

STOFNANASAMNINGUR

Einkaleyfastofan annars vegar og Stéttarfélag verkfræðinga, Stéttarfélag lögfræðinga, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Útgarður og Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga hins vegar, sem öll eru aðildarfélög í Bandalagi háskólamanna (BHM) gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við samkomulag BHM við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila, undirrituðum 28. febrúar 2005.

Með samkomulaginu voru gildandi kjarasamningar ofangreindra stéttarfélaga framlengdir til 30. apríl 2008, með tilgreindum fyrirvörum og breytingum. Stofnanasamningur þessi felur í sér útfærslu tiltekinna þátta kjarasamninga félaganna og telst hluti þeirra.

1. gr. Gildissvið

Samningurinn nær til félagsmanna í Stéttarfélagi verkfræðinga, Stéttarfélagi lögfræðinga, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Útgarði og Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga, félag háskólamanna, sem starfa á Einkaleyfastofunni.

2. gr. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið samnings:

- Að launakerfi verði sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti,
- að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta,
- að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna,
- að haft verði að leiðarljósi launajafnrétti kynjanna.

3. gr. Flokkun starfa

Við röðun starfs í launaflokk skal taka mið af þeim kröfum til hæfni sem starfið gerir og þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, eins og fram kemur í samþykktri starfslýsingu starfsmanns.

Starfslýsingar skal endurskoða við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanns. Störf starfsmanna skulu flokkuð og raðast í launaflokka með eftirfarandi hætti.

Sérfræðingur 1

Starf sem unnið er undir umsjón annarra og varðar fastmótuð verkefni. Starfið gerir kröfur til háskólamenntunar, s.s. BA eða BS prófs, en ekki háskólagráðu í tiltekinni grein.

Störf sérfræðinga 1 raðast í launaflokka 1-6.

Breytingar á starfi sem auka umfang þess geta almennt leitt til hækkunnar t.d.

- sérhæfing á tilteknu sviði,
- notkun nýs búnaðar eða kerfis,
- umsjón með tilteknum bréflægum samskiptum (sérstakar bréfaskriftir).

Sérfræðingur 2

Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð tiltekinna verkefna sem þó eru unnin undir yfirumsjón annarra. Gerð er krafa um háskólamenntun í tiltekinni grein, s.s. BS eða BA gráðu. Hægt er þó að leggja að jöfnu gráðu í annarri grein ef þekking og reynsla er til staðar á viðkomandi starfssviði.

Störf sérfræðinga 2 raðast í launaflokka 6-13.

Breytingar á starfi sem auka umfang þess geta almennt leitt til hækkunnar t.d.

- aukið sjálfstæði og ábyrgð á verkefnum,
- fjármálaumsýsla
- aukið samstarf, s.s. leiðsögn og aðstoð við samstarfsmenn,
- stjórnun og skipulagning verkefna sem fleiri vinna að,
- sérhæfð úrvinnsla gagna,
- vinna að stefnumótun á tilteknu sviði.

Sérfræðingur 3

Starfið felur í sér umsjón ákveðinna umfangsmikilla verkefna og/eða málaflokka. Starfsmaður ber ábyrgð á verkefnum og ákvarðanatökum og krafist er sjálfstæðra vinnubragða í starfi. Starfsmaður hefur í vissum tilfellum umsjón með starfi annarra. Starfið gerir kröfur til mastersgráðu eða sambærilegrar háskólamenntunar. Leggja má

fimm ára starfsreynslu á sviðum sem fyrrgreindar kröfur eru gerðar hjá stofnuninni að jöfnu við mastergráðu.

Störf sérfræðinga 3 raðast í launaflokka 10-15.

Breytingar á starfi sem auka umfang þess geta almennt leitt til hækkunnar t.d.

- ábyrgð á fleiri ólíkum verkefnum,
- fjármálaumsýsla,
- aukin samskipti við utanaðkomandi aðila,
- skipulagning og samhæfing verkferla sem varða fleiri starfsmenn,
- sérhæfð úrvinnsla gagna,
- vinna að stefnumótun á tilteknu sviði.

Deildastjórar

Starfið felur í sér umsjón með starfi annarra starfsmanna viðkomandi deildar. Verkefni felast m.a. í stjórnun, áætlanagerð, stefnumótun og samhæfingu verka og vinnuferla. Starfsmaður skipuleggur starf deildar, deilir út verkefnum og ber ábyrgð á starfi, markmiðssetningum og árangri deildar. Deildarstjóri fer með starfsmannamál deildarinnar m.a. starfsmannaviðtöl. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki, innanlands sem og erlendis. Starfið gerir kröfur til mastersgráðu og reynslu á viðeigandi starfssviði Einkaleyfastofunnar.

Starfið raðast að lágmarki í launaflokk 15.

