

STOFNANASAMNINGUR

Samgöngustofu og Verkfræðingafélags Íslands (VFÍ)

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsfólks sem starfar hjá Samgöngustofu og er félagar í Verkfræðingafélag Íslands (VFÍ). Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs eins og hann er hverju sinni.

2. Markmið og almennar forsendur

2.1 Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja Samgöngustofu hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og 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 gagnsætt, einfalt og sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu Samgöngustofu og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum þess.
- Að launakerfið sé dagvinnulaunakerfi sem getur verið með fastri yfirvinnu.
- Að starfskjör grundvallist á sveigjanlegum vinnutíma starfsfólks þar sem því verður við komið.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun. Samgöngustofa útfærir reglur um sí- og endurmenntun.
- Að stjórnendur Samgöngustofu leitast við að fylgjast með launaþróun hjá sambærilegum stofnunum til að tryggja að laun starfsfólks Samgöngustofu séu á hverjum tíma sambærileg.
- Samningur þessi leiðir ekki til lækkunar á launum eða breytinga á launafyrirkomulagi starfsfólks skv. eldri samningum.

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 starfsfólki og trúnaðarmanni/stéttarfélagi. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðru starfsfólki svo að tryggt verði að það njóti jafnræðis. Við mat á ábyrgð skal taka mið af faglegru, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á verkum.

3. Grunnröðun

Störfum skal raðað 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 aðila 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.

KAC
EM12 KPA, CF
HSS JB

3.1. Skilgreining starfsheita

Eftirfarandi starfsheiti tækni- eða verkfræðings (TV) sem byggja á viðvarandi verksviði starfsmanns/starfslýsingu skulu lögð til grundvallar eftirfarandi launaröðun:

TV 1 / Eftirlitsmaður 1 / Sérfræðingur 1– Lágmarksröðun er launaflokkur 12.

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

TV 2 /Eftirlitsmaður II / Sérfræðingur II– Lágmarksröðun er launaflokkur 14.

Starfsmaður sem hefur lokið að lágmarki BSc prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfið krefst sérfræðipækkingar 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.

TV 3 / Fagstjóri / Hópstjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 15

Starfsfólk sem hefur lokið að lágmarki 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. TV 3 sem leiðir hóp starfsfólks við lausn verkefna telst hópstjóri og heyrir undir deildarstjóra.

TV 4 / Sérhæfðir stjórnendur – Lágmarksröðun er launaflokkur 17

Starfsfólk sem hefur lokið að lágmarki BSc prófi (180 ECTS einingar) eða sambærilegri menntun. Starfsmaður sem stýrir málaflokki og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði. Hefur starfstítl sem almennt er vel þekktur og viðurkenndur í þjóðfélaginu. Hann hefur ekki mannaforráð og heyrir undir forstjóra.

TV 5 / Deildarstjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 17

Starfsfólk sem hefur lokið að lágmarki 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 daglegum rekstri og starfsmönnum deildarinnar. Starfsmaður ber ábyrgð á stefnumörkun deildar í samráði við framkvæmdastjóra. Deildarstjóri heyrir undir framkvæmdastjóra.

TV 6 / Framkvæmdastjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 20

Starfsfólk sem hefur lokið að lágmarki 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.

KAR
APK
EMR
Hes
OT
FB

4. Starfslýsingar/verksvið

Röðun í launaflokka ræðst af viðvarandi verksviði eða starfslýsingum starfsmanns. Verksvið starfs eða lýsingar á því verða endurskoðaðar við allar breytingar á verksviði starfsmanna. Komi til breytinga á skipulagi og/eða starfsemi Samgöngustofu getur starfsmaður farið fram á endurskoðun á starfssviði sínu.

5. Persónubundnir þættir

Til viðbótar við grunnröðun skv. 3. kafla bætast launaflokkar/álagsþrep vegna menntunar, starfsreynslu, sí- og endurmenntunar samkvæmt því sem nánar er kveðið á um í kafla þessum. Hækkun launa vegna menntunar, starfsreynslu og sí- og endurmenntunar er ekki afturkræf.

5.1 Menntun

Til viðbótar við grunnröðun starfs skv. grein 3 bætast við launaþrep eða launaflokkar (lfl.) sé krafist menntunar starfsins vegna sem hér segir:

- 30 ECTS umfram BSc. próf 1 þrep
- 60 ECTS einingar umfram BSc. próf 1 lfl.
- MSc.-próf (CS próf) 2 lfl.
- PhD 3 lfl.

Einungis er tekið mið af hæstu prófgráðu vegna viðkomandi starfs.

5.2 Reynsla í starfi hjá Samgöngustofu

Til viðbótar við grunnröðun skv. 3. kafla bætast við launaþrep vegna reynslu í starfi hjá Samgöngustofu og forverum hennar, sem hér segir, og gildir frá undirritun samnings:

Eftir 1 ár 1 launaþrep.

Eftir 5 ár 1 launaþrep til viðbótar.

Eftir 9 ár 1 launaþrep til viðbótar.

5.3. Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar sem nýtist í starfi, umfram það sem fellur undir kafla 5.1., bætast álagsþrep við grunnröðun með eftirfarandi hætti:

- Eftir 40 klukkustundir skal starfsmaður hækka um..... 1 þrep
- Eftir 80 klukkustundir skal starfsmaður hækka um..... 2 þrep
- Eftir 130 klukkustundir skal starfsmaður hækka um..... 3 þrep
- Eftir 270 klukkustundir skal starfsmaður hækka um..... 4 þrep

Önnur endur- og símenntun sem nýtist í starfi er metin til launa allt að 4 álagsþrep.

