

STOFNANASAMNINGUR

Þjóðskrár Íslands og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands (KVFI)
og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ)

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna sem starfa hjá Þjóðskrár Íslands og eru félagsmenn í Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands (KVFI) og Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ). Samningurinn er hluti kjarasamninga félaganna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs eins og hann er hverju sinni.

2. Markmið og almennar forsendur

2.1 Markmið

- Að stofnunin verði framúrskarandi og ákjósanlegur vinnustaður fyrir tæknifólk.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk.
- Að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi stofnunarinnar krefst.
- Að launakerfið sé árangurs- og afkastahvetjandi og nýtist sem stjórnþæki til þess að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að hægt verði að meta þekkingu starfsmanna og auka hana með markvissri endurmenntun.
- Að tryggja að laun starfsmanna stofnunarinnar séu samkeppnishæf.
- Að jafnræðis og réttlætis sé gætt.

2.2. Almennar forsendur röðunar

Raðað skal í launaflokka í samræmi við starfsheiti, starfslýsingu og skyldur sem í störfum felast. Líta skal til atriða eins og ábyrgðar sem fylgir hverju starfi, umfangs, álags og viðfangsefna, auk þeirrar færni og sjálfstæðis sem viðkomandi hefur í vinnubrögðum til þess að geta innt starfið af hendi. Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni og trúnaðarmanni sé þess óskað.

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Við mat á ábyrgð skal taka mið af faglegri, fjárhagslegri, stjórnunarlegri ábyrgð og ábyrgð á verkum.

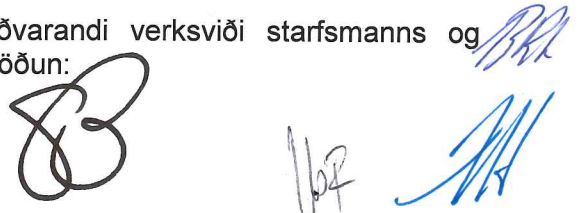
Dæmi um faglega ábyrgð eru ákvarðanir sem teknar eru á grundvelli þeirra laga og reglna sem við eiga og upplýsingagjöf f.h. stofnunarinnar sem á þeim byggir. Annað dæmi um faglega ábyrgð eru faglega framsettar matsaðferðir unnar samkvæmt bestu alþjóðlegum fyrirmyndum. Dæmi um fjárhagslega ábyrgð er að gæta þess að fjárhagsáætlun sé unnin fyrir verkefni og að þeim sé skilað innan þess ramma. Dæmi um stjórnunarlega ábyrgð er stjórnun verkefna, málaflokka eða stjórnun einstakra deilda/sviða.

3. Grunnröðun starfa

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við viðvarandi verksvið eða samþykkt starfslýsingu og þess skal gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Röðun starfa er byggð á ákvæðum í kafla 11.3.1 í kjarasamningi 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/fyrri reynsla) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunarinnar við gerð samningsins. Í heildina skal þess gætt að umfang starfsins falli innan eðlilegra marka 100% starfshlutfalls.

3.1. Skilgreining starfsheita

Eftirfarandi starfaflokkar/starfsheiti sem byggja á viðvarandi verksviði starfsmanns og starfslýsingu skulu lögð til grundvallar eftirfarandi launaröðun:



Sérfræðingur 0 – lágmarksröðun er launaflokkur 8

Starfsmaður sem ekki hefur lokið BSc prófi í tæknifræði eða verkfræði. Starfið felst í úrlausn verkþátta undir daglegri leiðsögn annarra sérfræðinga.

Sérfræðingur 1 – lágmarksröðun er launaflokkur 10

Starfsmaður sem hefur lokið BSc prófi (180 ECTS einingar) í tæknifræði eða verkfræði eða sambærilegri menntun. Starfsmaður hefur litla eða enga starfsreynslu á umræddu sviði. Starfið felst í lausn verkþátta eða verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga. Að loknum allt að sex mánaða reynslutíma skal starfslýsing endurskoðuð með tilliti til þess hvort viðkomandi starfsmaður uppfylli skilyrði starfs sem sérfræðingur 2.

Sérfræðingur 2 – lágmarksröðun er launaflokkur 12

Starfsmaður sem hefur lokið BSc prófi (180 ECTS einingar) í tæknifræði eða verkfræði eða sambærilegri menntun. Starfið krefst sérfræðiþekkingar og felur í sér faglega ábyrgð á tilteknu og skilgreindu verksviði þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn afmarkaðra verkefna í samstarfi við aðra. Gerð er krafa um frumkvæði við úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Eigi síðar en eftir tveggja ára starf hjá Þjóðskrá Íslands skal starfslýsing endurskoðuð með tilliti til þess hvort viðkomandi starfsmaður uppfylli skilyrði starfs sem sérfræðingur 3.

