

Stofnanasamningur

Milli Umferðarstofu og SFR, samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 09. mars 2005

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í SFR, Starfsmannafélag ríkisstofnana, sem ráðnir eru til starfa hjá Umferðarstofu. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra dags. 09. mars 2005 og gildir hann frá 1.5.2006.

2. Markmið

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og jafnræðis gætt.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti.
- Að Umferðarstofa sé fjölskylduvænn vinnustaður.

3. Skilgreiningar starfa og röðun starfa í launaflokka

3.1 Skilgreiningar starfa

Skráningarfulltrúi / skrifstofumaður: Sinnir reglubundnum verkefnum og kerfisbundinni afgreiðslu/skráningu mála og verkefna. Starfar undir stjórn annarra.

Þjónustufulltrúi: Sinnir afgreiðslu og samskiptum við viðskiptavinum

Sérfræðingur I: Hefur umsjón með ákveðnum verkefnum eða verkþáttum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Starfar undir stjórn annarra.

Sérfræðingur II: Starfar að verkefnum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann vinnur að stórum hluta sjálfstætt að úrlausn þeirra.

Tölvusérfræðingur: Forritari eða kerfisfræðingur sem starfar sjálfstætt eða undir stjórn annara að verkefnum tengdum hugbúnaðargerð og/eða rekstri tölvukerfa.

Verkefnisstjóri / deildarstjóri: Hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglegra og stjórnunarlega ábyrgð á þeim. Ber stjórnunarlega ábyrgð á ákveðnum þáttum í starfsemi stofnunar. Tekur þátt í faglegri ráðgjöf, þróun og áætlanagerð í samráði við yfirmann.

Sviðstjóri/frkv.stjóri sviðs: Á við um yfirmenn sviða sem mynda framkvæmdarstjórn stofnunarinnar.

Störf einstakra starfsmanna eru nánar skilgreind í starfslýsingu viðkomandi starfsmanns.

3.2 Röðun starfa

Starfsheiti	Lágmarksröðun
Skráningarfulltrúi/Skrifstofum.	010
Þjónustufulltrúi	010
Sérfræðingur I	014
Sérfræðingur II	016
Tölvusérfræðingur	022
Verkefnisstjóri/ Deildarstjóri	022
Sviðstjóri/frkv.stjóri sviðs	024

4. Aðrir þættir sem ráða röðun í launaflokka

A. Menntun

Starfsfólk, sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir.

- Starfsfólk, sem lokið hefur 1 vetra námi, skal raðast 1 launaflokki hærra en ella, enda nýtist það í starfi.
- Starfsfólk, sem lokið hefur 2ja vetra námi, skal raðast 2 launaflokkum hærra en ella, enda nýtist það í starfi.
- Starfsfólk, sem lokið hefur 3ja vetra námi, skal raðast 3 launaflokkum hærra en ella, enda nýtist það í starfi.

Þessar launaflokkshækkanir eiga ekki við um almennt nám í menntaskóla, enda það forsenda ráðningar í mörg störf.

B. Starfsnám/símenntun

Umferðarstofa mun stuðla að því að allir starfsmenn sækja sér símenntun/starfsmenntun, hvort sem um er að ræða lengri eða styttri námskeið. Í tengslum við stefnumiðað árangursmat hjá Umferðarstofu verður mótuð og sett fram starfsþróunaráætlun þar sem markmiðið er að hver starfsmaður sækja sér símenntun að jafnaði 20-30 klst. á ári. Hvati fyrirtækisins til að standa við áætlunina er að tryggja árangur allra mælikvarða. Hvati starfsmanna er að framkvæmd starfsþróunaráætlunar verður hluti af bónuskerfi tengdu skorkortinu í heild.

C. Starfsreynsla

Starfsreynsla er metin til launa skv. eftirfarandi:

Eftir starfsaldri hjá stofnun og forverum hennar:

Eftir 2 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar við grunnröðun
Eftir 10 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar

** Starfsaldur hjá stofnun er sá tími sem liðið hefur frá ráðningu starfsmanns hjá stofnunni eða forverum hennar.*

- Meta skal aðra starfsreynslu sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti til jafns við starfsreynslu innan stofnunarinnar eða forverum hennar.
- Umferðarstofa getur flýtt ofangreindum hækkunum í samráði við starfsmann þannig að starfsreynsla verður metin til hækkunar fyrir en ofangreindur tímarammi gerir ráð fyrir. Í slíkum tilfellum skal gera starfsmanni sérstaklega grein fyrir því að verið sé að flýta fyrirsjáanlegum starfsreynsluhækkunum.

