

Félag starfsmanna Stjórnarráðsins
annars vegar og
forsætisráðuneytið, menntamálaráðuneytið, utanríkisráðuneytið,
landbúnaðarráðuneytið, sjávarútvegsráðuneytið, dóms- og
kirkjumálaráðuneytið, félagsmálaráðuneytið, heilbrigðis- og
tryggingamálaráðuneytið, fjármálaráðuneytið, samgönguráðuneytið,
iðnaðarráðuneytið, viðskiptaráðuneytið, umhverfissráðuneytið og Hagstofan
hins vegar
gera með sér eftirfarandi stofnanasamning á grundvelli greinar 11.3 í
kjarasamningi FSS og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 13. mars 2005.

1. gr.

Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra félagsmanna í Félagi starfsmanna Stjórnarráðsins sem starfa hjá ofangreindum ráðuneytum og gildir frá 1. maí 2006.

2. gr.

Markmið

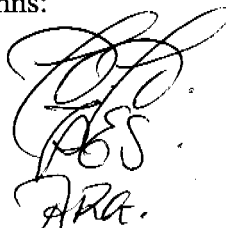
Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi og upptöku nýrrar launatöflu:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum ráðuneytanna
- að bæta nýtingu rekstrarfjármuna og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirrar starfa sem þeir gegna
- að launakerfið gefi möguleika á að fastar greiðslur sem eru hluti af heildarlaunum séu teknar inn í grunnlaun
- að jafnréttisstefna stjórnarráðsins nái fram að ganga, en þar segir m.a. að “konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hvers konar frekari þóknana, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti.”

3. gr.

Starfaflokkar

Launakerfi ráðuneytanna byggir á eftirfarandi starfaflokkum. Til grundvallar röðun skal liggja starfslýsing viðkomandi starfsmanns:

1 
FSS
ARA.


Stj. Stj. SA.

Almenn störf

Almenn störf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn og ábyrgð annarra. Einnig tímabundin skrifstofustörf og afleysingastörf, t.d. sumarfólk og/eða nemar.

Skrifstofustarf I

Skrifstofustörf sem að jafnaði eru unnin undir stjórn og ábyrgð annarra. Verkefni felast aðallega í þjónustu svo sem afgreiðslu, símvörslu, ljósritun og afhendingu gagna, útskrift reikninga, útgáfu vottorða, skráningu og almennri miðlun upplýsinga.

Skrifstofustarf II

Sérhæfð skrifstofustörf sem að jafnaði eru unnin sjálfstætt en undir ábyrgð annarra og krefjast sérstakrar þekkingar eða reynslu á ákveðnum sviðum eða ákveðnum kerfum. Verkefni felast m.a. í úrvinnslu gagna, skjalavörslu, bókun reikninga eða almennri sérhæfðri eða tæknilegri aðstoð.

Skrifstofustarf III

Stjórnunarstörf sem fela í sér ábyrgð og umsjón með störfum annarra starfsmanna. Verkefni felast m.a. í stjórnun verkefna, stjórnun deilda, þátttöku í stefnumótun, umsjón með áætlanagerð eða samskiptum við önnur ráðuneyti og stofnanir.

4. gr.

Röðun starfaflokka í launaflokka.

Röðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun. Störf starfsmanna og starfskjör skulu rædd reglulega m.t.t. röðunar þeirra. Starf (starfsmaður) endurraðast milli launaflokka innan launaramma samkvæmt ákvörðun yfirstjórnar.

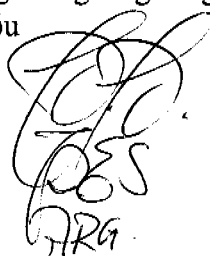
- Almennum störfum er grunnraðað í launaflokk 1
- Skrifstofustarfi I er grunnraðað í launaflokk 10
- Skrifstofustarfi II er grunnraðað í launaflokk 18
- Skrifstofustarfi III er grunnraðað í launaflokk 26

Röðun starfsmanna milli starfaflokka getur skarast.

5. gr.

Viðmið um notkun álagsþátta.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka (lárétt röðun). Slíkt álag skal háð endurmati. Við mat á álagi vegna þessara þátta ber að líta til menntunar sem nýtist í starfi, starfsreynslu, viðbótarábyrgðar og álags vegna sérstakra verkefna, hæfni og sérstaks árangurs og/eða frammistöðu



Símenntun (allt að 2,5%)

Heimilt er að meta til allt að 2,5% álagsþáttar hafi starfsmaður lokið viðurkenndu eða sérhæfðu viðbótarnámi sem nýtist í starfi.

Starfsaldur og starfsreynsla (allt að 7,5%)

Starfsreynsla miðast við reynslu úr sama eða sambærilegu starfi. Starfsfólk skal fá 2,5% eftir tveggja ára starfsreynslu, 2,5% eftir fimm ára starfsreynslu og 2,5% eftir 8 ára starfsreynslu.

Hæfni/árangur (allt að 5%)

Greiða skal álag allt að 5% vegna hæfni eða árangurs starfsmanns umfram venjulega kröfur sem gerðar eru til þeirra sem gegna viðkomandi starfi. Atriði sem koma til greina við mat á hæfni og árangri eru meðal annars:

- Starfsmaður sýnir verulegan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði og áhuga í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður sinnir störfum á fleiri en einu af verksviðum eða starfseiningum ráðuneytisins.

