

STOFNANASAMNINGUR

Framkvæmdasýslu ríkisins (FSR) og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna sem starfa hjá Framkvæmdasýslu ríkisins (FSR) og eru félagsmenn í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN). Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra eins og hann er hverju sinni.

2 Markmið og almennar forsendur

2.1 Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja Framkvæmdasýslu ríkisins hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum 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 gagnsætt, einfalt og sveigjanlegt og taki mið af skipulagi og sérstöðu Framkvæmdasýslu ríkisins og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum þess.
- Að launakerfið sé grunnlaunakerfi þar sem, til viðbótar við grunnlaun, er greitt sérstaklega fyrir hvern unninn yfirvinnutíma samkvæmt tímaskráningu.
- Að starfskjör grundvallist á sveigjanlegum vinnutíma starfsmanna þar sem því verður við komið.
- 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 launaþróun 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.

2.2 Almennar forsendur röðunar

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum og skal sú röðun vera skjalfest og aðgengileg starfsmanninum sjálfum og/eða trúnaðarmanni / stéttarfélagi sé þess óskað af hálfu starfsmannsins. 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 og stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum.

- Dæmi um faglega ábyrgð er t.d. gerð frumathugunar, umsjón með samkeppnisferli, umsjón með áætlunargerð, byggingarstjórn verkefnis.
- Dæmi um fjárhagslega ábyrgð er kostnaðargát verkefnis t.d. í frumathugun, áætlunargerð og verklegri framkvæmd t.d. við eftirlit með verkefni og verktaka.
- Dæmi um stjórnunarlega ábyrgð er verkefnastjórn verkefnis.

3 Grunnröðun

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs, viðvarandi verksvið eða starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Röðun starfa er byggð á ákvæðum í kafla 11.1.3 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 / önnur menntun s.s. meistarapróf í iðngrein) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skippurits stofnunarinnar við gerð samningsins. Í heildina skal þess gætt að umfang starfsins falli innan eðlilegra marka 100% starfshlutfalls.

3.1 Skilgreiningar starfsheita

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

Starfsmaður 0 / S0 - lágmarksröðun er launaflokkur 11

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

Starfsmaður 1 / S1 - lágmarksröðun er launaflokkur 16

Starfsmaður sem hefur lokið BSc- eða BA-prófi (180 ECTS einingar) í arkitektúr eða samsvarandi námi. Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn sérfræðinga og stjórnun einstakra verkefna sem fleiri vinna að.

Sérfræðingur 2 / S2 - lágmarksröðun er launaflokkur 19

Starfsmaður sem hefur lokið lokaprófi í arkitektúr (MA, MSc eða sambærilegt) eða samsvarandi námi. Starfið felur í sér almenn verkefni sérfræðings innan stofnunarinnar. Í starfinu felst ábyrgð á einstökum málum eða verkþáttum. Starfið er að mestu unnið sjálfstætt en undir stjórn og á ábyrgð annarra.

Sérfræðingur 3 / S3 - lágmarksröðun er launaflokkur 20

Starfsmaður sem hefur lokið lokaprófi í arkitektúr (MA, MSc eða sambærilegt) eða samsvarandi námi. Starfið felst í umsjón og fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á heildarverkefnum og afmörkuðum verkefnum innan þess, til að mynda byggingarstjórn. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Sérfræðingur 4 / S4 - lágmarksröðun er launaflokkur 23

Starfsmaður sem hefur lokið lokaprófi í arkitektúr (MA, MSc eða sambærilegt) eða samsvarandi námi. Starfið felst í umsjón og faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á heildarverkefnum og afmörkuðum verkefnum innan þess, til að mynda byggingarstjórn. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði.

Aðstoðarforstjóri - lágmarksröðun er launaflokkur 28

Aðstoðarforstjóri er forstjóra til aðstoðar við daglegan rekstur þeirra verkefna sem stofnunin vinnur að á hverjum tíma. Hann vinnur einnig sjálfstætt að tilteknum verkefnum eða málaflokkum. Aðstoðarforstjóri er staðgengill forstjóra.