Sérfræðingur 3 – lágmarksröðun er launaflokkur 14

Starfsmaður sem hefur lokið BSc prófi (180 ECTS einingar) í tæknifræði eða verkfræði eða sambærilegri menntun. Starfið krefst sérþekkingar og gerir kröfu um sérstaka kunnáttu starfsmanna á hlutaðeigandi starfssviði. Starfsmaður ber faglega ábyrgð og getur stýrt verkefnum, eftir því sem við á, jafnvel þvert á starfseiningar. Sérfræðingur 3 getur haft umsjón með starfi annarra starfsmanna og tekur þátt í kennslu og leiðbeiningum til annarra starfsmanna eða víðar, eftir því sem við á. Ríkari kröfur eru gerðar um frumkvæði og sjálfstæði í störfum heldur en hjá sérfræðingi 2.

Fagstjóri – lágmarksröðun er launaflokkur 16

Starfið felst í yfirumsjón með tilteknum viðvarandi verkefnum stofnunarinnar og krefst mikillar yfirsýnar og sérhæfingar. Starfsmaður getur m.a. séð um áætlanagerð, leitt stefnumótun eða gerð verkferla að ósk yfirmanns. Starfið krefst viðamikillar sérþekkingar og kunnáttu á viðfangsefninu. Starfsmaður getur leiðbeint öðrum sérfræðingum og stjórnendum varðandi sitt sérsvið og leitt aðra sérfræðinga. Verkefnastjórnunarhlutverk er viðvarandi og getur verið þvert á starfseiningar. Starfsmaður ber ábyrgð á að tímamörk verkefna haldi auk þess að hafa frumkvæði að nýjum verkefnum eftir því sem við á. Gerð er enn ríkari krafa um frumkvæði og sjálfstæði í starfi. Starfið felur ekki í sér mannaforráð. Starfið krefst að jafnaði meistaragráðu.

Deildarstjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 16

Starfið felst í yfirstjórn á öllum þáttum sem koma að starfsemi deildar innan stofnunarinnar. Starfið felst í faglegri, fjárhagslegri og/eða stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum deildarinnar. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Starfið krefst að jafnaði meistaragráðu.

Sviðsstjóri – Lágmarksröðun 18 (aldrei lægri en lágmarksröðun deildarstjóra)

Starfið felst í yfirstjórn á öllum þáttum sem koma að starfsemi sviðs innan stofnunarinnar. Starfið felst í faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum sviðsins. Sviðsstjóri ber einnig ábyrgð á þeim deildum sem undir hann heyra. Laun sviðsstjóra eru samningsatriði og taka ekki breytingum samkvæmt 5. kafla þessa samnings.

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 starfslýsingu starfsmanns. Starfslýsing skal endurmetin í árlegu starfsmannasamtali. Verksvið starfs eða lýsing á því skal endurskoðað við allar varanlegar breytingar á störfum. Komi til breytinga á skipulagi og/eða starfsemi Þjóðskrár Íslands getur starfsmaður farið fram á endurskoðun á starfssviði sínu.

5. Aðrir þættir

Í þessum kafla er kveðið á aðra þætti sem hafa áhrif á grunnröðun starfa.

5.1 Menntun

Til viðbótar við grunnröðun skv. 3. kafla bætast við launaflokkar (lfl) vegna framhaldsmenntunar sem hér segir:

BSc í tæknifræði 210 ECTS einingar.....	1 lfl.
MSc/ (CS) próf eða sambærilegt, sé þess krafist starfsins vegna	2 lfl.
PhD próf eða sambærilegt, sé þess krafist starfsins vegna.....	3 lfl.

Einungis er tekið mið af hæstu prófgráðu sem krafist er vegna viðkomandi starfs.

5.2. Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar sem er á fagsviði viðkomandi og nýtist í starfi, umfram það sem fellur undir kafla 5.1., bætast álagsþrep við grunnröðun skv. 3. kafla með eftirfarandi hætti:

Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi:	
30 ECTS	1 álagsþrep
60 ECTS	2 álagsþrep
90 ECTS	3 álagsþrep
120 ECTS	4 álagsþrep
Námskeið*	1 - 4 álagsþrep

* Námskeið og löggildingar í samráði við næsta yfirmann sem er á fagsviði viðkomandi starfsmanns og nýtast í starfi.

Hækkun launa vegna viðbótarmenntunar getur mest orðið 5 þrep fyrir hvern starfsmann.