Álag (allt að 5%)

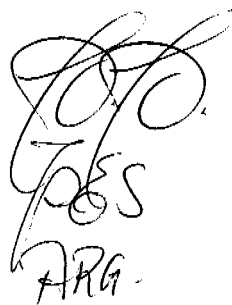
Greiða skal allt að 5% vegna viðbótarálags eða ábyrgðar vegna sérstakra tímabundinna verkefna. Við mat á álagi skal m.a. haft í huga:

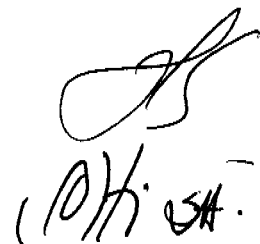
- Mikið álag fylgir starfinu, tímabundið.
- Forysta eða þátttaka í verkefna- eða stýrihópum sem bætist ofan á reglubundin verkefni fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Nefndarstörf í innlendum eða erlendum nefndum sem bætast ofan á reglubundin verkefni og nefndir fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Skyndilegar eða auknar kvaðir um verklok einstakra verkefna, umfram það sem eðlilegt getur talist.

Mat samkvæmt þessari grein getur gefið starfsmönnum allt að 20% álag á launaflokk tímabundið til allt að eins árs. Ákvörðun um breytta álagsprósentu sætir endurskoðun og gildir þar til nýtt mat hefur farið fram.

6. gr.**Starfsmannasamtöl**

Ráðuneyti skulu stefna að því að viðhafa starfsmannasamtöl sem framkvæmd skulu árlega milli yfirmanns og starfsmanns. Í starfsmannasamtölum gefst aðilum kostur á að fara yfir verkefnastöðu og skipulag. Þar verði einnig starfsánægja, árangur og væntingar til starfsins ræddar. Gert er ráð fyrir að stjórnendur og starfsmenn setji sér sameiginleg markmið, svo sem um starfs- og endurmenntun, í starfsmannasamtölum.


TOS
ARG.


(PH) SA.

7. gr.

Ágreiningur og endurskoðun

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefnda í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra, fyrir hönd ríkissjóðs og FSS.

Varðandi endurskoðun vísast til gr. 11.4.3.1. í kjarasamningi fjármálaráðherra og FSS.

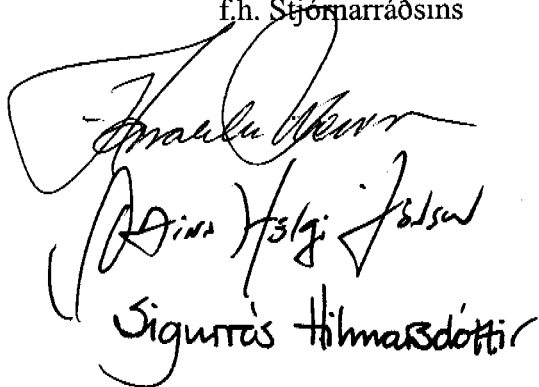
8. gr.

Gildistími

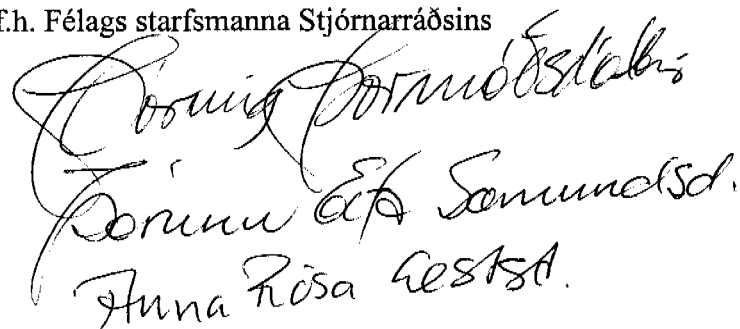
Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006.

Stjórnarráðinu, 7. apríl 2006

f.h. Stjórnarráðsins


Haukur Þorgeirsson
Aina Hólga Jónsdóttir
Sigrún Hilmarisdóttir

f.h. Félags starfsmanna Stjórnarráðsins


Þórunn Þorvaldsson
Þórunn Elfa Samundsdóttir
Anna Rósa Gestsdóttir

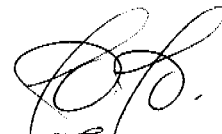
B ó k u n
með stofnanasamningi

Félags starfsmanna stjórnarráðsins annars vegar
og
Stjórnarráðsins hins vegar
undirrituðum 7. apríl 2006

Vegna 2. gr.

Aðilar eru sammála um þann skilning á 5. lið 2. mgr. samningsins að hið nýja launakerfi geri mögulegt/kleift að meta fastar greiðslur, sem teljast hluti heildarlauna, svo sem hluta fastrar yfirvinnu eða þóknanaeininga, inn í grunnlaun án þess að til uppsagnar á fastlaunasamningi komi. Slíkt fyrirkomulag við launasetningu/vörpun í nýtt launakerfi hinn 1. maí 2006 gerir ekki ráð fyrir breytingu á vinnuframlagi starfsfólks nema um það sé sérstaklega fjallað.


(PH)
SA.


PES.
ARG.