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 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 endurmat starfsgjara 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 Aðrir þættir sem ráða endanlegri röðun starfs

5.1 Menntun

Við grunnröðun skv. kafla 3 bætast við launaflokkar vegna aukinnar menntunar sem nýtist í starfi sem hér segir:

- PhD próf eða sambærilegt 2 launaflokkar
- Tvöföld prófgráða 2 launaflokkar

Hafi starfsmaður hvort tveggja bætast 4 launaflokkar við grunnröðunina.

5.2 Reynolds í starfi hjá FSR

Reynsla í starfi hjá FSR er metin eftirfarandi:

- Eftir 1 ár 1 launaflokkur.
- Eftir 3 ár 1 launaflokkur til viðbótar.
- Eftir 5 ár 1 launaflokkur til viðbótar.

5.3 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 1 launaflokks í launum.

Grunnröðun í launaflokka skal vera S3 eða S4.

Þóknun fyrir byggingarstjórn skal metin til eins launaflokks (4 punkta) í kafla 5.5.

5.4 Sí- og endurmenntun

Vegna sí- og endurmenntunar sem nýtist í starfi safnar starfsmaður punktum. Vegna sí- og endurmenntunar á háskólastigi fær starfsmaður 1 punkt fyrir hverjar 10 ECTS einingar.

Önnur sí – og endurmenntun sem nýtist í starfi skal metin til punkta.

PH
H

Safnaðir punktar vegna sí- og endurmenntunar teljast með söfnuðum punktum vegna álagspáttu við mat á árangri og frammistöðu. Hækkun launa vegna sí- og endurmenntunar er ekki afturkræf.

Löggilding

- Löggilding sem hönnuður. 1 punktur

Verkefnastjórnun

- Vottun í verkefnastjórnun. T.d. IPMA-vottun hjá Verkefnastjórnunarfélagi Íslands, flokkar A, B, C og D. 1 punktur fyrir hvern flokk vottunar.

Sí- og endurmenntun gefur ekki sjálfkrafa hækkun á launum en kemur til umfjöllunar við mat í launaviðtali.

5.5 Mat á árangri og frammistöðu

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatningu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við starfsframlag. Hverjum viðeigandi þætti skal gefa punkta á því bili sem fylgir honum. Hverjir 4 punktar samsvara hækkun um 1 launaflokk. Punktar úr 5.4 og 5.5 teljast saman til hækkunar á launaflokkum.

Meta skal eftirfarandi þætti í þessu skyni:

Starfsbundnir þættir:

- 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)
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi (1-6)

Einstaklingsbundnir þættir:

- 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)
- sinnir starfi á fleiri en einu sviði (1-6)
- samkeppnisáhrif á markaði (1-6)

- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi (1-6)

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

Hækkun launa vegna álagsþátta í kafla 5.5 getur verið tímabundin vegna tímabundinna aukinna umsvifa eða ábyrgðar í starfi, sjá einnig kafla 5.6. Verði þeir álagsþættir viðvarandi í 2 ár verða þeir hluti af föstum launum.

Verði breytingar á starfsframlagi starfsmanns skal forstjóri FSR hafa frumkvæði að því að hækka laun starfsmanns í samræmi við það. Telji starfsmaður að honum hafi verið falið verkefni sem felur í sér einhverjar af ofangreindum forsendum og hann hafi ekki fengið launahækkun í samræmi við það skal hann tilkynna forstjóra FSR um það. Náist ekki samkomulag milli starfsmanns og forstjóra getur starfsmaður leitað til trúnaðarmanns og ef ekki næst samkomulag við FSR þá er málið lagt fyrir samstarfsnefnd FÍN og FSR.

5.6 Tímabundin vik 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 og tímasetja skal upphaf og endi í samningi.

6 Réttur til endurmats á starfi og endurskoðun

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

6.1 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 starfsmanns, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi, fræðsluáætlun starfsmanns o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsingar / verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2 Launaviðtal

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. desember ár hvert. Breytingar á launakjörum skulu taka gildi og koma til framkvæmdar eigi síðar en 1. janúar næstkomandi ár.

6.3 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 sé metin með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

6.4 Réttur til endurmats

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Starfsmaður getur leitað stuðnings hjá trúnaðarmanni. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar FÍN og FSR.

