

Staðlað form stofnanasamnings

Í kjarasamningi fjármálaráðherra og Stéttarfélag tölvunarfræðinga (ST), sem endurnýjaður var 7. febrúar 2020 og gildir til 31. mars 2023, var samið um nýja grein, gr. 11.6, sem er svohljóðandi:

„Í þeim tilvikum sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa á stofnun er heimilt að semja um ráðningarkjör, með vísan í hlutlaust staðlað form stofnanasamnings.“

Í bókun með samningnum segir jafnframt að aðilar muni ganga frá þessu staðlaða formi sem nota skuli þegar reyni á ofangreinda grein. Þetta form fylgir hér á eftir.

Tilgangurinn er einkum sá að auðvelda stofnun og félagsmanni ST að semja beint um ráðningarkjör með vísan í fyrirmynd eða staðlað form stofnanasamnings. Reynslan hefur sýnt að í mörgum tilfellum, þar sem félagsmaður er einn eða þeir eru mjög fáir, hafa aðilar ekki gengið frá eða endurnýjað reglulega stofnanasamning, af ýmsum ástæðum. Sumir hafa talið það óþarflega tímafrekt eða snúið að gera nýjan stofnanasamning og hafa látið það eiga sig, enda hafi **ráðningarsamningur** verið gerður við viðkomandi starfsmann, þar sem kveðið sé á um föst launakjör starfsmanns og mögulegan persónubundinn framgang í launum, eins og gert er ráð fyrir í **aðalkjarasamningi**.

Þetta form eða fyrirmynd breytir þó ekki því að stéttarfélagið, ST, getur engu að síður farið fram á að gerður verði formlegur stofnanasamningur við einstaka stofnun, þar sem einn eða mjög fáir félagsmenn starfa, ef ekki hefur náðst viðunandi niðurstaða um launakjör.

Jafnframt fylgir formi þessu fyrirmynd að svonefndu „**launablaði**“ sem nota má til staðfestingar launaröðunar og samsetningu heildarlauna, en einnig þegar launabreytingar verða, svo auðveldara reynist fyrir báða aðila að skýra og staðfesta launaþróun viðkomandi starfsmanns.

Vakni spurningar um notkun þessa staðlaða forms, getur félagsmaður ST snúið sér til stéttarfélagsins og ríkisstofnun til Kjara- og mannauðssýslu ríkisins, til að fá nánari leiðbeiningar.

Reykjavík, 12. janúar 2022

F.h. fjármála- og efnahagsráðherra

F.h. Stéttarfélags tölvunarfræðinga

Staðlað form stofnanasamnings

(Ríkisstofnun.....) annars vegar og Stéttarfélag tölvunarfræðinga hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning samkvæmt ákvæðum kjarasamnings fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Stéttarfélags tölvunarfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Verkfræðingafélagi Íslands sem ráðnir eru hjá(stofnun).

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum gæti verið t.d.)

- Að þróa og útfæra skilvirkt 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 og stuðla að betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og fái tækifæri til starfsþróunar.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsægjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Við röðun starfs í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir og umfangi verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum, eins og fram kemur í samþykktri starfslýsingu eða viðvarandi verkviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun og unnt er að raða starfi í hærri launaflokka, svo sem vegna menntunar, starfsreynslu, færni/hæfni/sérhæfingar, o.fl.

Sérfræðingur 1 **Launaflokkur frá ____**

Dæmi: Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn verkefna svo sem úrvinnslu gagna, ritun greinargerða og skýrslna. Starfsmaður veitir viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Gerð er krafa um að starfsmaður sýni frumkvæði við úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Í starfinu felst sérhæfð þekking og kunnátta til að gera áætlun fyrir verkvið og/eða verkefni, undirbúa þau og framkvæma á skipulegan hátt og koma þeim á framfæri. Starfið er að jafnaði undir verkstjórn annarra.

Sérfræðingur 2 / Verkefnisstjóri 1 **Launaflokkur frá ____**

Dæmi: Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki sem fela í sér umtalsverða umsýslu og unnið er sjálfstætt að úrlausnum. Um er að ræða úrvinnslu gagna, ritun greinargerða og skýrslna ásamt miðlun upplýsinga og þjónustu við viðskiptavini. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Gerð er krafa um að starfsmaður sýni frumkvæði og sjálfstæði í störfum, góða skipulagshæfni ásamt getu til að gera áætlanir og fylgja þeim eftir. Verkefni geta meðal annars falið í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð, stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir. Í starfinu getur falið þátttaka í ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum. Starfið er að jafnaði undir verkstjórn annarra.

Sérfræðingur 3 / Verkefnisstjóri 2 **Launaflokkur frá ____**

Dæmi: Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða fjármálalegum verkefnum. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Það getur meðal annars falið í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna og skýrslna, afstemmingar, samningagerð, útboðsgerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitaeftna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð. Starfið getur falið í sér stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir sem og innlenda og erlenda aðila og stofnanir. Í starfinu getur falið þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum. Starfið er að jafnaði undir verkstjórn annarra.

Deildarstjóri Launaflokkur frá ____

Dæmi: Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða fjármálalegum verkefnum í rekstri, gagnvart sviðstjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta meðal annars falist í eftirliti, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, samningagerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitafna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Starfið felur í sér starfsmanna- og verkefnastjórnun ásamt skipulagningu og áætlanagerð. Það getur falið í sér samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir og innlenda og erlenda aðila. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.

