

Stofnanasamningur

Samband stjórnendafélaga og Vegagerðarinnar.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra starfsmanna sem eru í aðildarfélögum Sambands stjórnendafélaga (STF) og starfa hjá Vegagerðinni.

Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamningi STF við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs dags. 30. júní 2004 með síðari breytingum (síðast 19.11.2015) og er hluti hans.

2. Megin markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum.

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar á málefnalegan hátt.
- að laun séu jöfn fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis.
- að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- að launakerfið feli í sér framgang í launum fyrir starfsmenn sem afla sér aukinnar þekkingar með menntun til að takast á við flókin og / eða umfangsmikil verkefni.
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar við að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna hverju sinni.

3. Launaröðun

3.1 Röðun starfa

Röðun starfa í launaflokka byggir meðal annars á skipuriti Vegagerðarinnar. Ákvörðun launa skal fara fram með hlutlægum hætti og miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanns. Við mat á störfum skal meta þau verkefni sem felast í starfinu auk þeirra færni sem þarf til að geta innt það af hendi. Röðun starfa er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 3.3 og 4.1.

Í mjög sérstökum tilfellum þegar starf fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt að raða því starfi með öðrum hætti.

3.2 Röðun í launaflokka

Gr.fl.	
29	Yfirverkstjóri,
28	Brúarsmiður, verkstæðisformaður
25	Verkefnastjóri
21	Verkstjóri sem er staðgengill, vaktstjóri
19	Verkstjóri málningarbils
18	Verkstjóri

213
SE. '09m.
RR

3.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla mælist frá því að starfsmaður hóf störf hjá Vegagerðinni í sambærilegu starfi. Tekið er tillit til starfsreynslu frá öðrum en Vegagerðinni í sambærilegum störfum.

Meta skal starfsreynslu hjá Vegagerðinni eða í hliðstæðu starfi hjá öðrum vinnuveitanda með eftirfarandi hætti:

- Eftir 6 mánuði hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi eða starfsreynsla í 2 ár í sambærilegu starfi gefur eitt launaprep.
- Starfsreynsla í 4 ár í sambærilegu starfi, þar af 6 mánuðir hjá Vegagerðinni gefur eitt launaprep til viðbótar.
- Starfsreynsla í sex ár, þar af 9 mánuðir hjá Vegagerðinni gefur eitt launaprep til viðbótar.

4 Mat á einstökum þáttum

1. Störf yfirverkstjóra, brúarsmiða, verkstæðisformanna sem og störf verkefnastjóra og vaktstjóra hjá Vegagerðinni og eru launuð eftir stofnanasamningi Vegagerðarinnar og STF eru með lágmarkskröfu um stúdentspróf, iðnmenntun, eða mjög víðtæka reynslu á viðkomandi starfssviði og er tekið tillit til þess við grunnröðun starfa.
2. Aðrir verkstjórar skulu a.m.k. hafa lokið stjórnendafræðslu.

Hafi starfsmaður framhaldsmenntun, umfram grunnkröfur, sem lauk með prófi og nýtist í því starfi sem hann sinnir, skal meta það sérstaklega til launahækkana samanber grein 4.1.

4.1 Mat á viðbótar og símenntun

Meta skal formlega viðbótarmenntun og símenntun sem ekki er metin annars staðar og er á viðkomandi fagsviði og nýtist í starfi hjá Vegagerðinni með eftirfarandi hætti:

- 30 ECT einingar 1 launaflokkur
- 60 ECT einingar og/eða meistarapróf í iðngrein 2 launaflokkar

Í þeim störfum þar sem ekki er gerð krafa um stúdentspróf/iðnmenntun eða sambærilega menntun skal meta námskeið sem viðurkennd eru af samningsaðilum og skal greiða starfsmanni 1 launaprep fyrir 60. kennslustunda námskeið og annað þrep til viðbótar eftir 80 stunda námskeið til viðbótar (samtsals 140 stundir). Heimilt er að leggja saman starfsmenntun/námskeið, en þó eru ekki tekin til greina námskeið sem eru eldri en fimm ára.

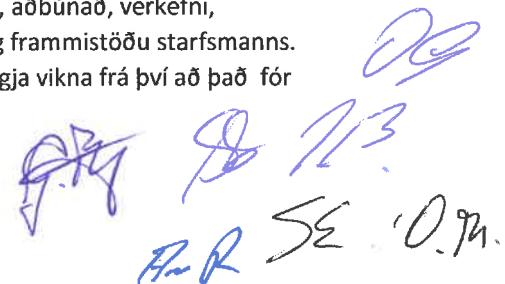
Símenntun skal fara fram þannig að fullt samkomulag sé á milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns sem símenntun sækir.

Hækkun samkvæmt þessari grein getur mest orðið tveir launaflokkar

5 Mat á starfi og starfskjörum

5.1 Starfsmannasamtal

Starfsmannasamtal milli starfsmanns og yfirmanns skal fara fram a.m.k. annað hvert ár. Það getur m.a. verið vettvangur umræðu um starfsánægju, líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, fræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmaður skal fá niðurstöður samtalsins afhentar skriflega innan tveggja vikna frá því að það fór fram. Launamál skulu ekki rædd í starfsmannasamtali.



5.2 Launaviðtöl

Starfsmaður getur óskað eftir formlegu launaviðtali. Í því viðtali gefst kostur á því að fara yfir launakjör og endurmat þátta sem hefur áhrif til hækkunar á röðun viðkomandi starfsmanns innan launarammans samkvæmt 3 og 4 grein. Launaviðtal skal fara fram eigi síðar en tveimur vikum eftir að ósk hefur komið fram og starfsmanni skal gefið vel rökstutt svar stofnunar innan fjögurra vikna frá því að launaviðtal átti sér stað.

