

Stofnanasamningur milli Framkvæmdasýslu ríkisins

og

Verkfræðingafélags Íslands (VFÍ)

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna Framkvæmdasýslu ríkisins sem eru félagsmenn í Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti kjarasamninga framangreindra félaga og fjármálaráðherra eins og þeir eru hverju sinni.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að tryggja Framkvæmdasýslu ríkisins hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnanlegum hætti og að 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 sveigjanlegt og taki mið af skipulagi og sérstöðu Framkvæmdasýslu ríkisins og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum þess.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun. Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum og starfsþróunarmálum.
- Að stjórnendur FSR fylgist reglulega með launapróun hjá sambærilegum stofnunum til að tryggja að laun starfsmanna FSR séu á hverjum tíma sambærileg.
- Að jafnrétti og jafnræði milli karla og kvenna ríki í launaákvörðunum innan Framkvæmdasýslu ríkisins eins og ber samkvæmt lögum.

3. Forsendur og grunnröðun

3.1 Forsendur röðunar

Röðun starfa byggist á ákvæðum í kafla 11.3.1 í kjarasamningi þar sem fram kemur í hverjum starfaflokki hvaða þættir og forsendur skulu ráða röðun starfa. Fyrst og fremst eru metin þau verk og skyldur sem felast í störfunum eins og sú ábyrgð sem hverju starfi fylgir, umfang og álag viðfangsefnanna, auk þeirrar færni og sjálfstæðis í störfum sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Við ákvörðun um vægi ábyrgðar skal meta faglega, fjárhagslega og stjórnunarlega ábyrgð og tilgreina hvaða tegund ábyrgðar á við í hverjum starfaflokki. Einnig skal með sama hlutlæga hætti meta umfang og álag sem fylgir viðfangsefnum starfs.

- Dæmi um faglega ábyrgð er eftirlit og/eða byggingarstjórn verks.
- Dæmi um fjárhagslega ábyrgð er kostnaðargát verks auk samráðs og samskipti við verkkaupa og eftirlit.
- Dæmi um stjórnunarlega ábyrgð er verkefnastjórn verks.

3.2 Grunnröðun starfa

Starfaflokkum skal raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs, viðvarandi verksvið, þá ábyrgð sem starfinu fylgir, álagi og umfangi verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum og þess gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Kemur það fram í samþykktri starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Grunnröðun í launaflokka er lágmarksröðun og til viðbótar er starfi raðað í hærri launaflokk eins og vegna menntunar, starfsreynslu, færni/hæfni/sérhæfingar, o.fl. eins og við á hverju sinni. Gæta skal þess að umfang starfsins falli innan eðlilegra marka 100% starfshlutfalls.

3.2.1 Skilgreiningar starfsheita

Eftirfarandi starfsheiti sem byggja á viðvarandi verksviði starfsmanns/starfslýsingu skulu lögð til grundvallar launaröðunar.

Sérfræðingur 0 / TV0 - lágmarksröðun er launaflokkur 08.

Sérfræðingur sem hefur ekki lokið BSc. prófi í tæknifræði eða verkfræði. Hér er til dæmis átt við ungfélaga og þá sem hafa ekki hlotið starfsleyfi. Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga á reynslutíma.

Sérfræðingur 1 / TV1 - lágmarksröðun er launaflokkur 10.

Sérfræðingur sem hefur lokið BSc. prófi (180 ECTS einingar) í tæknifræði eða verkfræði. Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga og eftirliti með einstökum verkum.

Sérfræðingur 2 / TV2 - lágmarksröðun er launaflokkur 11.

25
EMR
Sund
B

Sérfræðingur sem hefur lokið BSc. prófi (180 ECTS einingar) í tæknifræði eða verkfræði. Starfið felst í umsjón og faglegri ábyrgð á einstökum verkum. Starfið er að mestu unnið sjálfstætt en undir stjórn og á ábyrgð annarra.

Sérfræðingur 3 / TV3 - lágmarksröðun er launaflokkur 12.

Sérfræðingur sem hefur lokið BSc. prófi (180 ECTS einingar) í tæknifræði eða verkfræði. Starfið felst í umsjón og fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á heildarverkum og afmörkuðum verkefnum innan þess. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Sérfræðingur 4 / TV4 - lágmarksröðun er launaflokkur 14.

