

Stofnanasamningur milli aðildarfélaga

BHM og Umhverfisstofnunar

1. Inngangur

Við gerð stofnanasamnings þessa var tekið mið af stefnu stofnunar, markmiðum og gildum með það að leiðarljósi að samningurinn sé gegnsær og skiljanlegur starfsfólki. Gagnkvæmt traust á milli starfsmanna og stjórnenda stofnunar er mikilvægt og er það sameiginlegt markmið samningsaðila að það endurspeglit í framkvæmd samningsins með auknum gæðum í þjónustu, skilvirkara starfi og ánægðu starfsfólki.

2. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna sem eru í ráðningarsambandi hjá Umhverfisstofnun hverju sinni og eru félagsmenn Stéttarfélagi lögfræðinga, Félagi íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarði og Kjarafélagi viðskipta- og hagfræðinga. Samningurinn er hluti gildandi kjarasamnings félaganna og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

3. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfið uppfylli gagnkvæmar þarfir og væntingar stofnunarinnar og starfsmanna og hafa í því skyni sett sér eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að launakerfið sé gagnsætt, samræmt og byggt á hlutlægum viðmiðum.
- Að koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis, búsetu eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að meta þau verkefni og þá ábyrgð sem í starfinu felst.
- Að meta þá færni (kunnáttustig/sérhæfingu) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni í starfi sé metin og feli í sér tækifæri til framgangs.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við endur- og símenntunaráætlun stofnunar og einstaklingsmiðaða starfsþróunaráætlun starfsmanns.
- Að launakjör séu sambærileg eða betri en hjá sambærilegum stofnunum.

4. Starfaskilgreiningar og röðun starfa í launaflokka

4.1 Almenn atriði

Röðun starfa í launaflokka byggist á starfslýsingum og skal fara fram með hlutlægum hætti. Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) er höfð til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess

KK KK KK
KK KK

hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu.

4.2 Grunnröðun

Aðstoðarsérfræðingur. Starfið gerir kröfu um að starfsmaður hafi lokið háskólaprófi (BA/BS). Vinnur undir leiðsögn annarra sérfræðinga. Almennt er um sumarstarfsmenn að ræða. Launaflokkur 4

Sérfræðingur. Starfsmaður sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verkefni/verkefnum innan ákveðins málaflokks. Sjálfstæð úrlausn stjórnisýslu- og þjónustuverkefna. Launaflokkur 9

Stjórnandi I. Starfsmaður sem er stjórnandi samkvæmt skipuriti og annast störf sem snúa að faglegri og/eða rekstrarlegri stjórnun. Hann stýrir áætlanagerð og stefnumótun að því er varðar þá málaflokka sem hann ber ábyrgð á. Launaflokkur 12

Stjórnandi II. Starfsmaður sem er stjórnandi samkvæmt skipuriti og annast störf sem snúa að faglegri og/eða rekstrarlegri stjórnun. Hann stýrir áætlanagerð og stefnumótun að því er varðar þá málaflokka sem hann ber ábyrgð á. Í starfinu felst stjórnun á starfsemi, mannaforráð, rekstrarleg ábyrgð, starfsmannamál, skipulagning verkefnis/-a og ábyrgð á framgangi þeirra. Situr í yfirstjórn stofnunarinnar. Launaflokkur 15

Í þeim tilvikum að starf fellur ekki að almennum skilgreiningum skal samstarfsnefnd félags og Umhverfisstofnunar semja um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

5. Starfsbundnir þættir

Formleg framhaldsmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) skv. starfslýsinu skal tekið tillit til þess sem hér segir¹

- | | |
|--|----------------|
| ▪ Diplóma/BA/BS hons. (eitt ár umfram BA/BS gráðu) | 1 launaflokkur |
| ▪ MA/MS próf eða sambærilegt | 2 launaflokkar |
| ▪ Dr. próf eða sambærilegt | 3 launaflokkar |

¹ Skv. túlkun kjara- og mannauðssýslu ríkisins á úrskurði gerðardóms skal ekki leggja mat á menntun saman, heldur skal mat á æðstu prófgráðu gilda. Túlkun BHM félaganna er önnur en túlkun KMR, sbr. viðauka 1 með samningi þessum. Verður mat á menntun skv. stofnanasamningi þessum í samræmi við túlkun KMR. Leiði niðurstaða í ágreiningi BHM og KMR til annarrar túlkunar verður sú túlkun lögð til grundvallar. Sjá viðauka 1.

