

# Stofnanasamningur

## Vegagerðarinnar og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands.

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna sem starfa hjá Vegagerðinni og eru félagsmenn í Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi aðalkjarakjarasamnings við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti núgildandi aðalkjarasamnings Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands og fjármálaráðherra.

### 2. Markmið og almennar forsendur

#### 2.1 Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að Vegagerðin sé ákjósanlegur vinnustaður og tryggji henni hæft starfsfólk, til þess að geta veitt þá þjónustu sem henni er ætlað lögum samkvæmt á sem bestan hátt;
- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti;
- að launakerfið sé gagnsætt og samræmt;
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar;
- að jafnræðis sé gætt við launaákvæðanir;
- að launakerfið stuðli að því að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar til að auka hæfni og sveigjanleika í störfum;
- að launakerfi stofnunarinnar verði sveigjanlegt og stuðli að jöfnun launa og launakjara við sambærileg störf hjá öðrum ríkisstofnunum.

#### 2.2 Forsendur röðunar

Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við starfslýsingu og þær skyldur sem í störfunum felast. Líta skal til þeirrar ábyrgðar sem hverju starfi fylgir, umfangi og álagi viðfangsefna, auk þeirrar færni sem viðkomandi starfsmaður hefur til að geta innt starfið af hendi. Við ákvörðun um vægi ábyrgðar skal meta faglega, fjárhagslega og/eða 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.

### 3. Grunnröðun starfa

Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við samþykktu starfslýsingu sem lýsi eðli starfs, viðvarandi verksviði, ábyrgð sem starfinu fylgir, álagi og umfangi verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum og þess gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Við mat á

störfum skal meta þau verkefni og skyldur er felast í starfinu auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt það af hendi.

### 3.1 Skilgreining starfsheita

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

#### Sérfræðingur 1 – lágmarksröðun er launaflokkur 12 0

Starfið felst í lausn verkþátta eða verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga. Starfsmaður hefur litla eða enga starfsreynslu á umræddu sviði.

#### Sérfræðingur 2 – lágmarksröðun er launaflokkur 14 0

Starfið krefst nokkurrar sérfræðipekkingar og felur í sér faglega ábyrgð á 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.

#### Sérfræðingur 3 – lágmarksröðun er launaflokkur 15 0

Starfið krefst sérþekkingar og gerir kröfu um sérstaka kunnáttu starfsmanna á viðkomandi 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.

#### Sérfræðingur 4 – lágmarksröðun er launaflokkur 16 0

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.

#### Yfirmaður deildar á svæði – lágmarksröðun er launaflokkur 17 0

Starfið felst í yfirumsjón með öllum þáttum er koma að starfsemi viðkomandi deildar. Starfið felur í sér faglega, fjárhagslega og stjórnunarlega ábyrgð á starfsemi deildarinnar og felur m.a. í sér áætlanagerð og eftirlit með starfsemi deildarinnar og gerir jafnframt kröfu um mikla yfirsýn. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Starfið felur að jafnaði í sér mannaforráð.

#### **Yfirmaður deildar/einingar er starfar á landsvísu – Lágmarksröðun er launaflokkur 18 0**

Starfið felst í stefnumótun og yfirstjórn á öllum þáttum sem koma að starfsemi viðkomandi deildar/einingar innan stofnunarinnar.

Starfið felst í faglegri, fjárhagslegri og/eða stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum deildarinnar/einingarinnar. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Starfið felur að jafnaði í sér mannaforráð.

#### **Yfirmaður sviðs/svæðis – Lágmarksröðun er launaflokkur 18 4**

Starfið felst í stefnumótun og yfirstjórn á öllum þáttum sem koma að starfsemi viðkomandi sviðs/svæðis innan stofnunarinnar. Starfið felst í faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum sviðsins/svæðisins. Yfirmaður er einnig ábyrgur gagnvart þeim deildum sem undir hann heyra. Gerð er mjög rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Starfið felur í sér mannaforráð.

### **4. Starfslýsingar/verksvið**

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

### **5. Persónubundnir þættir**

Við grunnröðun starfs skv. kafla 3.1 bætast við launaflokkar og/eða álagsþrep vegna persónubundinna fastra þátta sem nýtast í starfi, s.s. 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 Menntun**

Til viðbótar við grunnröðun starfs skv. grein 3.1. 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 2 lfl.
- PhD 3 lfl.

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

## 5.2 Reynsla í starfi

Til viðbótar við grunnröðun starfs hjá Vegagerðinni bætast við, vegna starfsreynslu, álagsþrep með eftirfarandi hætti:

- Eftir 6 mánuði í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 1 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar, þar af sex mánuðir hjá Vegagerðinni
- Eftir 5 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar, þar af eitt ár hjá Vegagerðinni

## 5.3 Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmentunar, og endur- og símenntunar sem lýkur með formlegu prófi/námsmati er nýttist í starfi og er innan fagsviðs viðkomandi starfsmanns, umfram það sem er tekið tillit til í lið 5.1., bætast álagsþrep við grunnröðun. Sí- og endurmenntun skal skipulögð í samráði við yfirmann.

- 30 ECTS einingar 1 álagsþrep
- 60 ECTS einingar 2 álagsþrep
- 120 ECTS einingar 4 álagsþrep
- 180 ECTS 6 álagsþrep

## 5.4 Aðrir persónubundnir þættir

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

Sérstök hæfni ..... 1 - 2 álagsþrep

## 6. Afkastahvetjandi þættir

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatningu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við vinnuframlag. Hækkun launa vegna þátta í kafla 6.1 getur verið tímabundin vegna t.d. tímabundinna aukinna umsvifa eða ábyrgðar í starfi. Verði þættir í kafla 6.1 viðvarandi í 18 mánuði skal fara fram endurmat á því hvort starfsmaður skuli færast varanlega í hærri launaflokk.