Sérfræðingur sem hefur lokið BSc. prófi (180 ECTS einingar) í tæknifræði eða verkfræði. Starfið felst í umsjón og faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á heildarverkum og afmörkuðum verkefnum innan þess. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Starf getur raðast hærra með hliðsjón af öðrum ákvæðum samnings þessa. Í sérstökum tilvikum þar sem starf fellur ekki að framangreindum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega.

4. Starfslýsingar/verksvið

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

Eigi sjaldnar en einu sinni á ári skal fara fram endurskoðun starfslýsinga og þegar við á endurmat starfsskjara í samræmi við viðvarandi verksvið og með hliðsjón af ákvæðum þessa samnings.

Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu / viðvarandi verksviði skal vera til umræðu í starfsmannasamtali og skal endurskoðun, ef einhver er, lokið eigi síðar en tveimur mánuðum eftir starfsmannasamtal.

5. Persónubundnir þættir

5.1. Persónubundnir þættir

Við grunnröðun starfs skv. kafla 3.2 bætast við launaflokkar og/eða álagsþrep vegna persónubundinna fastra þátta sem nýtast í starfi eins og vegna menntunar, starfsreynslu, sí- og endurmenntunar og sérstakrar færni samkvæmt því sem nánar er kveðið á um í kafla þessum. Hækkun launa vegna persónubundinna þátta er varanleg.

5.1.1 Menntun

Til viðbótar við grunnröðun starfs skv. grein 3.2 vegna menntunarkrafna eða umfram þær bætast við launaflokkar eða þrep vegna formlegrar menntunar sem hér segir:

- BSc próf í tæknifræði (210 ECTS) 1 launaflokkar
- MSc / (CS) próf eða sambærilegt 2 launaflokkar
- PhD próf eða sambærilegt 3 launaflokkar
- Tvöföld prófgráða sem nýtist í starfi 1 launaflokkur til viðbótar

5.1.2 Reynsla í starfi

Til viðbótar við grunnröðun starfs hjá Framkvæmdasýslu ríkisins bætast við vegna krafna um starfsreynslu launaflokkar með eftirfarandi hætti:

Reynsla í starfi er metin eftirfarandi:

Eftir 1 ár 1 launaflokkur,

Eftir 3 ár 1 launaflokkur til viðbótar,

Eftir 5 ár 1 launaflokkur til viðbótar.

5.1.3 Byggingarstjórar

Viðaukasamningur, staðlað form sem báðir samningsaðilar samþykkja, er gerður við starfsmann um hlutverk byggingarstjóra. Með viðaukasamningi þessum skal vera ábyrgðaryfirlýsing fjármála- og efnahagsráðuneytis SK-039 og ábyrgðaryfirlýsing FSR SK-038.

Starfsleyfi byggingarstjóra í flokki 1 og 3 sbr. byggingarreglugerð skal metið til 2 þrepa í launum.

Grunnröðun í launaflokka skal vera TV3 eða TV4.

Þóknun skal metin sem þrep í stofnanasamningi samkvæmt kafla 6.

Verkefni skulu metin: Lítil og/eða meðalstór og/eða stór og/eða krefjandi og fjöldi verkefna.

5.1.4 Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar sem nýtist í starfi umfram það sem er tekið tillit til í lið 5.1 bætast álagsþrep við grunnröðun með eftirfarandi hætti:

Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi

- o 30 ECTS 1 þrep
- o 60 ECTS 2 þrep
- o 90 ECTS 3 þrep
- o 120 ECTS 4 þrep

Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi

- o Allt að 4 þrep

Önnur endur- og símenntun sem nýtist í starfi skal metin til launa allt að 4 þrepum

Slík símenntun gefur ekki sjálfkrafa hækkun á launum en kemur til umfjöllunar við mat á einstökum þáttum í kafla 6.

6. Mat á árangri og frammistöðu

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatingu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við starfsframlag. Hækkun launa vegna þátta í 6.1 er oftast tímabundin vegna t.d. tímabundinna aukinna umsvifa eða ábyrgðar í starfi. Ákveða skal tímallengd slíkrar hækkunar. Hverjum viðeigandi þætti skal gefa punkta á því bili sem fylgir hverjum þætti. Hverjir 2 punktar samsvara 1 álagsþrepi.

Meta skal eftirfarandi þætti í þessu skyni:

6.1 Starfsbundnir þættir, oftast tímabundnir:

- aukið eða sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið (1-3),
- aukið umfang starfs (1-3),
- aukin eða sérstök ábyrgð (1-4),
- fagleg reynsla utan FSR sem nýtist í starfi (1-5),
- leiðbeining eða kennsla annarra starfsmanna (1-4),
- sinnir starfi á fleiri en einu sviði (1-6),
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi (1-6).

