

Stofnanasamningur

Ríkiskaupa og SFR – stéttarfélags í almannajónustu

skv. 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkisjóðs 1. október 2015

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til alls félagsfólks í SFR – Stéttarfélags í almannajónustu, sem eru í starfi hjá Ríkiskaupum.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamnings:

- að launakerfið verði eitt af stjórnækjum stofnunarinnar til að ná fram markmiðum hennar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna,
- að tryggja Ríkiskaupum metnaðarfulla einstaklinga með menntun, reynslu og hæfni til að takast á við áhugaverð og krefjandi verkefni,
- að launaákvæðanir séu teknar með málefnalegum hætti og gefi starfsmönnum tækifæri til að eflast í starfi og auki möguleika þeirra á bættum kjörum,
- að launakerfið verði sveigjanlegt, hvetjandi og gagnsætt,
- að tryggja jöfn laun karla og kvenna fyrir sambærileg störf í takt við ákvæði laga og reglugerða um jafnréttismál,
- að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan stofnunarinnar með markvissri sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi,
- að launaþróun starfsmanna taki mið af því að stofnunin sé samkeppnishæf við aðrar ríkisstofnanir og viðmiðunaraðila á almennum vinnumarkaði.

3. Grunnröðun og starfsheiti

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkswið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

3.2 Starfsheiti og röðun

Aðilar eru sammála um að launakerfi Ríkiskaupa byggi á eftirfarandi starfsheitum og grunnröðun launa. Til grundvallar röðun skal liggja fyrir starfslýsing viðkomandi starfsmanns. Grunnröðun í launaflokka miðast við þá prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu.

1. Móttökuritari lfl. 16

Starfsmaður vinnur undir stjórn annarra og eftir atvikum að sjálfstæðum verkefnum. Hann annast símsvörun, móttöku viðskiptavina og gagna, skráningu þeirra og úrvinnslu. Hann sér um innkaup á ákveðnum rekstrarvörum og önnur tilfallandi verkefni.

Ístarf flokkun: - 4222.11

2. Aðalféhirðir lfl. 18

Starfsmaður vinnur undir stjórn annarra og eftir atvikum að sjálfstæðum verkefnum s.s. greiðslubókhald, innheimta viðskiptakrafna og innkaup á ákveðnum vörum og búnaði. Hann sinnir viðveru- og tímaskráningarkerfi og leiðbeinir starfsmönnum þar um og önnur tilfallandi verkefni.

Ístarf flokkun: - 4211.05

3. Útboðsfulltrúi lfl. 17 –

Starfsmaður vinnur undir stjórn annarra og eftir atvikum að sjálfstæðum verkefnum s.s. móttöku erinda, skráningu og miðlun upplýsinga umsjón með útboðsgögnum og önnur tilfallandi verkefni.

Ístarf flokkun: - 4190.99

4. Bókari lfl. 20

Starfsmaður vinnur sjálfstætt að verkefnum undir stjórn annarra. Hann annast m.a. fjárhaldsbókhald, innkaup og sölu bifreiðatrygginga og sér um helstu afstemmingar ásamt öðrum tilfallandi verkefnum.

Ístarf flokkun: - 3433.01

3.3 Starfslýsingar

Starfslýsingar skal endurskoða við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. 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 launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 4.1, gr. 4.2, gr. 4.3, gr. 5.1, gr. 5.2 og gr. 5.3).

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmenn verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega menntun sem nýtist í starfi, er á fagsviði viðkomandi starfs og ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs. Viðbótarmenntunar skal metin sem hér segir¹:

Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám,	
eða annað sambærilegt á frh.skólastigi	2 launaflokkar
Diploma eða sambæril., (60 ECTS ein.)	2 launaflokkar
BA/BS/B.ED eða sambærilegt nám	4 launaflokkar
MA., MS. próf eða sambærilegt, (90-120 ECTS ein.)	4 launaflokka

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

Heimilt er að meta aðra menntun sem ekki er metin til ECTS eininga en nýtist í starfi. Starfsmaður sem lýkur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum skal fá það metið til launaþreppshækkunar þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

60 kennslustundir	1 álagsþrep
120 kennslustundir	1 álagsþrep til viðbótar
200 kennslustundir	1 álagsþrep til viðbótar

4.2 Starfs-/fagreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar.

Starfsreynsla er metin eftirfarandi:

Eftir 1 ár í starfi	1 álagsþrep
Eftir 3 ár í starfi	1 álagsþrep til viðbótar
Eftir 5 ár í starfi	1 álagsþrep til viðbótar
Eftir 7 ár í starfi	1 álagsþrep til viðbótar

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

¹ Mat á viðbótarmenntun er í samræmi við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins hverju sinni, m.a. sbr. ákvæði gerðardóms dags. 14. ágúst 2015. Sjá í WP, „Bréf og leiðbeiningar til forstöðumanna vegna menntunarákvæðis“ dags. 29. apríl 2016.

