

Stofnanasamningur

Vegagerðin annars vegar og Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá Vegagerðinni.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið yti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

3. Grunnröðun starfa

Störfum sem falla undir samning þennan er grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu.

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

Diploma eða sambærilegt, (60 ECTS ein.)	1 launaflokkur
MA., M.Sc. próf eða sambærilegt, (90-120 ECTS ein.)	2 launaflokkar
Dr. próf eða sambærilegt (180 ECTS ein.)	3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.1. Skilgreining starfsheita

Sérfræðingur 1 – fl. 12 0

Starfið felst í lausn verkþátta eða verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga. Starfsmaður hefur litla eða enga starfsreynslu á umræddu sviði.

Sérfræðingur 2 – lfl. 14 0

Starfið krefst nokkurrar sérfræðiþekkingar og felur í sér faglega ábyrgð á skilgreindu verksviði þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn afmarkaðra verkefna í samstarfi við aðra. Gerð er krafa um frumkvæði við úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum.

Sérfræðingur 3 – lfl. 15 0

Starfið krefst sérþekkingar og gerir kröfu um sérstaka kunnáttu starfsmanna á viðkomandi starfssviði. Starfsmaður ber faglega ábyrgð og getur stýrt verkefnum, eftir því sem við á, jafnvel þvert á starfseiningar. Sérfræðingur 3 getur haft umsjón með starfi annarra starfsmanna og tekur þátt í kennslu og leiðbeiningum til annarra starfsmanna eða víðar, eftir því sem við á. Ríkari kröfur eru gerðar um frumkvæði og sjálfstæði í störfum heldur en hjá sérfræðingi 2.

Sérfræðingur 4 – lfl. 16 0

Starfið felst í yfirumsjón með tilteknum viðvarandi verkefnum stofnunarinnar og krefst mikillar yfirsýnar og sérhæfingar. Starfsmaður getur m.a. séð um áætlanagerð, leitt stefnumótun eða gerð verkferla að ósk yfirmanns. Starfið krefst viðamikillar sérþekkingar og kunnáttu á viðfangsefninu. Starfsmaður getur leiðbeint öðrum sérfræðingum og stjórnendum varðandi sitt sérsvið og leitt aðra sérfræðinga. Verkefnastjórnunarhlutverk er viðvarandi og getur verið þvert á starfseiningar. Starfsmaður ber ábyrgð á að tímamörk verkefna haldi auk þess að hafa frumkvæði að nýjum verkefnum eftir því sem við á. Gerð er enn ríkari krafa um frumkvæði og sjálfstæði í starfi. Starfið felur ekki í sér mannaforráð.

Yfirmaður deildar á svæði – lfl. 17 0

Starfið felst í yfirumsjón að öllum þáttum er koma að starfsemi viðkomandi deildar. Starfið felur í sér faglega, fjárhagslega og stjórnunarlega ábyrgð á starfsemi deildarinnar og felur m.a. í sér áætlanagerð og eftirlit með starfsemi deildarinnar og gerir jafnframt kröfu um mikla yfirsýn. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Starfið felur að jafnaði í sér mannaforráð.

Yfirmaður deildar/einingar er starfar á landsvísu – lfl. 18 0

Starfið felst í stefnumótun og yfirstjórn á öllum þáttum sem koma að starfsemi viðkomandi deildar/einingar innan stofnunarinnar. Starfið felst í faglegri, fjárhagslegri og/eða stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum deildarinnar/ einingarinnar. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Starfið felur að jafnaði í sér mannaforráð.

SSA
Kef

Yfirmaður sviðs/svæðis – lfl. 18 4

Starfið felst í stefnumótun og yfirstjórn á öllum þáttum sem koma að starfsemi viðkomandi sviðs/svæðis innan stofnunarinnar. Starfið felst í faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum sviðsins/svæðisins. Yfirmaður er einnig ábyrgur gagnvart þeim deildum sem undir hann heyra. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Starfið felur í sér mannaforráð.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launþrepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launþrepum, skal endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafi orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1. Viðbótarmenntun

Framhaldsmenntun til viðbótar BA/BSc grunnprófi getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík menntun metin til launaflokka (sbr.gr 3). Ef starfsmaður hefur hins vegar aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi og miðað við að sé á fagsviði viðkomandi, metin til launþrepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

30 ECTS einingar eða samsvarandi menntun	1 launþrep
Cand oecon; Diploma eða sambærilegt.	2 launþrep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launþrep
Dr.próf	6 launþrep

Styttra formlegt nám, sem nýtist í starfi, skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Starfs-/fagreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna hjá stofnuninni eða í sambærilegum verkefnum. Starfsreynsla sem er áunninn við skammtímaráðningu og nýtist í starfi, skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs- eða fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynsla innan stofnunar.