5.4 Mat á árangri og frammistöðu

Uppfylli starfsmaður eitt af neðangreindum skilyrðum skal hann hækka um launaþrep. Launaþrep vegna starfsbundna þátta og einstaklingsbundinna þátta geta að hámarki orðið 4 í heildina. Rúmist hækkun launa í þrepum ekki innan fjölda þrepa verða hver tvö þrep að einum launaflokki áður en hækkun er framkvæmd.

EMR
KSS
KSS
GT
KSS
KSS

Meta skal eftirfarandi þætti í þessu skyni:

Starfsbundna þætti sem eru m.a.:

- aukið eða sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðarbundið,
- aukið umfang starfs,
- aukin eða sérstök ábyrgð ,
- faglega reynsla utan Samgöngustofu sem nýtist í starfi,
- leiðbeining eða kennsla annarra starfsmanna,
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi,

Einstaklingsbundna þætti sem eru m.a.:

- sérstök hæfni,
- góður árangur/frammistaða í starfi,
- sjálfstæði og/eða frumkvæði,
- vilji og geta til að takast á við ný eða flókin verkefni,
- hæfni til samskipta og samvinnu,
- sinnir starfi á fleiri en einu sviði,
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi,
- umbun fyrir tryggð við stofnun,
- eykur þekkingu sína og færni með símenntun,
- markaðsálag eða eftirspurnarálag,

5.5 Tímabundnir þættir

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 skal upphaf og endi tímabils í samningi. Verði tímabundnir þættir viðvarandi í 24 mánuði verða þeir hluti af föstum launum og færast þá hver tvö álagsþrep í einn launaflokk og álagsþrepum fækkar samsvarandi.

6. Mat á starfi og endurskoðun

6.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuáætlun, líðan í starfi, fræðsluáætlun starfsmanns o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsing og verksvið starfsmanns skal endurskoðuð í starfsmannasamtali, sbr. kafla 4. í samningi þessum. Yfirmaður og starfsmaður ákveða hver gengur frá starfsmannasamtalinu, sameina punkta beggja aðila og skila til mannauðsstjóra.

6.2 Launaviðtal

Starfsmaður á rétt á að óska eftir launaviðtali einu sinni á ári og skal það eiga sér stað eigi síðar en einum mánuði eftir að ósk er fram borin. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar frá launaviðtali.

EMR
KPH
7/3
4/98

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

6.4 Réttur til endurmats

Telji starfsfólk að því sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á það rétt á að fá röðun sína endurmetna. Samgöngustofa skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki ákvörðunum um persónubundna þætti. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar VFÍ og Samgöngustofu og skal stofnunin leggja fram skriflegar forsendur fram fyrir starfsmann sjálfan og samstarfsnefnd ef farið er fram á það.

7. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi 1. júní 2016 og skal endurskoðaður þegar stofnun eða stéttarfélag óskar þess en eigi síðar en á 2ja ára fresti.

Reykjavík 30. janúar 2018

F. h. Verkfræðingafélags Íslands (VFÍ)

Elsa María Rögnvaldsdóttir
Kjartan Pjetur Hilmarsen
Kjartan Agnet Kaldnessen
Jón Benóðsson

F.h. Samgöngustofu

Kalla Sigmundardóttir
Olöf Friðriksd.

Bókun 1

Mat á námi til launa

Samkvæmt gerðardómi í máli Bandalags háskólamanna (BHM) og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og Fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs sem úrskurðað var um skv. lögum nr. 31/2015 dags. 14. ágúst 2015 er í kafla XI fjallað um launasetningu með tilliti til menntunar. Ekki hefur náðst samkomulag milli stéttarfélaga BHM og Kjara- og mannauðssýslu ríkisins varðandi túlkun og útfærslu á mati náms til launa.

Aðilar að stofnanasamningi þessum eru sammála um að biðja skuli niðurstöðu í stofnanasamningsgerð milli Samgöngustofu og aðildarfélaga BHM þar sem fjallað verður um mat á tvöfaldri meistaragráðu til launa og niðurstaða fengin.

Félagsmenn Verkfræðingafélags Íslands (VFÍ) sem þetta ákvæði á við munu þá falla undir sömu túlkun varðandi mat á námi til launa og félagsmenn aðildarfélaga BHM.

Ef til þess kemur að slíkt ákvæði verði í stofnanasamningi milli BHM og Samgöngustofu mun það færast inn í stofnanasamning þennan með sömu gildistöku og samið verður um í stofnanasamningi BHM og Samgöngustofu.

Bókun 2

Launakjör og launafyrirkomulag eldri samninga

Aðilar að stofnanasamningi þessum eru sammála um að félagar Verkfræðingafélags Íslands, sem áður störfuðu hjá Siglingastofnun Íslands og tóku við starfi hjá Samgöngustofu þann 1. júlí 2013, hafi kost á að halda fyrri launakjörum sem tiltekin voru í fyrri samningum hjá Siglingastofnun Íslands.

Ákvæði í stofnanasamningi þessum taka því til þessara aðila, að undanskildum þeim ákvæðum sem nú þegar er búið að meta til launa, frá fyrri tíð.

Þau sem þetta gildir um og það kjósa undirrita samkomulag þess efnis, sem verður fylgirit með ráðningarsamningi.

KH
KS
EMR
H48