KOP
JAS
TV KKK KK

6. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launþrepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

6.1 Viðbótarmenntun

Ef ekki er gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) skv. starfslýsinu skal tekið tillit til þess sem hér segir²

Menntun þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi

- | | |
|--|-------------|
| ▪ Diplóma/BA/BS hons. (eitt ár umfram BA/BS gráðu) | 2 álagsþrep |
| ▪ MA/MS próf eða sambærilegt | 4 álagsþrep |
| ▪ Dr. próf eða sambærilegt | 6 álagsþrep |

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

6.2 Sértek ábyrgð

Meta skal sértæka ábyrgð hjá þeim starfsmönnum sem hana bera til þrepa eða launaflokka. Sértek ábyrgð skv. þessari grein er metin í grunnröðun stjórnenda 1 og 2 og á greinin því ekki við um það starfsheiti.

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| ▪ Umsjón með starfsstöð | 1 álagsþrep |
| ▪ Teymisstjórn (sérfræðingar) | 2 launaflokkar |
| ▪ Teymisstjórn (stjórnandi 1) | 2 álagsþrep |

6.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna hjá stofnuninni eða í sambærilegum verkefnum. Starfsreynsla sem er áunnin við skammtímaráðningu og nýtist í starfi, skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs- eða fagreymslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunar.

- | | |
|-----------------------|-------------|
| ▪ Við fastráðningu | 1 álagsþrep |
| ▪ Eftir 2 ár í starfi | 1 álagsþrep |

6.4 Aðrir þættir

Heimilt er að greiða starfsmanni álagsþrep vegna sérstakrar hæfni og árangurs og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta.

² Skv. túlkun kjara- og mannauðssýslu ríkisins á úrskurði gerðardóms skal ekki leggja mat á menntun saman, heldur skal mat á æðstu prófgráðu gilda. Túlkun BHM félaganna er önnur en túlkun KMR, sbr. viðauka 1 með samningi þessum. Verður mat á menntun skv. stofnanasamningi þessum í samræmi við túlkun KMR. Leiði niðurstaða í ágreiningi BHM og KMR til annarrar túlkunar verður sú túlkun lögð til grundvallar. Sjá viðauka 1.

KIK
KK
GAS
KOP

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, sem nýtist beint í starfi en sem ekki er greitt fyrir með öðrum hætti.
S.s. þekking á tilteknum lagaramma sem skiptir mál eða önnur fjölhæfni og breidd sem gerir starfsmann sérstaklega verðmætan.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
Starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á markaði, samkvæmt viðurkenndum gögnum sem sýna fram á þetta.
- Fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
Fagreynsla frá sambærilegri stofnun, ráðuneyti, sveitarfélagi eða verkfræðistofu sem gerir starfsmanninum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun hans eða hennar segir til um.

7. Tímabundnir þættir - Viðbótarlaun

Aðilar eru sammála um að greitt skuli fyrir tímabundna þætti sbr. samkomulag þar um frá apríl 2015 og að áhersla skuli lögð á a) tímabundna aukna ábyrgð, b) innleiðingu verkefna, þróun og nýsköpun, c) sérstakt tímabundið álag (sbr. Bókun 2 með kjarasamningi aðila undirrituðum 28. maí 2014) Ef verkefni skv. bókun 2 verður hætt munu aðilar endurskoða þennan þátt.

8. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna, sbr. fylgiskjal 1. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings.

9. Ákvæði um endurskoðun

Samning þennan skal endurskoða ef þörf er á eða annar hvor aðili óskar þess.

9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2016.

Reykjavík, 9. desember 2016

f.h. Umhverfisstofnunar

Konstanðin Hjördís Þórunn
Sigrún Valparásdóttir
Kristín Kalmanadóttir

f.h. Félags íslenska félagsvísindamanna

Gudrun A. Sigurðardóttir

f.h. Fræðagarðs

Gudrun A. Sigurðardóttir

f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Hanna Ólafía Pétursdóttir

f.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Gudrun A. Sigurðardóttir

GA
↓
K

Bókun 1 með stofnanasamningi dags. 5. desember 2016

Umhverfisstofnun stefnir að því að dagvinnulaun starfsmanna stofnunarinnar verði samkeppnishæf. Markmið stofnunar er að flytja í áföngum fasta yfirvinnu, þar sem það á við, inn í dagvinnulaun á árinu 2017 þannig að dagvinnulaun hækki að sama skapi. Aðilar eru sammála um að við slíkar tilfærslur lækki heildarlaun viðkomandi starfsmanna ekki.