Breytingar á starfi sem auka umfang þess geta almennt leitt til hækkunnar t.d. þegar tekin eru yfir sérstök svið eða málaflokkar sem ekki voru í starfslýsingu.

4. gr. Þættir sem taka skal mið af við ákvörðun álags á launaflokk

Til viðbótar framangreindri röðun geta eftirfarandi þættir komið til hækkunar launa. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns.

4.1. Persónubundnir þættir

Persónubundnir þættir og álag eru breytanlegir frá einum tíma til annars

Eftirfarandi persónubundnir þættir hafa áhrif við ákvörðun álags (frá 2,5 upp í 15%) á launaflokk:

4.1.1 Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi.

Meta má til hækkunar launa nám, til viðbótar þeirri menntun sem starfið gerir kröfu um og sem nýtist í starfi að mati yfirmanns. Til viðmiðunar skal veita 2,5% álag fyrir hverjar 15 einingar sem starfsmaður hefur lokið á háskólastigi.

Starfsmaður getur bætt við sig allt að 7,5% álagi vegna viðbótarmenntunar.

4.1.2. Sérhæfð þjálfun og endurmenntun að beiðni stofnunarinnar.

Meta skal lengri námskeið, námsdvalir eða menntun á háskólastigi að beiðni stofnunarinnar til 2,5% álags, nýtist námið í starfi.

Starfsmaður getur bætt við sig allt að 5% álagi vegna sérhæfðrar þjálfunar og endurmenntunar að beiðni stofnunar.

4.1.3 Aðrir persónubundir þættir sem hafa áhrif á álag og geta leitt til hækkunar launa.

- Aukin færni og þekking
- Sérhæfing
- Frumkvæði
- Hæfni til samskipta og samvinnu
- Hæfni til að leiðbeina öðrum starfsmönnum og viðskiptavinum

4.2. Tímabundnir þættir:

Ákvörðun um tímabundið álag er tekið af yfirmanni. Aukaálag skal greitt vegna tímabundinna verkefna eða vegna aukins vinnuálags sem felur í sér meira umfang eða ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfslýsingu. Álag skal aðeins greitt svo lengi sem slíkt ástand varir. Álag ræðst af umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður er um það sérstakur samningur. Álag vegna tímabundinna þátta getur verið að hámarki 10% og komið til vegna:

- Aukins vinnuálags vegna nýrra viðfangsefna eða aukinna verkefna, t.d. vegna mikils fjölda umsókna
- Sérstakra krefjandi verkefna

5. gr. Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif

þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á reglum í fylgiskjali 1. Þær reglur munu endurskoðaðar fyrir 1. janúar 2007.

6. gr. Yfirvinna

Samkvæmt starfsmannastefnu stofnunarinnar er almennt ekki gert ráð fyrir að starfsmaður vinni yfirvinnu. Dagvinnulaun skulu því almennt vera heildarlaun. Undantekningar eru aðeins gerðar í samráði við yfirmann.

7. gr. Árlegt endurmat starfs og kjara

sí byrjun hvers árs ber yfirmanni að boða hvern starfsmann í viðtal til að ræða starf og starfsvið hans. Á þeim fundi skal starfsmaður í samráði við yfirmann setja sér fjögur til átta mælanleg markmið er tengjast starfinu

Slík viðtöl skulu jafnframt eiga sér stað í kjölfar umfangsmikilla breytinga á starfslýsingu starfsmanns.

Eftir fund með yfirmanni getur starfsmaður óskað eftir launaviðtali með forstjóra þar sem fram fer endurmat á starfi og kjörum starfsmanns.

Í starfsmannaviðtali og launaviðtali skal líta til árangurs í að ná þeim markmiðum sem starfsmaður hefur sett sér.

8. gr. Meðferð ágreiningsmála

Verði ágreiningur milli starfsmanns og stofnunnar um mat skv. 3. og 4. gr. skal stofnunin gera skriflega grein fyrir mati sínu og getur starfsmaður vísað ágreiningi til samstarfsnefndar samkvæmt kjarasamningi aðila.

9. gr. Endurskoðun stofnanasamnings

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans, sbr. grein 11.4.3.1 í kjarasamningi aðila. Að jafnaði skal stofnanasamningur endurskoðaður á tveggja ára fresti.

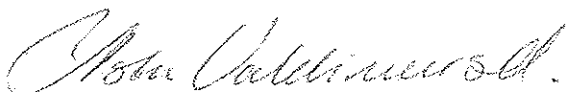
10. gr. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi 20. júní 2007.

Samningurinn er ekki afturvirkur.

Reykjavík 20. júní 2007

F.h. Einkaleyfastofunnar,



F.h. Stéttarfélags verkfræðinga,
Stéttarfélags lögfræðinga,
Kjarafélag viðskiptafræðinga
og hagfræðinga, Útgarðs,
og Stéttarfélag bókasafns-
og upplýsingafræðinga,

