþjálfa
þóra Leósdóttir
Fóðubjálkafélag Íslands
Guðmundur J. Sigurðsson
Halal Einarsson

Bókun 1

Vinnueftirlitið mun gripið verði til aðgerða sem leiði til þess að ómálefnalegum launamun verði eytt til samræmis við ákvæði um jafnlaunavottun.

Í 2. gr. samnings þessa koma fram markmið hans og í öðrum liðum er tíundað með hvaða hætti ákvæði stofnanasamningsins eiga að nýtast Vinnueftirlitinu sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum sínum. Markmiðin fela jafnframt í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs launa með hliðsjón af kröfum starfs, persónubundinni hæfni, tímabundnum þáttum, árangri og eðli verkefna. Í því tilliti ber að horfa til ákvæða 3. gr. 4. og 5. gr. þessa samnings þar sem fram kemur hvernig meta eigi til launa með reglubundnum hætti kröfur, árangur, þekkingu og færni starfsmanns sem og áhrif tímabundins álags í starfi.

Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að launamyndun félagsmanna sé sívirkt ferli og að það fari fram með reglubundnum, gagnsæjum og málefnalegum hætti, sem og að það komi til framkvæmda á einstaklingsgrunni þegar ástæða þykir til.

Eru aðilar því sammála um að eigi síðar en í 31. október 2019 muni samstarfsnefnd funda og fara yfir reynslu og framkvæmd þessari, röðun starfa og öðrum ákvæðum þessa stofnanasamnings. Í kjölfarið mun samningurinn tekin upp og endurskoðaður.

Bókun 2

Ef óvissa er um forsendur fyrri ákvarðana við persónubundna launasetningu einstaka starfsmanna og Vinnueftirlitið leitast við að endurreiða starfsmönnum á grundvelli þessa samnings skal breytt samsetning launa í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns. Þess í stað skal ný grunnröðun leiðrétt þar til fyrri heildarlaunum hefur verið náð eða þau aukin.

Telji starfsmaður að við framkvæmd þessa hafi hann orðið af áður áunninni persónubundinni hækkun, sem hann hafi og fengið með réttmætum og málefnalegum hætti, ber að taka tillit til þess og meta honum það áfram til tekna. Ágreiningsmálum er varða lið þennan ber að vísa til samstarfsnefndar.