6 Jafnræðisregla

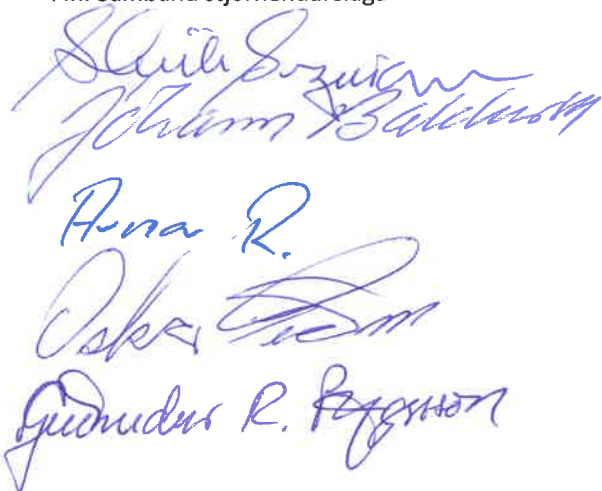
Mat á því hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum Starfsmönnum, svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

7 Gildistími

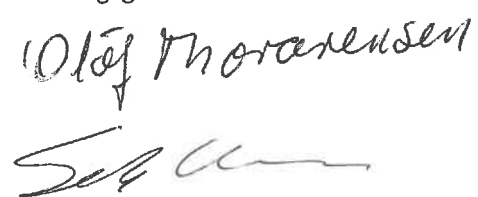
Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2017.

Reykjavík 5. júlí 2017

F.h. Samband stjórnendafélaga


Sigríður Þorvaldsson
Jóhanna Björnsdóttir
Anna R.
Óskur Einarsson
Guðmundur R. Þorgeirsson

Fh. Vegagerðarinnar


Ólafur Thorgeirsson
Sólveig

Fylgiskjal 1

með stofnanasamningi STF og Vegagerðarinnar.

Reglur Vegagerðarinnar um sérstaka umbun vegna tímabundins álags/verkefna.

Heimilt er að greiða starfsmanni viðbótarlaun á grundvelli reglna sem fjármálaráðuneytið setti 7. mars 2007.

Það er forstjóri Vegagerðarinnar sem ákveður í hvaða tilfellum þessi heimild er notuð. Yfirmenn sviða og svæða koma með ábendingu um greiðslur viðbótarlauna þegar þeir telja tilefni vera til þess.

Að afgreiðslu viðbótarlauna skulu koma forstjóri Vegagerðarinnar og fulltrúar hans í samstarfsnefnd um stofnanasamninga svo og viðkomandi yfirmaður sviðs eða svæðis eftir því hvar stjórnandi er staðsettur sem á að fá viðbótarlaun.

Ákvörðun/höfnun um greiðslu viðbótarlauna skal byggð á málefnalegum rökstuddum sjónarmiðum. Við undirbúning ákvörðunar skal líta til umfangs þeirra þátta sem gefa tilefni til greiðslu viðbótarlauna og hvernig einstakir starfsmenn hafa komið að úrlausn þeirra. Almennt skal við mat á því hvort greiða skuli viðbótarlaun vegna sérstaks álags miða við það hvort um óverulegar eða sérstakar aðstæður sé að ræða og ekki geta talist fyrirsjáanlegar í venjubundinni starfsemi stofnunar. Gæta skal þess að stjórnendum sé ekki mismunað eftir kyni eða kynferði.

Heimild til greiðslu viðbótarlauna er bundin við eftirfarandi þætti:



1. **Vegna sérstaks álags** í rekstri eða starfsemi stofnunar t.d. vegna breytinga á starfsmannahaldi, skorts á mönnun, skipulagsbreytinga eða vegna óvæntra og ófyrirséðra ytri atvika sem rúmast almennt ekki innan venjubundinnar starfsemi stofnunar.
2. **Vegna sérstaks árangurs** í starfi sem varða t.d. sérstök markmið eða áherslu sem náð hefur verið samkvæmt fyrir fram gerðri áætlun sem á sér stoð í starfsemi starfsáætlun stofnunar eða í sérstöku samtali stjórnanda og forstjóra Vegagerðarinnar eða fulltrúa hans. Hér undir geta fallið atriði eins og frumkvæði stjórnanda við úrlausn verkefna og ástundun.
3. **Vegna sérstakrar hæfni** stjórnanda er nýttist í starfi. Við mat á sérstakri hæfni skal m.a. líta til þess hvort tímabundnar aðstæður í starfsumhverfi stofnunar leiði til þess að gera verður auknar kröfur til getu eða kunnáttu stjórnanda.

Ákvörðun/höfnun um greiðslu viðbótarlauna skal tilkynna starfsmanni skriflega og koma skal fram í tilkynningu á hvaða forsendum viðbótarlaun eru ákveðin, fjárhæð og tímalengd greiðslu. Verði viðbótarlaunum hafnað skal það rökstutt í skriflegu svari.

Viðbótarlaun eru greidd mánaðarlega. Fjárhæð þeirra skal reikna í sérstakri launategund og haldið aðgreindri frá öðrum greiðslum í launabókhalda stofnunar. Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan fjárheimilda Vegagerðarinnar og má aldrei nema hærri upphæð en 40.000 kr. á mánuði.

Reykjavík 5. júlí 2017

0.9m.

SE. 

R