

Stofnanasamningur

Ríkiseigna

við

Fræðagarð og

Stéttarfélag lögfræðinga

1. gr.

Aðilar sammingsins og gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í BHM félögunum Fræðagarði og Stéttarfélags lögfræðinga (SL) sem ráðnir eru til starfa hjá Ríkiseignum.

Samningurinn byggir á 11. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, og hlutaðeigandi félaga frá 1. maí 2011.

2. gr.

Markmið sammingsins

- Að stofnunin sé eftirsóknarverður vinnustaður.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk þar sem laun endurspegli menntun, hæfni, ábyrgðarsvið og frammistöðu.
- Að launakerfið sé gagnsætt og launaákvæðanir teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið sé hvetjandi, leiði til frumkvæðis og stuðli þannig að skilvirkni og árangri í starfi stofnunarinnar.
- Að Ríkiseignir veiti starfsfólki sínu sem best skilyrði til að sinna verkefnum sínum og möguleika til þess að vaxa og dafna í starfi.

3. gr.

Starf flokkar

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

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 meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

Röðun í launaflokka ræðst einkum af eftirfarandi þáttum:

- Hæfnis- og menntunarkröfum sem gerðar eru til starfsins.
- Umfangi verkefna eða álagi í starfi.
- Fjárhags- og stjórnunarlegri ábyrgð.

Störfum er raðað í grunnlaunaflokka með eftirfarandi hætti en um verksvið, ábyrgð og launakjör segir nánar í starfslýsingu og starfssamningi viðkomandi starfsmanns.

3.2. Starfaflokkar

Almenn störf 0 – lágmarksröðun er launaflokkur 05

Ekki er gerð krafa um háskólamenntun til að gegna starfinu.

Starfsmaður vinnur við daglega umsjón verkþátta eða verkefna undir umsjón annarra.

Sérfræðistörf 1 – lágmarksröðun er launaflokkur 08

Starfsmaður beitir fagþekkingu við lausn verkefna en lýtur að jafnaði stjórn annarra við framkvæmd þeirra.

Sérfræðistörf 2 – lágmarksröðun er launaflokkur 11

Starfsmaður beitir fagþekkingu við lausn verkefna. Starfið er mest unnið sjálfstætt en undir stjórn eða ábyrgð sviðstjóra. Gerð er krafa um frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum.

Sérfræðistörf 3 – lágmarksröðun er launaflokkur 14

Starfið felst í verkefnastjórn og fjárhags- og stjórnunarlegri ábyrgð á afmörkuðum verkefnum eða málaflokki. Starfið krefst sjálfstæðra vinnubragða og sérhæfingar á hlutaðeigandi fagsviði.

Sérfræðistörf 4 – lágmarksröðun er launaflokkur 17

Starfið felst í yfirstjórn tiltekins sviðs ásamt fag-, fjárhags- og stjórnunarlegri ábyrgð á rekstri sviðsins og verkefnum þess. Starfið krefst sjálfstæðra vinnubragða og sérhæfingar á hlutaðeigandi sviði.

4. gr.

Persónubundnir þættir

4.1. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Slíkt einstaklingsmiðað mat kemur fram sem álag á grunnröðun starfsmanns í þrepum - lárétt röðun í launatöflu. Framkvæmdastjóri, að höfðu samráði við sviðsstjóra, ákveður álag á grunnröðun hvers starfsmanns. Röðun í launaprep 6-8 í launatöflu gefur tilefni til endurskoðunar á röðun í launaflokk.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sértek menntun.
- Sértek reynsla eða þekking.
- Frumkvæði og árangur.
- Samstarfshæfni, samvirkusemi og afköst.

4.2. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að:

- Diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 álagsþrep.
- Meistaragráða (90-120 einingar) leiði til hækkunar um 4 álagsþrep.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) leiði til hækkunar um 6 álagsþrep.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

5. gr.

Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag í formi launaflokka eða launaþrepa við ráðningu eða sérstakar aðstæður, enda tilheyri starfsmaður hópi sem getur augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar eða reynslu. Greiðslur vegna markaðsálags skal rökstyðja með gögnum eða á annan málefnalegan hátt, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

6. gr.

