

Stofnanasamningur við Flugmálastjórn Keflavíkurflugvallar
á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarféлага
BHM frá 28. febrúar 2005 og
Kjarafélags Tæknifræðingafélaga Íslands og
Stéttarfélags verkfræðinga frá 9. mars 2005
um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa hjá Flugmálastjórn Keflavíkurflugvallar og eru félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM 28. febrúar 2005, þ.e. Útgarður, félag háskólamanna. Stofnanasamningurinn nær einnig til félagsmanna í Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands og Stéttarfélags verkfræðinga er starfa hjá Flugmálastjórn Keflavíkurflugvallar.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja embættinu hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að hægt sé að taka mið af einstaklingum fremur en hópum, þannig að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til áhrifa á framgang í starfi og þar með að auka möguleika sína á bættum kjörum.
- að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum hennar.
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun. Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- að konum og körlum skulu greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, önnur starfskjör eða réttindi, sem metin verða til fjár.

3. Röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, menntun, ábyrgð, þjálfun, starfsreynslu og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísi-regla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "H. Rm".

3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi Flugmálastjórnar Keflavíkurflugvallar byggir á eftirfarandi starfaflokkun.

Sérfræðingur
Verkefnastjóri
Stjórnendur sérverkefnastofa

Sérfræðingur

Vinnur að skilgreindum sérhæfðum verkefnum undir handleiðslu annarra.

Sérfræðingi skal grunnraðað í lfl. 07.

Verkefnastjóri

Almenn sérfræðistörf, vinnur sjálfstætt að verkefnum en viðkomandi er falið verkefnið af sínum yfirmanni. Ber ábyrgð á tilteknum og skilgreindum verkefnum gagnvart deildarstjóra sínum eða eftir atvikum flugvallarstjóra.

Verkefnastjóra skal grunnraðað í lfl. 08.

Stjórnendur sérverkefnastofa

Hefur verkstjórn með höndum, sérfræðingur með sérhæft starfssvið. Ber ábyrgð á samhæfingu verkefna og framgangi verkefnis gagnvart flugvallarstjóra.

Stjórnendur sérverkefnastofa, skal grunnraðað í lfl. 12.

4. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð árlegu endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.

4.1 Persónubundnir þættir.

4.1.1 Menntun

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur í 3.2. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15 %.

4.2 Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og / eða álag m.a. vegna sérstakra verkefna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Einnig má með sama hætti meta hæfni, sérstakan árangur og/eða frammistöðu. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við næsta yfirmann. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni í samráði við starfsmann.

5. Sérstök 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

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "H. R. M." or similar.

þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af flugvallarstjóra og byggist á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

6. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Yfirmaður (eða sá er hann felur verkefnið) boðar ár hvert til starfsmanna- og launaviðtala.

7. Réttur til endurmats á starfi

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 í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

9. Gildistími og endurskoðun.

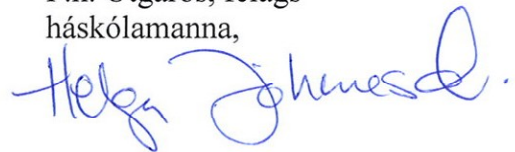
Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og skal endurskoðaður eigi síðar en 1. október 2007 og síðan þegar einn eða fleiri samningsaðila óskar þess.

Reykjavík, 18. janúar 2007

F.h. Flugmálastjórnar Keflavíkurflugvallar



F.h. Útgarðs, félags
háskólamanna,



F.h. Stéttarfélags verkfræðinga



F.h. Kjarafélags
Tæknifræðingafélags Íslands.



Bókun

Frá og með 1. maí 2007 hækka öll laun að lágmarki um eitt álagsþrep eða 2,5%.

RM
RM