D. Persónubundnir þættir

Heimilt er að veita starfsmanni hækkun varanlega eða tímabundið, vegna eftirfarandi persónubundinna þátta.

- Árangur og færni
- Jákvæðni
- Frumkvæði og sjálfstæði
- Samstarfshæfni
- Tryggð og viðhorf
- Þáttaka í gæðastarfi og nýsköpun
- Endur- og símenntun sem nýtist í starfi
- Aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi
- Starfinu fylgir ráðgjöf eða kennsla innan stofnunar eða utan

E. Starfsbundnir þættir

Starfsbundnir þættir skulu metnir til hækkunar launa.

1. Sérhæfing.
 - Starfið krefst sérþjálfunar sem nýtist lítið eða takmarkað við önnur störf
2. Ábyrgð.

5. Réttur til endurmats á starfi og framgangur

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. því sem kjarasamningur kveður á um.

6. Starfsmannaviðtöl og launaviðtöl

Starfsfólk á rétt á starfsmannaviðtali einu sinni á ári til að ræða starf og starfssvið sitt.

Starfsfólk á rétt á umsögn um störf sín liðið ár.

Starfsfólk skal einnig hafa rétt á viðtali einu sinni á ári vegna launa.

7. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða megi ákvæði þessa samkomulags um röðunarreglur ef annar hvor aðili óskar þess, eins og kveðið er á um í 11. kafla kjarasamnings félagsins og

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs 09. mars 2005.

8. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1.05.2007

9. Undirritun samnings

Reykjavík 27.06.2007

Fh. SFR

Fh. Umferðarstofu

Fh. SFR

Fh. SFR

10. Bókanir

Bókun A:

Umferðarstofa greiðir árlega árangurstengd laun (bónus) sem byggir á árangri stofnunar, hópa og einstaklinga. Samstarfsnefnd hefur samist um að kjarasamningsbundin hækkun á launalið Umferðarstofu þann 1.5.2007 skuli ráðstafað samkvæmt því árangursstjórnunarfyrirkomulagi sem er við lýði hjá Stofnuninni. Skal því enginn starfsmaður taka föstum eða tímabundnum launahækkunum skv. umræddu ákvæði þann 1.5.2007.

Umferðarstofa skuldbindur sig til eftirfarandi:

- 1) Kostnaður Umferðarstofu vegna greiðslu árangurstengdra launa skal ekki vera minni á þriggja ára tímabili en sem nemur þeirri hækkun á launalið sem kjarasamningar kveða á um.
- 2) Hámarksbónus einstakra starfsmanna skal taka kjarasamningsbundnum launahækkunum.
- 3) Markmið einstaklingsmælikvarða skulu vera ákvörðuð af starfsmanni og næsta yfirmanni í sameiningu í árlegu starfsmannaviðtali. Komi starfsmaður og yfirmaður sér ekki saman um markmið skal deilum vísað til samstarfsnefndar. Stofnun og starfsmanni er gert að hlýta niðurstöðum samstarfsnefndar.

- 4) Innan 30 daga frá greiðslu árangurstengdra launa skal Umferðarstofa kynna fyrir samstarfsnefnd samantekt á kostnaði vegna greiðslu árangurstengdra launa. Samstarfsnefnd skal fá að kynna sér yfirlit þar sem fram kemur samanburður á kostnaði vegna árangurstengdra launa og þess kostnaði sem hefði fallið til hefði launahækkun 1.5.2007 verið ráðstafað sem föstum launahækkunum. Samstarfsnefnd skal fá aðgang að öllum þeim launagögnum sem hún telur þurfa til að sannfærast um að Umferðarstofa hafi staðið við samkomulag um ráðstöfun kjarasamningsbundinna launahækkana.

Bókun B:

Samningur þessi er gerður og undirritaður af samstarfsnefnd stofnanasamninga hjá Umferðarstofu. Samningurinn er undirritaður með þeim fyrirvara að telji forsvarsmenn SFR alvarlega galla á fyrirkomulagi greiðslu árangurstengdra launa skv. Bókun A, getur SFR rift samningi þessum fyrirvaralaust innan tveggja vikna frá undirritun samningsins.