Ef viðkomandi starfsmaður hefur þegar fengið prófgráður metnar í álagsþrepum breytast þau álagsþrep í launaflokka ef starfið krefst framhaldsmenntunar, þ.e. hver tvö álagsþrep umreiknast í verða einn launaflokkur.

Hækkun launa vegna þátta 5.1. – 5.2. er varanleg.

5.3. Aðrir þættir

Til viðbótar við grunnröðun skv. 3. kafla geta bæst við álagsþrep vegna reynslu, markaðsálags og sérstakrar hæfni sem hér segir:

Reynsla sem nýtist í starfi	1 - 4 álagsþrep
Sérstök hæfni	1 - 3 álagsþrep
Markaðsálag	1 - 2 álagsþrep

BRZ

BF


Hækkun launa vegna þátta í kafla 5.3 getur tekið breytingum vegna ytri aðstæðna, við endurskoðun á starfslýsingu eða breytingu á starfi eða skipulagi og/eða starfsemi Þjóðskrár Íslands.

6. Afkastahvetjandi þættir

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu og hvatningu til starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við vinnuframlag. Verði þættir í kafla 6.1 og 6.2 viðvarandi í 24 mánuði verða þeir hluti af föstum launum.

Óski yfirmaður eftir að breyting verði á starfsframlagi starfsmanns skal yfirmaður áður tryggja laun í samræmi við breytinguna. Telji starfsmaður að honum hafi verið falið verkefni sem felur í sér t.a.m. einhverja af þeim þáttum sem taldir eru í kafla 6.1 og 6.2 og að hann hafi ekki fengið launahækkun í samræmi við það skal hann tilkynna forstjóra Þjóðskrár Íslands um það. Náist ekki samkomulag milli starfsmanns og stofnunar getur starfsmaður leitað til trúnaðarmanns. Ef ekki næst samkomulag við Þjóðskrár Íslands skal leggja málið fyrir samstarfsnefnd Þjóðskrár Íslands og KVFÍ og KTFÍ.

Rúmist hækkun launa í álagsþrepum ekki innan fjölda þeirra verða 2 álagsþrep að einum launaflokki áður en hækkun er framkvæmd.

6.1 Tímabundin frávik frá verksviði

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.

6.2 Aðrir tímabundnir álagsþættir sem greiddir eru afturvirk

Meta skal starfsbundna og einstaklingsbundna þætti starfsmanns allt að einu sinni á ári og greiða afturvirk fyrir skilgreindan tíma. Hver þáttur gefur punkta á því bili sem fylgja honum. Hverjir 6 punktar samsvara hækkun um eitt álagsþrep.

Starfsbundnir þættir eru m.a.:

- Tímabundið ófyrirséð álag sem rekja má til verulegra breytinga á mannafla, verkefnastöðu eða daglegur starfsemi stofnunarinnar (1 - 2 punktar).
- Aukið umfang starfs (1-2),
- Aukin eða sérstök ábyrgð (1-2),
- Aðrir þættir sem starfsmaður og yfirmaður sammælast um og skjalfesta (1-2 punktar).

Einstaklingsbundnir þættir eru m.a.:

- Sérstök hæfni (1-2),
- Góður árangur/frammistaða í starfi þar sem frammistaða starfsmanns er metin sérstaklega með hlutlægum hætti og rökstudd dæmum (1-2 punktar).
- Sjálfstæði og/eða frumkvæði (1-2),
- Vilji og geta til að að takast á við ný eða flókin verkefni (1-2),
- Hæfni til samskipta og samvinnu (1-2),

Hækkun launa vegna álagsþátta skv. kafla 6.2. getur mest verið 1 þrep fyrir starfsmann. Rökstuðningi fyrir hækkun skal fylgja eftir með hlutlægum dæmum (ekki huglægum) í samræmi við það sem kemur fram í launastefnu Þjóðskrár Íslands

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki breytingum samkvæmt 6. kafla og kynna þær fyrir starfsmanni og trúnaðarmanni eða stéttarfélagi sé þess óskað.

7. Réttur til endurmats á starfi og endurskoðun

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

7.1 Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali 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 viðtali.

7.2 Vísiregla um jafnræði

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu – og tímabundnum þáttum skal vera 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.

7.3 Réttur til endurmats

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar KVFÍ, KTFÍ og Þjóðskrár Íslands.

8. 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, 14. júní 2016



F.h. Þjóðskrár Íslands
(KVFÍ)



F. h. Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands



F.h. Kjaradeildar Tæknifræðingafélags Íslands
(KTFÍ)

