

Stofnanasamningur

Áfengis-og tóbaksverslun ríkisins (ÁTVR) annars vegar og Verkfræðingafélags Íslands hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Verkfræðingafélags Íslands.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Verkfræðingafélagi Íslands sem ráðnir eru hjá ÁTVR.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum ÁTVR og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að tryggja hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsfólk auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun
- Að starfsfólk fái tækifæri til starfsþróunar.

3. Starfsheiti og röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfa í launaflokka skal taka mið af kröfum og eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun og miðast við BA/BSc prófgráðu eða aðra þá prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfaskilgreiningu.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal hún metin til viðbótar við grunnröðun til launaflokka sem hér segir:

- | | |
|--|----------------|
| • Diplóma eða sambærilegt nám (60 ECTS) | 1 launaflokkur |
| • Meistaránám (90-120 ECTS) | 2 launaflokkar |
| • Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS) | 3 launaflokkar |

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

201
G.F.þ

Starfaflokkur 1

Skrifstofustörf sem heyra undir ákveðinn málaflokk eða verkefni. Almennt undir stjórn annarra. Störfín krefjast sérþekkingar og geta falið í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki. Til dæmis starfsheitið sérfræðingur.

Starfaflokkur 2

Störfín fela í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðameiri málaflokkum eða verkefnum. Einnig getur verið um að ræða stjórnun verkefna þvert á einingar. Engin bein mannaforráð og lítil fjárhagsleg ábyrgð. Til dæmis starfsheitið verkefnastjóri.

Starfaflokkur 3

Störfín fela í sér faglega stýringu á stoðsviði eða meginverksviði í skipuriti. Bein eða óbein mannaforráð og verkefnaleg ábyrgð eða mikil fjárhagsleg/fjármálaleg ábyrgð. Störfunum fylgir ábyrgð gagnvart framkvæmdastjóra sviðs. Til dæmis starfsheitið deildarstjóri.

Starfaflokkur 4

Störfín fela í sér framkvæmdastjórn sviðs. Störfunum fylgir ábyrgð gagnvart forstjóra á verkefnum sviðsins og sæti í framkvæmdastjórn. Störfín krefjast mikillar hæfni í stjórnun og þekkingu á viðkomandi sviði. Til dæmis starfsheitið framkvæmdastjóri.

Starfaflokkur 5

Afleysing og tímabundin ráðning í skrifstofustörf sem heyra undir ákveðinn málaflokk eða verkefni. Almennt undir stjórn annarra. Til dæmis starfsheitið skrifstofumaður.

Grunnröðun í launaflokka miðast við grunnnám á háskólastigi (BS/BA)

Grunnröðun starfaflokka frá launaflokki:

Starfaflokkur 1	11
Starfaflokkur 2	14
Starfaflokkur 3	18
Starfaflokkur 4	20
Starfaflokkur 5	8

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launþrepa í launatöflu. Hafir starfsmaður náð meira en átta launþrepum, skal breyta launþrepum í launaflokk og skapa þannig svigrúm til frekari hækkunar launþrepa. Einnig má endurmeta starfið til hærri launaflokks ef breytingar á starfinu gefa tilefni til. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launaþróun geti átt sér stað.

4.1 Hæfni og árangur

Við röðun starfsmanna skal taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra.

- Áhugi, frumkvæði og sjálfstæði (jákvætt viðmót, lipurð og þjónustulund)
- Áreiðanleiki, árangur og skilvirkni
- Hæfni til að miðla eigin þekkingu og reynslu og leiðbeina öðrum
- Falið að sinna störfum á fleiru en einu verkswiði

4.2 Viðbótarmenntun og símenntun

Ef starfsmaður hefur aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs (sbr. gr 3), skal slík menntun sem nýtist í starfi metin til launaþrepa og taka mið af eftirfarandi:

Lengra grunnám s.s. Cand.Oecon	1 launaþrep
Diplóma (60 ECTS)	2 launaþrep
Ba/Bs gráða, til viðbótar við grunngráðu	3 launaþrep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launaþrep
Doktorsgráða	6 launaþrep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður stundað nám sem lýkur með prófi eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það til hækkunar um 1 launaþrep.

Launaþrep vegna viðbótarmenntunar geta að hámarki orðið 6 talsins.

Hafi starfsmaður aflað sér símenntunar og/eða sótt viðburði á vegum ÁTVR má meta það til 1-3 launaþrepa. Launaþrep vegna símenntunar og viðburða eru endurskoðuð árlega þegar námskeiðssókn hvers árs liggur fyrir.

4.3 Fag- eða starfsreynsla

Fagreynsla getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík fagreynsla metin til launaþrepa.

Ef fagreynsla er umfram kröfur til starfs, skal slík reynsla metin til launaþrepa. Fagreynsla sem gerir starfsmann hæfari en ella og sem nýtist í starfi skal metin sérstaklega og/eða starfsaldur hjá viðkomandi stofnun, þannig:

Eftir 6 mánuði í starfi	1 launaþrep
Eftir 2 ár í starfi	1 launaþrep
Eftir 7 ár í starfi	1 launaþrep

Alls geta launaþrep vegna starfsreynslu orðið 3 talsins.

201
G.F.P

4.4 Markaðsálag

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

5. Tímabundnir þættir

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð eða álag

Taki starfsmaður tímabundið að sér viðbótar verkefni, ábyrgð eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstaka álagsgreiðslu.

Tímabundna álagsgreiðslu má greiða með því að bæta við þrepum/flokkum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af framkvæmdastjóra/forstjóra í samráði við starfsmann. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér.

Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt samkvæmt ákvörðun um tímabundið álag skal endurskilgreina starfið miðað við þær breytingar sem hafa orðið.

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Tímabundið aukið álag t.d. vegna tímabundinnar fjarveru samstarfsfólks
- Tímabundið verkefni vegna fræðslu eða kennslu
- Sérstök átaksverkefni
- Tímabundið aukin ábyrgð
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags (sjá grein 1.3.1 í kjarasamningi félaga og ríkisins). Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta en greiðist aldrei lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsfólki.

205
G.F.Þ

6. Starfsþróun

ÁTVR skal sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði í samræmi við starfsþróunarstefnu og samkvæmt áhuga og óskum starfsfólks. Miðlun þekkingar skal vera sameiginlegt verkefni starfsfólks og stjórnenda. ÁTVR skal sjá til þess að starfsþróunarstefnan sé öllu starfsfólki vel kunnug.

7. Réttur til endurmatís á starfi, viðtöl og endurskoðun.

7.1 Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Samtölin eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrir fram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

7.2 Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7.3 Ágreiningur um framkvæmd

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings.

8. Endurskoðun

Samningurinn skal endurskoðaður með reglubundnum hætti. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr 11.kafla kjarasamnings aðila.

208
G.F.Þ

9. Gildistími

Stofnanasamningurinn tekur gildi frá 1. janúar 2018.

Reykjavík, 12.4.2018

F.h ÁTVR

Jóhann Ósk Jónsdóttir
Sveinn Víkingsson
Emmi Árnadóttir

F.h. Verkfræðingafélags Íslands

Gunnar Freyr Þórisson

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli fyrirtækis og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru. Launablaðið verður samræmt fyrir allt starfsfólk og hluti jafnlaunakerfis.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

F.h. ÁTVR

Sigrún Þsk Sigrúðardóttir
Sveinn Valdemarsson
Erna L. Árnadóttir

F.h. Verkfræðingafélags Íslands

Gunnar F. Þórisson