6.2 Einstaklingsbundnir þættir, oftast varanlegir

- sérstök hæfni (1-3),
- góður árangur/frammistaða í starfi (1-6),
- sjálfstæði og/eða frumkvæði (1-3),
- vilji og geta til að takast á við ný eða flókin verkefni (1-3),
- hæfni til samskipta og samvinnu (1-3),
- þróun og nýsköpun (1-4),
- samkeppnisáhrif á markaði (1-6),
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi (1-6).

SMW
85
EMR
65

Framkvæmdasýsla ríkisins skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum / lækkunum samkvæmt þessum liðum og leggja þær fyrir starfsmann sjálfan og trúnaðarmann / stéttarfélag sé þess óskað.

Verði þættir í kafla 6 viðvarandi í 24 mánuði skal fara fram endurmat á því hvort starfsmaður skuli færast varanlega í hærri launaflokk.

Telji starfsmaður að honum hafi verið falið verkefni sem felur í sér einhverjar af ofangreindum forsendum skal forstjóri FSR hafa frumkvæði að hækkun launa starfsmannsins þegar hann telur það viðeigandi.

6.3 Tímabundin vik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið breytt verksvið 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 og tímasetja skal upphaf og endi í samningi.

7 Réttur til endurmats á starfi og endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða eigi sjaldnar en árlega starfsmarkmið og frammistöðu einstakra starfsmanna í starfi.

7.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið í október ár hvert. 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/verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

7.2 Endurmat á starfskjörum

Endurmat á störfum, árangri, frammistöðu og starfskjörum (launaviðtal) starfsmanns skal fara fram með yfirmanni þegar tilefni er til, þó eigi sjaldnar en einu sinni á ári og fyrir 1. nóvember ár hvert. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar frá breytingu eða fyrir 1. desember ár hvert.

7.3 Vísiregla um jafnræði

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að frammistaða starfsmanna samkvæmt þessum ákvæðum séu metin með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

7.4 Réttur til endurmats

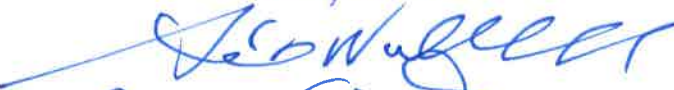

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar KTFÍ, KVFÍ og FSR sbr. ákvæði 11.5.2 í kjarasamningi aðila.

8. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun og skal endurskoðaður þegar stofnun eða Verkfræðingafélag Íslands óska þess.

Reykjavík, 14.11. 2018

F.h. Verkfræðingafélags Íslands (VFÍ)

Elsa María Rögnvaldsdóttir

Jón Sigurðsson


F.h. Framkvæmdasýslu ríkisins



Bókanir með Stofnanasamningi Framkvæmdasýslu ríkisins og Verkfræðingafélags Íslands

Bókun 1

Gildistaka þessa stofnanasamnings á ekki að skerða heildarkjör starfsmanna, Starfsmönnum sem raðað er í hærri grunnlaunaflokk og þrep og endanlegan launaflokk og þrep fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda þeirri röðun. Þeir njóta einnig hækkana, eins og við á, samkvæmt ákvæðum stofnanasamnings.

Bókun 2

Til að tryggja að laun starfsmanna FSR séu á hverjum tíma sambærileg og í takt við launaþróun hjá sambærilegum stofnunum skal gerð könnun meðal félagsmanna VFI á ársgrundvelli. Aðilar að samstarfsnefnd um stofnanasamninga skulu afla viðeigandi upplýsinga hjá VFI við gerð þessarar könnunar.

Bókun 3

Verði gerð breyting á þeirri kröfu að Framkvæmdasýsla ríkisins sé byggingarstjóri í þeim verkum sem stofnunin sér um skulu réttindi og laun sem starfsmenn hafa áunnið sér vegna starfa sem byggingarstjórar halda sér og verða hluti af föstum grunnlaunum sbr. ákvæði greinar 5.1.4 og kafla 6 og 7.

Reykjavík, 14.11. 2018

F.h. Verkfræðingafélags Íslands (VFI)

Elsa María Ragnvaldsdóttir



Guðrún Sigrún

F.h. Framkvæmdasýslu ríkisins

