

Stofnanasamningur

Samgöngustofu við

Félag íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarð, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Sálfræðingafélaga Íslands, Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga og Stéttarfélag lögfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindum stéttarfélögum sem ráðnir eru til starfa hjá Samgöngustofu. Samningurinn er hluti kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamnings:

- Að stuðla að því að stofnunin hafi yfir að ráða hæfu starfsfólki í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að stofnanasamningurinn feli í sér þróun og útfærslu á skilvirku 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 launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun.

3. Grunnröðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, hæfni (menntun, þekking, reynsla, færni) sem þarf til að sinna starfinu, auk ábyrgðar, álags og vinnuaðstæðna. Mat á framangreindum þáttum byggist á skráðu og samþykktu grunnverksviði í viðkomandi starfi og/eða samþykktar starfslýsingar starfs. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. ÍSTARF starfaflokkunin skal höfð til hliðsjónar.

Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

GAP
AUF
Kip
HSS
OF

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

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

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.2 Skilgreining starfaflokka

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Eftirlitsmaður I / Sérfræðingur I – Lágmarksröðun er launaflokkur 13.

Starfsmaður sem hefur lokið að lágmarki BA eða BSc prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfið felst í lausn smærri verkefna eða verkþátta sem þó eru unnin undir yfirumsjón annarra sérfræðinga.

Eftirlitsmaður II / Sérfræðingur II – Lágmarksröðun er launaflokkur 14.

Starfsmaður sem hefur lokið að lágmarki BA eða BSc prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfið krefst sérfræðipekkingar og ber ábyrgð á skilgreindum þáttum og/eða umsjón ákveðinna stærri eða flóknari verkefna. Starfið er unnið undir stjórn annarra (hópstjóra eða deildarstjóra). Starfsmaður getur tekið þátt í kennslu og leiðbeiningum á sínu sviði, eftir því sem við á.

Fagstjóri / Hópstjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 16.

Starfsmaður sem hefur lokið að lágmarki BA eða BSc prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfsmaður hefur faglega ábyrgð/umsýslu með verkefni, eða stýrir verkefni, eftir því sem við á. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði. Starfsmaður getur tekið þátt í stefnumótun, áætlanagerð eða mótun verkferla að beiðni yfirmanns. Getur tekið þátt í nemendaverkefnum, rannsóknaverkefnum eða sambærilegu. Einstaklingur sem leiðir hóp starfsmanna við lausn verkefna telst hópstjóri og heyrir undir deildarstjóra.

Deildarstjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 17.

Starfsmaður sem hefur lokið að lágmarki BA eða BSc prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfsmaður ber faglega ábyrgð á öllum þáttum sem koma að starfsemi deildar innan Samgöngustofu. Starfið felst í faglegri ábyrgð á verkefnum ásamt stjórnun á

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters "GAS" and "AUF" with a checkmark, and other illegible scribbles.

daglegum rekstri og starfsmönnum deildarinnar. Starfsmaður ber ábyrgð á stefnumörkun deildar í samráði við framkvæmdastjóra. Deildarstjóri heyrir undir framkvæmdastjóra.

Framkvæmdastjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 20.

Starfsmaður sem hefur lokið að lágmarki BA eða BSc prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfsmaður ber ábyrgð á stefnumörkun sviðs og að starfsemi sé í samræmi við heildarstefnu Samgöngustofu. Ber ábyrgð á daglegum rekstri, gerð fjárhagsáætlunar og að fjármál sviðsins séu í samræmi við rekstraráætlun.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti, sem álag á launaflokka. Slíkt álag er ótímabundið, enda um að ræða þætti sem starfsmaður hefur aflað sér eins og kunnátta, reynsla, menntun eða sérstök hæfni. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Við grunnröðun bætast við launaþrep vegna viðbótarmenntunar, á háskólastigi sem nýtist í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði, sem hér segir:

Diplóma (60 ECTS)	2 launaþrep
Meistaragráða	4 launaþrep
Doktors- eða sambærileg gráða	6 launaþrep

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður setið námskeið, og/eða tekið próf sem líkur með löggildingu eða réttindum, sem nýtist í starfi, skal meta það til a.m.k. 1 launaþreps. Dæmi væri: Hdl., löggilding, vottanir, starfsleyfi, viðurkenningar ofl. sem nýtist í starfi.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna hjá stofnuninni eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar.