Eftir 6 mánuði í starfi	1 launþrep
Eftir 1 ár í starfi	1 launþrep til viðbótar
Eftir 3 ár í starfi	1 launþrep til viðbótar, þar af sex mánuðir hjá Vegagerðinni
Eftir 5 ár í starfi	1 launþrep til viðbótar, þar af eitt ár hjá Vegagerðinni

Alls geta launþrep vegna starfsreynslu orðið 4 talsins.

4.3. Markaðsálag

Hækkun launa vegna markaðsálags getur að hámarki verið 2 þrep, vegna ytri aðstæðna á vinnumarkaði. Ákveða skal tímalengd slíkrar hækkunar. Að þeim tíma liðnum skal endurmeta hvort grundvöllur er fyrir áframhaldandi álag og skal þá ákveða að framlengja álag á laun um tiltekinn tíma ef forsendur til þess eru fyrir hendi. Að ósk starfsmanns getur trúnaðarmaður/stéttarfélag óskað rökstuðnings fyrir ákvörðun um að framlengja ekki ákvörðun um álag.

Markaðsálag 1-2 álagsþrep

4.4. Aðrir persónubundnir þættir

Til viðbótar við grunnröðun skv. 3. kafla geta bæst við álagsþrep vegna sérstakrar hæfni sem hér segir:

Sérstök hæfni 1 - 2 álagsþrep

5. Tímabundnir þættir

5.1. Tímabundin viðbótarlaun

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið tímabundið álag á laun vegna þess sem nemur 1 þrepi. Ákveða skal tímalengd álags. Í stað þreps er heimilt að greiða samsvarandi álag á laun með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði.

Verði þættir vegna grein þessa viðvarandi í 18 mánuði skal fara fram endurmat á því hvort starfsmaður skuli færast varanlega í hærri launaflokk.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Innleiðing nýrra tímabundinna verkefna
- Aukið álag eða sérstök ábyrgð.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.
- Þróun og nýsköpun

6. Aðrir þættir

6.1 Starfsmanna-/ starfsþróunarsamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi, fræðsluáætlun starfsmanns o.fl. Starfslýsingu og verksvið starfsmanns skal endurskoða í starfsmannasamtali. Starfsmaður skal fá niðurstöður starfsmannasamtals afhentar skriflega innan tveggja vikna frá því að viðtal fór fram.

6.2 Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali og skal það að jafnaði eiga sér stað eigi síðar en einum mánuði eftir að ósk er fram borin. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar frá viðtali.

7. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings.

8. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal 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.

9. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2016.

Reykjavík, 15. desember 2017



F.h. Vegagerðarinnar



F.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að gildistaka stofnanasamnings þessa mun ekki skerða heildarkjör starfsmanna. Starfsmönnum sem raðað er í hærri grunnlaunaflokk og þrep og endanlegan launaflokk og þrep fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda þeirri röðun.

Bókun 2

Um félagsmenn KVH, sem fengið hafa álagsþrep skv. sérstöku mati yfirmanns á þjálfun í starfi og símenntun skv. grein 4.2, 2. málsgreinar í stofnanasamningi dags. 13. apríl 2007, gildir eftirfarandi: álagsþrep helst óbreytt við gildistöku samnings þessa. Fáí viðkomandi starfsmaður álagsþrep samkv. grein 4.1. þessa samnings fellur álagsþrep samkvæmt eldri samningi niður.

Bókun 3

Þeir starfsmenn Vegagerðarinnar sem hafa fengið starfsaldurshækkun í formi launaflokka munu halda áunnum réttindum samanber grein 4.1 í stofnanasamningi dags. 13. apríl 2007 sem er svohljóðandi:

Í hópum 1 og 2 skal eingöngu meta starfsaldur hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi. Eftir 6 mánuði í starfi hækkar starfsmaður um einn launaflokk og um annan launaflokk eftir 12 mánuði í viðkomandi starfi.

Í hópum 3 til 6 er annars vegar metinn starfsaldur frá fyrsta háskólaprófi og þá miðað við að viðkomandi hafi unnið við sambærileg störf hjá öðrum svo og starfsaldur hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi.

Eftir þriggja ára starfsreynslu í sambærilegu starfi eða eftir 6 mánuði hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi hækkar starfsmaður um einn launaflokk og eftir fjögurra ára starfsreynslu í sambærilegu starfi eða eftir 12 mánuði í viðkomandi starfi hjá Vegagerðinni hækkar starfsmaður um annan launaflokk.

Bókun 4

Aðilar eru sammála um að skilgreina mælanleg viðmið um frammistöðu starfsmanna. Stefnt skal að því að þeirri vinnu verði lokið á samningstímabilinu. Að því loknu verður endurskoðað hvort frammistöðumat komi inn í stofnanasamning þennan.

Kæra Óse Pétursdóttir
SIGURBJÖRG J. NABBY