

Stofnanasamningur

Félag starfsmanna Stjórnarráðsins og ráðuneyti
í Stjórnarráði Íslands gera með sér eftirfarandi stofnanasamning.

Texti sem í þessu skjali er innan ramma er ætlaður til frekari skýringar á einstökum ákvæðum stofnanasamnings, en telst ekki hluti af ákvæðum samningsins.

1. gr.

Aðilar samningsins og gildissvið hans

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna Félags starfsmanna Stjórnarráðsins sem starfa í Stjórnarráði Íslands. Samningurinn er gerður á grundvelli 5. greinar samkomulags um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila 6. nóvember 2015 og 11. kafla kjarasamnings FSS og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. gr.

Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi.

- Stjórnarráðið hefur metnað til að vera eftirsóknarverður vinnustaður skipaður hæfu og traustu starfsfólki.
- Launasetning byggir á málefnalegum sjónarmiðum og sé gagnsæ, óháð svo sem kyni eða aldri.
- Launasetning nýtist sem stjórnartæki til að ná fram markmiðum ráðuneytanna og feli jafnframt í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs með hliðsjón af árangri þeirra og eðli verkefna.

3. gr.

Starfaflokkar

Röðun miðast við að um viðvarandi og stöðugt verksvið sé að ræða og skal starfslýsing liggja til grundvallar.

Starfaflokkur 1

Starfaflokkurinn er ætlaður þeim sem koma til tímabundinna starfa, gjarnan í tengslum við nám sitt.

Starfaflokkur 2

Starfið er fyrst og fremst unnið undir stjórn og ábyrgð annarra þó ákveðins frumkvæðis sé krafist. Það felst m.a. í því að nota þekkingu og hugtök, veita og afla gagna og upplýsinga.



Starfsflokkur 3

Starfið felur í sér ábyrgð á tilteknu og skilgreindu verksviði þar sem unnið er að úrlausn afmarkaðra verkefna sjálfstætt og í samstarfi við aðra. Gerð er krafa um frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum.

Starfaflokkur 4

Starfið felur í sér ábyrgð og umsjón á tilteknu og skilgreindu verksviði, starfssviði eða málaflokki þar sem unnið er að úrlausn umfangsmeiri verkefna sjálfstætt og í samstarfi við aðra. Gerð er ríkari krafa um sérþekkingu, frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum en í starfaflokki 3.

Starfaflokkur 5

Starfið felur í sér faglega ábyrgð og umsjón á ákveðnu verksviði, starfssviði eða málaflokki og tímabundið eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk, t.d. þvert á starfseiningar. Gerð er krafa um sérþekkingu, og enn ríkari krafa gerð til frumkvæðis og sjálfstæðis í störfum.

4. gr.

Lágmarksröðun starfaflokka

Röðun starfaflokka í launatöflu er lágmarksröðun.

• Starfaflokkur 1	01
• Starfaflokkur 2	08
• Starfaflokkur 3	15
• Starfaflokkur 4	20
• Starfaflokkur 5	28

Röðun starfsmanna milli starfaflokka getur skarast.

5. gr.

Persónubundnir þættir

Til að ná markmiðum stofnanasamningsins sbr. 2. gr. hans eru aðilar sammála um að mat skuli lagt á árangur, þekkingu og færni starfsmanns með reglubundnum hætti. Það er unnt að gera t.d. með starfsmannasamtölum, mati á frammistöðu og/eða starfsþróunaráætlun eftir því sem við á. Slíkt mat er lagt til grundvallar ákvörðunum um persónubundin álagsþrep.

Slíkt mat á þekkingu og færni miði að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt, eflst í starfi og þróað faglega hæfni sína og getu til að takast á við verkefni sem því eru falin og ná þannig auknum árangri í starfi.

Í því skyni er mikilvægt að leggja m.a. sameiginlegt mat á þörf fyrir fræðslu og menntun sem eykur þekkingu og færni starfsmanns og nýtist honum í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi ráðuneytis.

Einnig er vinnuveitanda heimilt að horfa til markaðsálags eða eftirspurnarálags við ákvörðun launa.

Ms. ARA

ADG

Meta skal persónubundna þætti til þrepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaþrepum, skal endurmeta starfið til að staðreyna hvort breytingar hafi orðið á því sem leiða til breyttrar röðunar í launatöflu. Leiði slíkt endurmat í ljós að svo sé skal starfið skilgreint upp á nýtt og röðun í launaflokk/a endurspegla breytingarnar, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

Viðmið um notkun álagsþátta

Við mat á persónubundnum þáttum ber að líta til ábyrgðar og álags, hæfni og árangurs og/eða frammistöðu eftir því sem við á. Atriði sem koma til greina við slíkt mat eru meðal annars:

- Árangur í starfi.
- Fagreynsla.
- Frumkvæði.
- Sérstök hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Sérstök samskipta- og samvinnufærni.
- Starfsreynsla.
- Sveigjanleiki umfram hefðbundnar kröfur.

6. gr.

Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í reglubundnum störfum, er heimilt að greiða honum tímabundið álag skv. mati hverju sinni. Til tímabundinna þátta getur meðal annars talist:

- Innleiðing verkefna.
- Leiðandi þátttaka í trúnaðarstörfum á vegum ráðuneytis.
- Mikið álag umfram hefðbundin störf.
- Þátttaka í verkefnum til viðbótar við reglubundin störf.
- Þróun og nýsköpun.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við þrepum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði.

7. grein

Framkvæmd

Launasetning skv. 3.-6. gr. samnings þessa er háð endurmati. Vinnuveitanda ber að sjá til þess að skýrt komi fram hverjar forsendur launaröðunar eru hverju sinni. Starfsmaður getur óskað eftir endurmati á a.m.k. tveggja ára fresti.

8. grein

Ágreiningur og endurskoðun

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags starfsmanna Stjórnarráðsins.

Varðandi endurskoðun vísast til 11. kafla sama kjarasamnings.

9. grein

Gildistími

Stofnanasamningurinn gildir frá 1. júní 2017.

Reykjavík, 18. ágúst 2017

Þórunn Þormóðsd.
Margrét Sigurðsd.
Anna Lísala Gestsd.

Antoni Hauken
Þórunn Hauken
Sigrún Hauken

AA