

STOFNANASAMNINGUR

Framkvæmdasýslu ríkisins (FSR) og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH)

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna sem starfa hjá Framkvæmdasýslu ríkisins og eru félagsmenn í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra eins og hann er hverju sinni.

2. Markmið og almennar forsendur

2.1 Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að tryggja FSR hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til að hafa áhrif á framgang í starfi og auka þar með möguleika sína á bættum kjörum.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og taki mið af skipulagi og sérstöðu FSR og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum þess.
- Að hæfni starfsmanna verði aukin með markvissri endurmenntun. Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum og starfsþróunarmálum.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnanlegum hætti og jafnrétti og jafnræði milli karla og kvenna ríki í launaákvörðunum innan FSR.

3. Skilgreiningar starfa og röðun starfsheita

3.1 Almennar forsendur

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum og skal sú röðun vera skjalfest og aðgengileg trúnaðarmanni / KVH sé þess óskað. Við mat á ábyrgð skal taka mið af faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum. Í heildina skal þess gætt að umfang starfsins falli innan eðlilegra marka 100% starfshlutfalls.

- Dæmi um faglega ábyrgð í verkefnum eru þarfagreiningar, útreikningar og kynning á niðurstöðum.
- Dæmi um fjárhagslega ábyrgð er kostnaðaráætlanir, kostnaðareftirlit verkefna, hagkvæmniathuganir og eftirlit með verktökum.

- Dæmi um stjórnunarlega ábyrgð er verkefnastjórn verkefna.

3.2 Grunnröðun

Störfum er raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs, viðvarandi verksvið eða starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Röðun starfa er byggð á ákvæðum í kafla 11.3.1 í kjarasamningi þar sem fram kemur hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra.

Sérfræðingur / Verkefnisstjóri – (lágmarksröðun er launafl. 11)

Starfið felst í umsjón og faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á heildarverkefnum og afmörkuðum verkefnum innan þess, til að mynda öflun leiguhúsnæðis fyrir ríkissjóð, búnaðarkaupum, gerð kostnaðaráætlana o.fl. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Fjármálastjóri – (lágmarksröðun er launafl. 15)

Starfið felur í sér umsjón með fjármálum stofnunarinnar þ.m.t. bókhalds- og greiðsluþjónustu, launavinnslu, reikningsskilum. Einnig fjármálalega ráðgjöf innan stofnunar, greiningarvinnu, rekstraráætlanagerð, fjárlagatillögur, reikningsleg uppgjör verkefna og stofnunar og stefnumótun og setu í ráðum á vegnum stofnunar.

4. Starfslýsingar/ verksvið

Verksvið starfs eða lýsingar á því verða endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna. Komi til breytinga á skipulagi FSR getur starfsmaður farið fram á endurskoðun á verksviði sínu.

Eigi sjaldnar en einu sinni á ári skal fara fram endurskoðun starfslýsinga og þegar við á endurmat starfsmanna í samræmi við viðvarandi verksvið og með hliðsjón af ákvæðum þessa samnings.

Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu / viðvarandi verksviði skal vera til umræðu í starfsmannasamtali og skal endurskoðun, ef einhver er, lokið eigi síðar en tveimur mánuðum eftir starfsmannasamtal.

5. Persónubundnir þættir

5.1 Menntun

Við grunnröðun skv. grein 3.2 bætast við launaflokkar vegna framhaldsmenntunar sem hér segir:

- Tvöföld prófgráða sem nýtist í starfi 1 launaflokkur
- Meistaragráða eða sambærilegt 2 launaflokkar
- PhD próf eða sambærilegt 3 launaflokkar

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar sem nýtist í starfi umfram það sem er í lið

5.1 bætast launaprep við með eftirfarandi hætti:

Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi

- o 30 ECTS einingar 1 launaprep
- o 60 ECTS einingar 2 launaprep
- o 90 ECTS einingar 3 launaprep
- o 120 ECTS einingar 4 launaprep

Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi

- o Allt að 4 launaprep

Önnur endur- og símenntun sem nýtist í starfi skal metin til launa allt að 4 þrepum. Slík símenntun gefur ekki sjálfkrafa hækkun á launum en kemur til umfjöllunar við mat á einstökum þáttum í 5.3.