Aðilar eru sammála um að boðað verði til samstarfsnefndarfundar í byrjun árs 2018, þar sem fulltrúar Umhverfisstofnunar munu leggja fram þær breytingar sem gerðar hafa verið á samsetningu heildarlauna starfsmanna og aðrar launabreytingar sem leitt hafa til hækkunar dagvinnulauna.

Bókun 2 með stofnanasamningi dags. 5. desember 2016

Aðilar eru sammála um að til sérstakrar endurskoðunar stofnanasamnings þurfi að koma leiði ófrágengnir stofnanasamningar við Umhverfisstofnun til meiri hækkana en kveðið er á um í þessum samningi.

TV
KOP KK
GAS
KUT

Viðauki I

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélaga BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkanir er kveðið á um hvernig laun skv. grein 1.1.1 í kjarasamningi skuli hækka á þeim framlengda gildistíma kjarasamnings sem gerðardómur ákvað. Þar kemur m.a. fram að þann 1. júní 2016 fari 1,65% „Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr. þessa úrskurðar, eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.“

Í 5. gr. úrskurðarins er að finna nánari útlistun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum. Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélög þess hins vegar, eru ekki sammála um túlkun á ákvæðum gerðardóms um mat á menntun.

Þann 29. apríl 2016 sendi fjármála- og efnahagsráðuneytið leiðbeiningar til stofnana um útfærslu menntunarákvæðis úrskurðar gerðardóms. BHM sendi ráðuneytinu, ráðherra og forstöðumönnum stofnana athugasemdir sínar þann 18. maí 2016 þar sem áréttað var að aðilar væru ósammála um túlkun þessa mikilvæga ákvæðis.

Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreining aðila og þá hver hún verður. Ekki er hægt að útiloka að það komi í hlut Félagsdóms að leysa úr þessum ágreiningi. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29. apríl 2016. Þau stéttarfélög sem aðild eiga að stofnanasamningi þessum samþykkja hann með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrirnefndum leiðbeiningum, eigi sér stað afturvirk leiðrétting í samræmi við þá túlkun.

9/18
KKK
SV
KKK

Fylgiskjal 1 – Launaákvörðunarferli

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað skv. stofnanasamningi, getur hann óskað eftir endurmati á launaröðun. Slík beiðni skal rökstudd skv. sérstöku formi, sbr. fylgiskjal 2 og send forstjóra. Forstjóri óskar eftir mati og umsögn næsta yfirmanns starfsmannsins. Forstjóri tekur ákvörðun á grundvelli rökstuðnings starfsmanns og umsagnar yfirmanns að höfðu samráði við mannauðsstjóra. Starfsmanni er tilkynnt um niðurstöðu. Leiði endurskoðun til hækkunar launa, er gildistími hækkunar næstu mánaðamót eftir að beiðni um endurskoðun ásamt rökstuðningi barst forstjóra.

Uni starfsmaður ekki niðurstöðu um endurskoðun á launaröðun getur hann óskað eftir að samstarfsnefnd sbr. gr 11 í kjarasamningi taki mál hans til umfjöllunar.

Fylgiskjal 2 – Beiðni um endurmat á launaröðun – eyðublað / beiðni starfsmanns

Nafn

dagsetning

Vinsamlegast rökstyddu eftir því sem við á. Beiðni um endurskoðun á launum sendist til forstjóra.

Starfi er ekki rétt grunnraðað í starfsheiti

Formleg framhaldsmenntun er ekki rétt metin

Það er ekki tekið tillit til sérstakrar ábyrgðar í starfi

Starfsreynsla er ekki rétt metin (BHM – tafla)

Aðrir þættir:

Hagnýt þekking og/eða færni hefur ekki verið metin

Markaðsálag: Eftirspurn eftir fólki í minni grein er mikil

Hagnýt og eftirsótt fagreynsla hefur ekki verið metin

VOP
GAS
KUF
EN KK