### 6.1 Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti starfsmanns. Við ákvörðun um mat á tímabundnum þáttum skal farið yfir eftirfarandi þætti:

- Aukin eða sérstök ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun

Hækkun launa vegna álagsþátta skv. kafla 6.1. getur mest verið 1 þrep fyrir starfsmann. Beiðni um hækkun samkvæmt þessari grein skal vera rökstudd með hlutlægum dæmum (ekki huglægum). Ákveða skal tímalengd slíkrar hækkunar.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum rökstuddum forsendum sem liggja að baki hækkunum/lækkunum samkvæmt kafla 6.1 og leggja þær fyrir starfsmann sjálfan og trúnaðarmann/stéttarfélag sé þess óskað.

## 7. Markaðsálag

Hækkun launa vegna markaðsálags getur að hámarki verið 2 þrep, vegna ytri aðstæðna á vinnumarkaði. Ákveða skal tímalengd slíkrar hækkunar. Að þeim tíma liðnum skal endurmeta hvort grundvöllur er fyrir áframhaldandi álag og skal þá ákveða að framlengja álag á laun um tiltekinn tíma ef forsendur til þess eru fyrir hendi. Að ósk starfsmanns getur trúnaðarmaður/stéttarfélag óskað rökstuðnings fyrir ákvörðun um að framlengja ekki ákvörðun um álag.

Markaðsálag.....1-2 álagsþrep

## 8. Mat á störfum

### 8.1. Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi, fræðsluáætlun starfsmanns o.fl. Starfslýsingu og verksemi starfsmanns skal endurskoða í starfsmannasamtali, sbr. kafla 4 í samningi þessum. Starfsmaður skal fá niðurstöður starfsmannasamtals afhentar skriflega innan tveggja vikna frá því að viðtal fór fram.

### 8.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali og skal það að jafnaði 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.

### 8.3 Jafnræði

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal vera fordæmisgefandi gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að störfín séu metin með hliðstæðum hætti svo tryggt sé að jafnræðis sé gætt.

### 8.4. Réttur til endurmats

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



## 9. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun og skal endurskoðaður þegar Vegagerðin eða viðkomandi stéttarfélag óskar þess.

## 10. Bráðabirgðaákvæði

### 10.1.

Ákvæði 5.2 gildir fyrir nýráðningar. Þeir starfsmenn Vegagerðarinnar sem hafa fengið starfsaldurshækkun í formi launaflokka munu halda áunnum réttindum samanber grein 4.1 í stofnanasamningi dags. 13. apríl 2007 sem er svohljóðandi:

*Í hópum 1 og 2 skal eingöngu meta starfsaldur hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi. Eftir 6 mánuði í starfi hækkar starfsmaður um einn launaflokk og um annan launaflokk eftir 12 mánuði í viðkomandi starfi.*

*Í hópum 3 til 6 er annars vegar metinn starfsaldur frá fyrsta háskólaprófi og þá miðað við að viðkomandi hafi unnið við sambærileg störf hjá öðrum svo og starfsaldur hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi.*

*Eftir þriggja ára starfsreynslu í sambærilegu starfi eða eftir 6 mánuði hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi hækkar starfsmaður um einn launaflokk og eftir fjögurra ára starfsreynslu í sambærilegu starfi eða eftir 12 mánuði í viðkomandi starfi hjá Vegagerðinni hækkar starfsmaður um annan launaflokk.*

### 10.2.

Um tæknifræðinga sem fengið hafa álagsþrep skv. sérstöku mati yfirmanns á þjálfun í starfi og símenntun skv. grein 4.2, 2. málsgreinar í stofnanasamningi dags. 13. apríl 2007, gildir eftirfarandi: álagsþrep helst óbreyttur við gildistöku samnings þessa. Fáí viðkomandi starfsmaður álagsþrep samkv. grein 5.3. fellur álagsþrep samkvæmt eldri samningi niður.

Reykjavík, 3. maí 2017

f.h. Vegagerðarinnar

*Ólaf Þorvarðsson*  
*Svein*

f.h. Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands

*Elsa María Ragnvaldsdóttir*  
*Haraldur Guðmundsson*  
*Guðmundur Valur Guðmundsson*

## Bókanir með Stofnanasamningi Vegagerðarinnar og Kjaradeildar 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.

### Bókun 2

Samningsaðilar eru sammála um að þeir fastlaunasamningar sem gerðir hafa verið við starfsmenn og þar með sú yfirvinna sem Vegagerðin greiðir hverjum starfsmanni sé vegna þeirrar yfirvinnu sem nauðsynleg er talin til þess að starfsmaður geti sinnt starfi sínu samkvæmt starfslýsingu, en ekki uppbót á dagvinnulaun.

### Bókun 3

Aðilar eru sammála um að skilgreina mælanleg viðmið um frammistöðu starfsmanna. Stefnt skal að því að þeirri vinnu verði lokið á samningstímabilinu. Að því loknu verður endurskoðað hvort frammistöðumat komi inn í stofnanasamning þennan.

Reykjavík, 3.maí 2017

f.h. Vegagerðarinnar

Olof Þorvarðarson  
Svein

f.h. Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands

Elsa María Rögnvaldsdóttir  
Haraldur Sigmundursson  
Hilmar Guðmundsson  
Gundurður Valur Guðmundsson