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

Frammistöðumat er hluti af frammistöðustjórnun félagsmanna hjá Ríkiskaupum og fer það að jafnaði fram tvisvar á ári, þ.e. í maí/júní og í nóv./des. Með frammistöðumati er stjórnendum falið það verkefni að meta hvernig einstaka starfsmenn starfa í samræmi við stefnu og markmið stofnunarinnar, og starfsmönnum er þannig tryggt að þeir fái hreinskipta endurgjöf um sína frammistöðu. Niðurstaðan verður notuð til að sjá hvort þörf er á úrbótum, og til að hrósa fyrir það sem vel er gert. Matið á jafnframt að vera stuðningur við að ná fram jákvæðri framþróun og aukinni skilvirkni hjá stofnuninni.

Matið er sett upp með tölulegum matskvarða. Miðja hans eru þær eðlilegu kröfur og væntingar til starfsmanns miðað við starfslýsingu hans, menntun og reynslu. Rökstuðningur fylgir einkunnagjöf, en með því er reynt að tryggja gegnsæi og málefnalega og rökstudda notkun kvarðans.

Tímabundnir þættir sem mældir eru:

1. Frammistaða í starfi.
2. Samskipti, samvinna og þjónustuvilji.
3. Innleiðing verkefna, þróun og nýsköpun.
4. Miðlun þekkingar, færni og hæfni.
5. Tímabundin aukin ábyrgð og álag.

Starfsmönnum sem skara fram út í starfi er veitt launatengd umbun. Greitt er fyrir sérstaka færni og árangur skv. frammistöðumati Ríkiskaupa².

6. Ýmis ákvæði

6.1 Starfsmanna-/starfsþróunarsamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta stjórnanda skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið fyrir lok nóvember ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2 Endurmenntun og starfsþróun

Ríkiskaup skulu hafa á að skipa hæfum starfsmönnum og stjórnendum skulu sjá til þess að starfsmenn geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verksviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

² Sjá í WP, „Frammistöðumatsblað Ríkiskaupa“.



6.3 Gerð starfsþróunaráætlana

Ríkiskaup skulu stuðla að því að starfsmenn geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

Mikilvægt er að stjórnandi og starfsmenn komi saman að mati á þörf fyrir fræðslu og menntun sem nýtist í starfi og við framkvæmd slíkrar stefnu. Ríkiskaup mæta þeirri þörf með gerð starfsþróunaráætlana fyrir einstaka starfsmenn, hópa starfsmanna eða alla stofnunina. Starfsþróunaráætlunin er tímasett og endurmetin a.m.k. árlega.

Í starfsmannasamtölum skal meðal annars fara fram umræða um þróun starfsmanns, umræða um þróun og eða breytingar á eðli starfsins sjálfs og annað sem snertir getu starfsmanna til að sinna starfi sínu. Tryggja skal jafnræði starfsmanna um aðgang að starfsþróun í samræmi við starfsmannastefnu stofnunarinnar.

6.4 Launaviðtal og endurmat starfskjara

Starfsmenn Ríkiskaupa eiga rétt á launaviðtali við næsta stjórnanda eða forstjóra einu sinni á ári og endurmat á störfum og starfskjörum þegar tilefni er til. Leiði launaviðtal til breytinga á starfi og starfskjörum, þá skal gert samkomulag um breytingar á persónubundnum ráðningarkjörum svo fljótt sem verða má.

6.5 Ágreiningsmál

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. 11. gr. kjarasamnings.

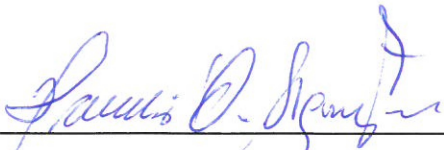
7. Gildistími og endurskoðun

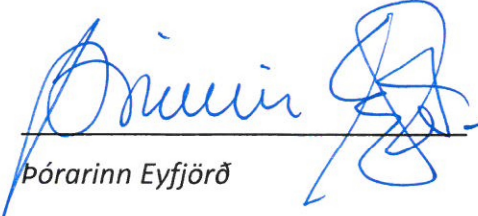
Þessi stofnanasamningur tekur við af samningi frá 30. mars 2007. Breyting hans tekur gildi 1. júní 2017. Endurskoðun skal gerð í samræmi við 11. kafla kjarasamnings aðila.

Reykjavík, 18. janúar 2018

f.h. Ríkiskaupa

f.h. SFR – stéttarfélags í almannapjónustu


Halldór Ó. Sigurðsson


Þórarinn Eyfjörð