Tímabundnir þættir

6.1. Tímabundnir þættir

Heimilt er að greiða sérstakt álag umfram mánaðarlaun vegna tímabundins álags eða sérstakra tímabundinna verkefna. Tilgreina þarf upphaf og endi tímabils í samningi. Vari tímabil eða verkefni lengur ber að framlengja samning. Heimilt er að greiða sérstakt álag vegna tímabundinna þátta afturvirkkt ef svo ber undir.

Framkvæmdastjóri, að höfðu samráði við sviðsstjóra, tekur ákvörðun um greiðslu og fjárhæð umbunar hverju sinni.

Dæmi um forsendur til að greiðsla viðbótarlauna komi til:

- Breytingar í starfsmannahaldi.
- Skipulagsbreytingar.
- Innleiðing nýrra verkefna.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Sérstakt álag.

5.5.
HE

Vari tímabundnir þættir lengur en 12 mánuði ber að skoða hvort þörf sé á að endurskilgreina starf. Vari tímabundnir þættir lengur en 24 mánuði ber að líta svo á þeir séu hluti af föstum starfskjörum.

6.2 Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sbr. gr. 1.3.1. í gildandi kjarasamningi hverju sinni. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 6.1. og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

7. gr.

Starfsmannasamtöl

Starfsmaður á rétt á því að störf hans og frammistaða sé metin sameiginlega af honum og næsta yfirmanni með reglubundnum hætti. Formleg starfsmannasamtöl skulu fara fram a.m.k. annað hvert ár, fyrir 1. júní. Í starfsmannasamtali er farið yfir verkefni, frammistöðu, starfsþróun, stjórnun, starfsmarkmið, umbætur og annað það sem aðilar vilja ræða. Nánar er fjallað um starfsmannasamtöl í gr. 4.11. í Starfsmannahandbók Ríkiseigna.

8. gr.

Launaviðtal og endurmat starfskjara

Starfsmaður getur óskað eftir endurmati á starfskjörum (launaviðtal) með framkvæmdastjóra/sviðsstjóra a.m.k einu sinni á ári.

Í launaviðtali skal farið yfir og metið hvort einhverjar breytingar hafi orðið sem hafi áhrif á starfs svið viðkomandi eða gefi tilefni til breytinga á launakjörum, sbr. 3.-6. gr.

Starfsmanni skal tilkynnt um niðurstöðu launaviðtals innan mánaðar frá því að launaviðtal fer fram.

9. gr.

Endurmenntun og starfsþróun

Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar. Starfsmenn skulu hafa tækifæri til árlegrar símenntunar- og starfsþróunar til að viðhalda og auka þekkingu sína og færni, í samráði við framkvæmdastjóra/sviðsstjóra að því gefnu að hún nýtist þeim í starfi.

Fjallað er um þekkingu, fræðslu og starfsþróun í handbók Ríkiseigna í lið 3.3.

Starfsmönnum er bent á að kynna sér réttindi sín til styrkja úr starfsmenntunar og starfsþróunarsjóð, sjá nánar Starfsmannahandbók Ríkiseigna.

55
HK

10. gr.
Samstarfsnefnd og ágreiningsmál

Hjá Ríkiseignum skal starfa samstarfsnefnd, sem er skipuð fulltrúum stéttarfélags og starfsmanna annars vegar og stofnunarinnar hins vegar. Hlutverk hennar er að vinna að gerð, endurskoðun og breytingum á stofnanasamningi. Nánar er kveðið á um hlutverk og starfshætti samstarfsnefndar í 11. kafla kjarasamnings.

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

11. gr.
Gildistími og endurskoðun

Heimilt er hverjum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun samningsins. Samningur þessi tekur gildi 1. nóvember 2017. Menntunarákvæði tók gildi 1. júní 2016.

Reykjavík, 27. nóvember 2017


F.h. Ríkiseigna


F.h. Fræðagarðs


F.h. Stéttarfélags lögfræðinga