7 Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi 1. júlí 2013 og skal endurskoðaður þegar stofnun eða stéttarfélag óska þess. Samningurinn er afturvirkur frá undirritun til 1. júlí 2013.

Reykjavík, 13.11. 2013

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)

Þótt Halldósson
Ólafur Baldursson
Ólafur S. Einarsson
Björgey Björnsdóttir.

F.h. Framkvæmdasýslu ríkisins (FSR)

Halldóra Vignisdóttir
Lárusdóttir

Bókun 1

Ákvæði um röðun byggingastjóra skv. fylgiskjali 1 gildir afturvirkkt frá 1. janúar 2013. Laun starfsmanna sem gegna því starfi verða leiðrétt frá sama tíma og greidd ásamt nóvemberlaunum þann 1. desember 2013. Uppgjör tekur mið af 1. degi þess mánaðar sem byggingarstjórn í verki hefst. Viðmið yfirvinnuuppgjörs skal vera frá og með 15. degi þess mánaðar sem byggingarstjórn í verki hefst.

Bókun 2

Gildistaka stofnanasamnings hefur ekki áhrif á hagstæðari kjör sem starfsmaður hefur samið um í ráðningarsamningi.

Reykjavík, 13.11. 2013

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)

F.h. Framkvæmdasýslu ríkisins (FSR)

Páll Halldórsson
Ólafur Baldursson
Pughöf S. Einarsdóttir
Björgey Björgv.

Halldóra Víðisdóttir
húsnáðsáhrif

Fylgiskjal 1

Launatafla FÍN

Samningur:	633
Gildistími frá:	1.3.2013
Hlutfall yfirvinnu af mánaðarlaunum er	1,0385%
Full desemberuppbót er	52.100
Full orlofsuppbót er	28.700

Prepareikningur

1. Þrep	Yngri en 30 ára
2. Þrep	frá 30 ára aldri
3. Þrep	frá 35 ára aldri
4. Þrep	frá 40 ára aldri
5. Þrep	frá 45 ára aldri

Mánaðarlaun

663-111	þrep				
Lfl	1	2	3	4	5
1	262.116	265.731	269.401	273.127	276.909
2	270.313	274.094	277.930	281.825	285.779
3	277.857	281.751	285.703	289.718	293.794
4	285.628	289.642	293.716	297.853	302.051
5	293.639	297.774	301.971	306.234	310.559
6	301.892	306.153	310.478	314.871	319.330
7	310.395	314.788	319.245	323.769	328.365
8	319.161	323.684	328.278	332.942	337.677
9	328.191	332.854	337.587	342.394	347.271
10	337.498	342.303	347.180	352.131	357.159
11	347.088	352.038	357.064	362.167	367.348
12	356.971	362.072	367.251	372.508	377.849
13	367.154	372.409	377.748	383.166	388.666
14	377.649	383.065	388.564	394.147	399.814
15	388.462	394.042	399.710	405.463	411.305
16	399.603	405.355	411.196	417.126	423.144
17	411.087	417.016	423.033	429.143	435.344
18	422.921	429.030	435.231	441.526	447.916
19	435.115	441.409	447.798	454.286	460.872
20	447.680	454.165	460.751	467.435	474.221
21	460.629	467.313	474.096	480.987	487.979
22	473.972	480.859	487.851	494.950	502.155
23	487.723	494.819	502.022	509.337	516.764
24	501.890	509.202	516.628	524.163	531.816
25	516.491	524.026	531.677	539.444	547.328
26	531.536	539.302	547.185	555.188	563.314
27	547.040	555.042	563.166	571.412	579.787
28	563.017	571.262	579.635	588.132	596.761
29	579.482	587.977	596.603	605.360	614.252
30	596.447	605.201	614.090	623.115	632.278
31	613.929	622.951	632.111	641.411	650.852
32	631.946	641.242	650.682	660.265	669.994
33	650.509	660.091	669.818	679.693	689.718
34	664.145	673.844	683.688	693.683	703.828
35	683.610	693.604	703.748	714.045	724.499
36	703.667	713.963	724.416	735.025	745.794
37	724.334	734.941	745.710	756.641	767.738
38	745.624	756.554	767.650	778.913	790.346
39	767.563	778.824	790.256	801.861	813.640
40	790.165	801.769	813.547	825.504	837.641