Sviðsstjóri Launaflokkur frá ____

Dæmi: Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð og að sinna skyldum verkefnum. Sviðsstjóri ber faglega ábyrgð á fagsviði sínu, er faglegur leiðtogi starfsmanna sinna og leiðir markmiðasetningu fyrir fagsviðið ásamt forstöðumanni.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal forstöðumaður endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafi orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint upp á nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 1.2, gr. 1.2.1, gr. 1.2.2, gr. 11.1 – 11.5.2).

4.1 Viðbótarmenntun

Framhaldsmenntun til viðbótar BA/BSc grunnprófi getur verið krafa vegna starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík menntun metin til launaflokka (sbr.gr.3). Ef starfsmaður hefur hins vegar aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi metin til launaprepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

Dæmi:

Diploma eða sambærilegt	___ launaprep
MSc-próf eða sambærilegt	___ launaprep
Doktorspróf	___ launaprep

Stytttra formlegt nám, sem nýtist í starfi, skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það til ___ þrepa.

Launaprep vegna viðbótarmenntunar geta orðið allt að ___ þrep samtals.

4.2 Fagreynsla/starfsreynsla

Fagreynsla/starfsreynsla getur verið krafa vegna starfs og kemur þá fram í starfslýsingu og/eða auglýsingu. Slík krafa skal teljast til grunnröðun starfs og metin til launaflokka. Ef fagreynsla/starfsreynsla er umfram kröfur til starfs, en er talin nýttast í starfi, skal slík reynsla metin til launaprepa og taka mið af eftirfarandi:

Fagreynsla/starfsreynsla sem gerir starfsmann hæfari en ella og sem nýtist í starfi skal metin sérstaklega og/eða starfsaldur hjá viðkomandi stofnun, þannig:

Dæmi:

<i>Eftir ... ár í starfi</i>	___ <i>launaprep</i>
<i>Eftir ... ár í starfi</i>	___ <i>launaprep</i>
<i>Eftir ... ár í starfi</i>	___ <i>launaprep</i>
<i>Eftir ... ár í starfi</i>	___ <i>launaprep</i>

Alls geta launaprep vegna starfsreynslu orðið ___ talsins.

4.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa, enda tilheyrir 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 tilvísun til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka markaðsálagið til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

5. Tímabundnir þættir

5.1 Sérstök færni og árangur

Sérstök færni og árangur starfsmanns getur gefið honum reglulega eitt þrep eða fleiri t.d. fyrir einhvern/einhverja eftirtalinna þátta og skal launaákvörðun byggjast á reglubundnu *árangurs-/frammistöðumati*, sem fer fram á undan starfsþróunarsamtali/ starfsmannasamtali (sjá nánar gr. 6.1).

Dæmi:

<i>Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni</i>	___	þrep
<i>Hæfni í samvinnu/samskiptum</i>	___	þrep
<i>Fagleg hæfni umfram starfskröfur</i>	___	þrep
<i>Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði</i>	___	þrep
<i>Vilji til að takast á við ný eða flókin verkefni</i>	___	þrep
<i>Aukið umfang, álag og ábyrgð</i>	___	þrep
<i>Leiðbeining eða kennsla annarra starfsmanna</i>	___	þrep
<i>Annað sem skiptir máli í starfi</i>	___	þrep

5.2 Sérstök 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.

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess skv. gr. 5.1. Ákvörðun um greiðslu fyrir tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af yfirmanni í samráði við starfsmann.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- *Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna*
- *Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni*
- *Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar*
- *Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar*
- *Starfsmönnum starfseiningar fækkar tímabundið*
- *Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunar*
- *Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna*

Sjá einnig: 1) Gr. 1.3.1. í kjarasamningi aðila, 2) Aðra málsgrein 9. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og 3) Reglur fjármálaráðuneytisins um greiðslu viðbótarlauna.

6. Aðrir þættir

6.1 Starfsmanna- og starfsþróunarsamtal

Kerfisbundin starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram reglulega. Í þeim samtölum skal fyrst og fremst rætt um starfið og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi og fleiri starfstengda þætti. Í þessum samtölum eru starfslýsingar endurskoðaðar með tilliti til varanlegra breytinga

á verksviði/starfi starfsmanns vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati. Markmið eru sett um árangur og tímabundin verkefni eftir því sem við á.

Æskilegt er að slík samtöl fari fram eftir að formlegt mat hefur verið lagt á árangur og frammistöðu, skv. gr. 5.1 hér að framan, sem leitt getur til hærri launa tímabundið. Ekki er þó gert ráð fyrir að ræða launamál í starfsþróunarsamtali.

6.2 Ágreiningur um framkvæmd

Komi upp ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um röðun starfs til launa eða um launaþróun með hliðsjón af ákvæðum þessa staðlaða forms stofnanasamnings, hefur starfsmaður samband við Verkfræðingafélag Íslands sem getur krafist fundar með forsvarsmönnum stofnunar til að ræða og leysa málið.

Staður....., dags.....

F.h.....(stofnunar)

F.h. Stéttarfélags tölvunarfræðinga /
starfsmaður