

Staðlað form stofnanasamnings

Ríkisstofnun..... annars vegar og **Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga** hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá(stofnun).

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- 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 ómálefnalega þátta.

3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu eða aðra þá prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu:

Sérfræðingur 1 fl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflökki, sem að jafnaði er undir verkstjórn annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni geta meðal annars falið í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum).

Dæmi að Ístarf flokkun: - 2122.99 - 2419.99 - 2441.99

Kóp
Gott
[Handwritten signature]

Sérfræðingur 2 / Verkefnisstjóri 1

lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflökki, en þó undir verkstjórn annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni útheimta frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta meðal annars falist í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð, stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir. Í starfinu getur falist þátttaka í ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum).

Dæmi að Ístarf flokkun: - 2122.99 - 2419.99 - 2441.99

Sérfræðingur 3 / Verkefnisstjóri 2

lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflökkum eða fjármálalegum verkefnum, en þó undir verkstjórn annarra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Það getur meðal annars falist í undirbúningi, greiningu og úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur. Einnig geta verkefni falið í sér eftirlit, ritun umsagna og skýrslna, afstemmingar, samningagerð, útboðsgerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitafna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð. Starfið getur falið í sér stefnumótunarvinnu og samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir sem og innlenda og erlenda aðila og stofnanir. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.)

Dæmi að Ístarf flokkun: - 2122.99 - 2419.99 - 2441.99

Deildarstjóri

lfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflökkum eða fjármálalegum verkefnum í rekstri, gagnvart sviðstjóra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Verkefni geta meðal annars falist í eftirliti, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, samningagerð, ákvarðanatöku og úrvinnslu álitafna í formi greinargerða og/eða þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Starfið felur í sér starfsmanna- og verkefnastjórnun ásamt skipulagningu og áætlanagerð á viðkomandi einingu. Það getur falið í sér samskipti við ráðuneyti, samstarfsstofnanir og innlenda og erlenda aðila. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar, og að starfsmaður sinni skyldum verkefnum.)

Dæmi að Ístarf flokkun: 1229.99 - 1231.99 - 1232.99 - 1233.99 - 1234.99 - 1235.99 - 1236.99 - 1237.99 - 1239.99

Kóp


Sviðsstjóri Hfl. frá _____

(Dæmi: Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð, og að sinna skyldum verkefnum.)

Dæmi að Ístarf flokkun: - 1210.99

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal forstöðumaður endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafi orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 4.1, gr. 4.2, gr. 4.3, gr. 5.1 og gr. 5.2)

4.1 Viðbótarmenntun

Framhaldsmenntun til viðbótar BA/BSc grunnprófi getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík menntun metin til launaflokka (sbr.gr 3). Ef starfsmaður hefur hins vegar aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun sem nýtist í starfi metin til launaprepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi:

(Dæmi):

Cand oecon; Diploma eða sambærilegt.	...	launaprep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	...	launaprep
Dr.próf	...	launaprep

Styttra formlegt nám, sem nýtist í starfi, skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það tilprepa.

Alls geta launaprep vegna viðbótarmenntunar orðið allt að prep samtals.

4.2 Fagreynsla

Fagreynsla getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík fagreynsla metin til launaflokka. Ef fagreynsla er umfram kröfur til starfs, skal slík reynsla metin til launaprepa og taka mið af eftirfarandi:

Fagreynsla sem gerir starfsmann hæfari en ella og sem nýtist í starfi skal metin sérstaklega og/eða starfsaldur hjá viðkomandi stofnun, þannig:

(Dæmi:

Eftir ... ár í starfi	... launaþrep
Eftir ... ár í starfi	... launaþrep
Eftir ... ár í starfi	... launaþrep
Eftir ... ár í starfi	... launaþrep

Alls geta launaþrep vegna starfsreynslu orðið talsins.

4.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaþrepa, 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 Sérstök færni og árangur

Sérstök færni og árangur starfsmanns getur gefið honum reglulega eitt þrep eða fleiri t.d fyrir einhvern/einverja eftirtalinna þátta og skal launaákvörðun byggjast á reglubundnu *árangurs-/frammistöðumati*, sem fer fram á undan starfsþróunarsamtali / starfsmannasamtali (sjá nánar gr. 6.1).

(Dæmi:

Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni þrep
Hæfni í samvinnu/samskiptum þrep
Fagleg hæfni umfram starfskröfur þrep
Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði þrep
Virkni við sí- og endurmenntun þrep
Aukið umfang, álag og ábyrgð þrep
Sveigjanleiki, liðlegheit þrep
Annað..... þrep

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess skv. gr. 5.1. Ákvörðun um greiðslu fyrir tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af sviðsstjóra/forstjóra í samráði við starfsmann.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

(Dæmi:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar.
- Starfsmönnum starfseiningar fækkar tímabundið.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunar
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

Sjá einnig: 1) Gr. 1.3.1. í kjarasamningi aðila, 2) Aðra málsgrein 9. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og 3) Reglur fjármálaráðuneytisins um greiðslu viðbótarlauna.

6. Aðrir þættir

6.1 Starfsmanna-/ starfsþróunarsamtal

Reglulega skulu fara fram starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl. Þar má meðal annars ræða um samskipti og líðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun og setja markmið um árangur og tímabundin verkefni eftir því sem við á.

Æskilegt er að slík samtöl fari fram eftir að formlegt mat er lagt á árangur og frammistöðu, skv. gr. 5.1 hér að framan, sem leitt getur til tímabundið hærri launa. Ekki er þó gert ráð fyrir að ræða launamál í starfsþróunarsamtali.

6.2 Ágreiningur um framkvæmd

Komi upp ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um röðun starfs til launa eða um launaþróun með hliðsjón af ákvæðum þessa staðlaða forms stofnanasamnings, hefur starfsmaður samband við KVH sem getur krafist fundar með stofnuninni til að ræða og leysa málið.

Staður....., dags.....

F.h.....(stofnunar)

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga / starfsmaður

KIP
[Handwritten signatures]