Alls getur viðbótarmenntun gefið 3 launaflokka og 8 launaprep.

5.2 Starfsreynsla

Fagleg starfsreynsla sem nýtist í starfi skal metin þannig að reynsla utan FSR er metin allt að 2 launaprepum. Starfsreynsla innan FSR skal metin þannig:

- Eftir 1 ár 1 launaflokkur,
- Eftir 3 ár 1 launaflokkur til viðbótar,
- Eftir 5 ár 1 launaflokkur til viðbótar.

Alls getur starfsreynsla gefið 3 launaflokka og tvö launaprep.

5.3 Tímabundnir þættir:

5.3.1 Mat á hæfni, árangri og frammistöðu

Sérstök færni og árangur í starfi getur gefið starfsmanna stig fyrir eftirtalda þætti. Hver 3 stig samsvara 1 launaprepi.

Starfsbundnir þættir:

- aukið eða sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið (1-3),
- aukið umfang starfs (1-3),
- aukin eða sérstök ábyrgð (1-4),
- leiðbeining eða kennsla annarra starfsmanna (1-4),
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi (1-6).

Einstaklingsbundnir þættir:

- sérstök hæfni (1-3),
- góður árangur/frammistaða í starfi (1-6),
- sjálfstæði og/eða frumkvæði (1-3),
- vilji og geta til að takast á við ný eða flókin verkefni (1-3),
- hæfni til samskipta og samvinnu (1-3),
- sinnir starfi á fleiri en einu sviði (1-6),
- samkeppnisáhrif á markaði (1-6),
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi (1-6).

FSR skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum / lækkunum samkvæmt þessari grein og leggja þær fyrir trúnaðarmann / KVH sé þess óskað.

Verði álagspættir í kafla 5 viðvarandi í 2 ár verða þeir hluti af föstum launum og færast þá hver 2 launaprep í 1 launaflokk og launaprepum fækkar samsvarandi.

Telji starfsmaður að honum hafi verið falið verkefni sem felur í sér einhverjar af ofangreindum forsendum skal forstjóri FSR hafa frumkvæði að hækkun launa starfsmannsins þegar hann telur það viðeigandi.

5.3.2 Tímabundin vik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður er um það sérstakur samningur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina og tímasetja skal upphaf og endi í samningi.

6. Réttur til endurmats á starfi og endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða eigi sjaldnar en árlega starfsmarkmið og frammistöðu einstakra starfsmanna í starfi.

6.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið í október ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsing/verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2 Endurmat starfskjara

Endurmat á störfum, árangri, frammistöðu og starfskjörum (launaviðtal) starfsmanns skal fara fram með yfirmanni þegar tilefni er til, þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári og fyrir 1. nóvember



ár hvert. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar frá breytingu eða fyrir 1. desember ár hvert.

6.3 Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd samnings þessa.

7. Gildistími og endurskoðun

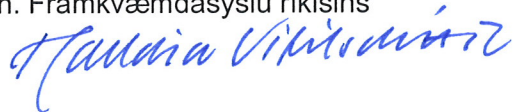
Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá 1. júlí 2013 og skal endurskoðaður með reglubundnum hætti og skal þá metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

Reykjavík, 11. desember 2013

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga



F.h. Framkvæmdasýslu ríkisins



Bókun 1

Gildistaka stofnanasamnings þessa hefur ekki áhrif á hagstæðari kjör sem starfsmaður kann að hafa samið um í ráðningarsamningi.

Reykjavík, 11. desember 2013

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga



F.h. Framkvæmdasýslu ríkisins

