

# STOFNANASAMNINGUR

## Framkvæmdasýslu ríkisins og Fræðagarðs

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna sem starfa hjá Framkvæmdasýslu ríkisins og eru félagsmenn í Fræðagarði. 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:

- Að tryggja Framkvæmdasýslu ríkisins hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnanlegum hætti og að hægt sé að taka mið af einstaklingum fremur en hópum þannig 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 Framkvæmdasýslu ríkisins og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum þess.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun. Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum og starfsþróunarmálum.
- Að stjórnendur FSR fylgist reglulega með launapróun hjá sambærilegum stofnunum til að tryggja að laun starfsmanna FSR séu á hverjum tíma sambærileg.
- Að jafnrétti og jafnræði milli karla og kvenna ríki í launaákvörðunum innan Framkvæmdasýslu ríkisins eins og ber samkvæmt lögum.



## 2.2 Almennar forsendur röðunar

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum og skal sú röðun vera skjalfest og aðgengileg trúnaðarmanni / stéttarfélagi sé þess óskað. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Við mat á ábyrgð skal taka mið af faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum.

## 3. Grunnröðun

Störfum skal ráðað 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. Fyrst og fremst eru metin þau verkefni og skyldur sem felast í starfinu auk þeirrar færni (kunnáttustig / sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunarinnar við gerð samningsins. Í heildina skal þess gætt að umfang starfsins falli innan eðlilegra marka 100% starfshlutfalls.

### 3.1 Skilgreiningar starfsheita

Eftirfarandi starfsheiti sem byggja á viðvarandi verksviði starfsmanns/starfslýsingu skulu lögð til grundvallar launaröðunar.

Sérfræðingur 0 - lágmarksröðun er launaflokkur 07.

Sérfræðingur sem hefur ekki lokið BSc. prófi. Hér er til dæmis átt við ungfélaga og þá sem hafa ekki hlotið starfsleyfi. Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga á reynslutíma.

Sérfræðingur 1 - lágmarksröðun er launaflokkur 09.

Sérfræðingur sem hefur lokið BSc. prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga og stjórnun einstakra verkefna sem fleiri vinna að.

Sérfræðingur 2 - lágmarksröðun er launaflokkur 10.

Starfið felur í sér almenn verkefni sérfræðings innan stofnunarinnar. Í starfinu felst ábyrgð á einstökum málum eða verkþáttum. Starfið er að mestu unnið sjálfstætt en undir stjórn og á ábyrgð annarra.

Sérfræðingur 3 - lágmarksröðun er launaflokkur 11.

Starfið felst í umsjón og fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á heildarverkefnum og afmörkuðum verkefnum innan þess, til að mynda byggingarstjórn. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Sérfræðingur 4 - lágmarksröðun er launaflokkur 13.

Starfið felst í umsjón og faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á heildarverkefnum og afmörkuðum verkefnum innan þess, til að mynda byggingarstjórn. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Sérfræðingur í upplýsingalíkönnum mannvirkja (BIM) – lágmarksröðun er launaflokkur 10.

Starfið felst í faglegri ábyrgð á BIM aðferðarfræðinni á verksviði stofnunarinnar. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði. Gerð er krafa um háskólapróf á sviði mannvirkjagerða og sérhæfingu í BIM aðferðafræðinni.

Starf getur raðast hærra með hliðsjón af öðrum ákvæðum samnings þessa. Í sérstökum tilvikum þar sem starf fellur ekki að framangreindum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega.

#### 4. Starfslýsingar/verksvið

Röðun í launaflokka ræðst af viðvarandi verkswiði eða starfslýsingum starfsmanns. Verksvið starfs eða lýsingar á því verða endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verkswiði starfsmanna. Komi til breytinga á skipulagi Framkvæmdasýslu ríkisins getur starfsmaður farið fram á endurskoðun á verkswiði sínu.