Eftir 1 ár í starfi	1 launaþrep
Eftir 5 ár í starfi	1 launaþrep
Eftir 9 ár í starfi	1 launaþrep

GAS
AMF-OF
Maf
HGS

4.3 Sérstök hæfni og frammistaða

Meta skal viðvarandi sérstaka hæfni og/eða frammistöðu starfsmanns, umfram grunnkröfur til starfs, til launaþrepa. Skriflegur rökstuðningur skal gerður fyrir hækkun starfsmanna skv. þessu ákvæði.

Dæmi um sérstaka hæfni og/eða frammistöðu:

- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu af verk sviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Umbun fyrir tryggð við stofnun.
- Starfsmaður eykur þekkingu sína og færni með símenntun.

Launaþrep vegna persónuþátta geta að hámarki orðið 4 í heildina.

4.4 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaþrepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

5. Tímabundnir þættir

5.1 Tímabundið viðbótarálag eða ábyrgð

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verk sviði skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Tímabundin viðbótarálag eða ábyrgð má greiða með því að bæta við þrepum eða launaflokkum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð eða umfangi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð, viðbótarverkefni eða ábyrgð umfram starfsskyldur.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig vegna breytinga, undirmönnunar, starfsmannaveltu o.þ.h.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan embættis.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum embættis sem bætist ofan á reglubundin verkefni og nefndir fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.

GAJ
AMF '07
WJP
21/11

- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni.

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 24 mánuði verða þeir varanlegir.

5.2 Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

6. Ýmis ákvæði

6.1 Starfsmannasamtal

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 starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2 Endurmenntun og starfsþróun

Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu stuðla að því að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Stuðla skal að starfsþróun starfsmanna innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skulu möguleikar til starfsþróunar ræddir. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

Gerð starfsþróunaráætlana

Vinnuveitandi skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu. [Samræmist það ákvæði um endurmenntun starfsmanna skv. gr.10.1.1 og 10.1.2.].

Mikilvægt er að yfirmaður og starfsfólk komi saman að mati á þörf fyrir fræðslu og menntun sem nýtist í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi stofnunar. Finna þarf leiðir til að mæta þeirri þörf með gerð starfsþróunaráætlana fyrir einstaklinga, hópa eða skipulagsheildir. Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

6.3 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.

6.4 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

99 ANF, OF
KJP
15/5

7. Gildistími og endurskoðun

Breytingar skv. stofnanasamningi þessi gildir frá 1. janúar 2018.

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.

Reykjavík, 9. október 2018

F.h. Fræðagarðs

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Samgöngustofa

Halla S. Sigmundardóttir
Ólöf Friðriksd.

F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Maren Óse Pétursdóttir

F.h. Sálfræðingafélags Íslands

Anna María Finmannsdóttir

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Bókanir með stofnanasamningi

Samgöngustofu við Fræðagarð, Félag íslenskra félagsvísindamanna, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Sálfræðingafélag Íslands og Stéttarfélag lögfræðinga

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnanasamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldra launakerfi skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var. Með þessu geta því eldri viðbótarflokkar og –þrep og föst yfirvinna að hluta til fallið niður en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaþrep eru.

Bókun 2

Frá og með 1. janúar 2019 falla niður greiðslur vegna fatapeninga hjá félagsmönnum BHM. Á þetta ákvæði við þá félagsmenn sem komu frá Flugmálastjórn Íslands. Þess í stað fá félagsmenn í starfi 1. janúar 2019 eitt þrep. Það þrep skerðir ekki möguleika félagsmanna á að sækja þau þrep sem í samningi eru tilgreind. Bókun þessi tryggir félagsmönnum BHM, viðbótarþrep og er þar átt við félagsmenn í starfi 1. janúar 2019.

Vil góð
OF