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

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

#### 5. Aðrir þættir sem ráða endanlegri röðun starfs

##### 5.1 Menntun

Við grunnröðun skv. 3. grein bætast við launaflokkar vegna framhaldsmenntunar sem hér segir:

- BSc próf (210 ECTS) 1 launaflokkur
- MSc / (CS) próf eða sambærilegt 2 launaflokkar



- PhD próf eða sambærilegt 3 launaflokkar
- Tvöföld prófgráða sem nýtist í starfi 1 launaflokkur til viðbótar

## 5.2 Reynsla í starfi hjá FSR

Reynsla í starfi er metin eftirfarandi:

Eftir 1 ár 1 launaflokkur,

Eftir 3 ár 1 launaflokkur til viðbótar,

Eftir 5 ár 1 launaflokkur til viðbótar.

## 5.3 Byggingarstjórar

Viðaukasamningur, staðlað form sem báðir samningsaðilar samþykkja, er gerður við starfsmann um hlutverk byggingarstjóra. Með viðaukasamningi þessum skal vera ábyrgðaryfirlýsing fjármála- og efnahagsráðuneytis SK-039 og ábyrgðaryfirlýsing FSR SK-038.

Starfsleyfi byggingarstjóra í flokki 1 og 3 sbr. byggingarreglugerð skal metið til 2 þrep í launum.

Grunnröðun í launaflokka skal vera sérfræðingur 3 eða sérfræðingur 4..

Þóknun skal metin sem þrep í stofnanasamningi samkvæmt kafla 5.5.

Verkefni skulu metin: Lítil og/eða meðalstór og/eða stór og/eða krefjandi og fjöldi verkefna.

## Einstaklings- og tímabundnir þættir:

### 5.4 Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar sem nýtist í starfi umfram það sem er í lið 5.1 bætast álagsþrep við grunnröðun með eftirfarandi hætti:

Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi

- o 30 ECTS 1 þrep
- o 60 ECTS 2 þrep
- o 90 ECTS 3 þrep
- o 120 ECTS 4 þrep

Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi

- o Allt að 4 þrep

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 5.5.

### 5.5 Mat á árangri og frammistöðu

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatingu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við starfsframlag. Hverjum viðeigandi þætti skal gefa punkta á því bili sem fylgir hverjum þætti. Hverjir 3 punktar samsvara 1 álagsþrepi.

Meta skal eftirfarandi þætti í þessu skyni:

Starfsbundnir þættir:

- aukið eða sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið (1-3),
- aukið umfang starfs (1-3),
- aukin eða sérstök ábyrgð (1-4),
- fagleg reynsla utan FSR sem nýtist í starfi (1-5),
- 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).

Framkvæmdasýsla ríkisins skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum / lækkunum samkvæmt þessum lið og leggja þær fyrir trúnaðarmann / stéttarfélag sé þess óskað.

Verði álagsþættir í kafla 5 viðvarandi í 2 ár verða þeir hluti af föstum launum og færast þá hver 2 álagsþrep í 1 launaflokk og álagsþrepum fækka 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.

### **5.6 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 skoða 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 a.m.k. 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 vinnuáðstöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfsþróunaráætlun er gerð árlega í framhaldi af starfsmannasamtölum. Starfslýsingar/verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

### **6.2 Endurmat á starfskjörum**

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 Vísiregla um jafnræði**

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að frammistaða starfsmanna

samkvæmt þessum ákvæðum séu metin með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

#### 6.4 Réttur til endurmats


Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar Fræðagarðs og FSR.

#### 7. Gildistími og endurskoðun


Stofnanasamningur þessi tekur gildi 1. júlí 2013 og skal endurskoðaður þegar stofnun eða stéttarfélagin óska þess.

Reykjavík, 19.12 2013

F.h. Fræðagarðs

  
Haraldur Arorsson  
Jngi G. B. hj

F.h. Framkvæmdasýslu ríkisins

  
Hilmir Vignisson

**Bókun 1** Gildistaka stofnanasamnings hefur ekki áhrif á hagstæðari kjör sem starfsmaður hefur samið um í ráðningarsamningi.