

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannþjónustu og Umhverfisstofnunar

Samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28. október 2015.

1. Inngangur

Við gerð stofnanasamnings þessa var tekið mið af stefnu stofnunar, markmiðum og gildum með það að leiðarljósi að samningurinn sé gegnsær og skiljanlegur starfsfólki. Gagnkvæmt traust á milli starfsmanna og stjórnenda stofnunar er mikilvægt og er það sameiginlegt markmið samningsaðila að það endurspeglist í framkvæmd samningsins með auknum gæðum í þjónustu, skilvirkara starfi og ánægðu starfsfólki.

2. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannþjónustu sem eru í starfi hjá Umhverfisstofnun.

3. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfið uppfylli gagnkvæmar þarfir og væntingar stofnunarinnar og starfsmanna og hafa í því skyni sett sér eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis, búsetu eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að meta þau verkefni og þá ábyrgð sem í starfinu felst.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við endur- og símenntunaráætlun stofnunar og einstaklingsmiðaða starfsþróunaráætlun starfsmanns.
- Að launakjör séu sambærileg eða betri en hjá sambærilegum stofnunum.

4. Starfaskilgreiningar og röðun starfa í launaflokka

4.1 Almenn atriði

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfsins, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

KKX
OK
SA
EK
N

4.2 Grunnröðun

Háskólanemi. Sumarstarfsmaður sem vinnur á fagsviði undir leiðsögn starfsmanna stofnunarinnar.

Launaflokkur: Eftir eitt ár í háskólanámi 8; eftir tvö ár í háskólanámi 10; eftir þrjú ár í háskólanámi 12

Móttökuritari. Móttaka gesta og símsvörun. Ýmis skrifstofustörf, s.s. merking reikninga til bókara, ljósritun og frágangur gagna. Ýmis konar afgreiðsla og móttaka greiðslna.

Launaflokkur 11

Landvörður. Landvörður miðlar upplýsingum og sinnir fræðslu til gesta friðlýstra svæða. Hann annast daglegan rekstur og umsjón eftir atvikum í samræmi við skipulag og vinnulýsingu og fylgir eftir stjórnunar- og verndaráætlun. Starf landvarða felst m.a. í að fylgjast með að hvorki séu brotin ákvæði friðlýsingar svæðis né lög um náttúruvernd. Sér um vöktun á náttúrufari / öryggismálum m.t.t. innviða, upplýsingagjöf ofl.

Launaflokkur 10

Sérhæfður ritari. Fundarboðun, undirbúningur gagna og fundarritun, ritvinnsla, gagnaskráning og ljósritun. Í starfinu getur einnig falist sérhæfð ritarastörf, m.a. verknúmeraskráning, pantanir á rekstrarvörum, innanlandsflugi, uppfærsla á gagnagrunnum og umsjón með samgöngusamningum.

Launaflokkur 15

Sérfræðingur. Starfsmaður hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verkefni / verkefnum innan ákveðins fagsviðs. Sjálfstæð úrlausn þjónustuverkefna.

Launaflokkur 17

Í þeim tilvikum að starf fellur ekki að almennum skilgreiningum skal samstarfsnefnd SFR og Umhverfisstofnunar semja um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

5. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launabæpa í launatöflu sbr. gr 1.2.2 í kjarasamningi. Hafi starfsmaður náð átta launabæpum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launabærun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.¹

5.1 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- | | |
|--|------------|
| ▪ Stúdentspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi | 2 launabæp |
| ▪ Diplómagráða á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) | 2 launabæp |
| ▪ BA/BSc próf eða sambærilegt | 4 launabæp |

¹ Í framkvæmd m.v. launatöflu er unnt að hækka um einn launaflokk á móti lækkun um eitt bæp.

KKA
KK
SA

Til að fá æðri menntun en stúdentspróf metna til launa, þarf hún að tengjast starfssviði starfsmanns og nýtast í starfi sbr. starfslýsingu.

5.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna hjá stofnuninni eða í sambærilegum verkefnum. Starfsreynsla sem er áunnin við skammtímaráðningu og nýtist í starfi, skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs- eða fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunar. Starfsreynsla skal metin til álagsþrepa.

- Eftir eitt ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 5 ár í starfi 1 álagsþrep

5.3 Endur- og símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðnum tímafjöldi er náð. Endur- og símenntun skal metin að hámarki til þriggja launaþrepa.²

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt launaþrep

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt launaþrep til viðbótar

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt launaþrep til viðbótar

5.4 Sértæk ábyrgð

Meta skal sértæka ábyrgð hjá þeim starfsmönnum sem hana bera til launaflokka eða þrepa.

- Umsjón með starfsstöð 1 álagsþrep
- Teymistjórn 2 álagsþrep

5.5 Aðrir þættir

Heimilt er að greiða starfsmanni álagsþrep vegna sérstakrar hæfni og árangurs og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta.

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, sem nýtist beint í starfi en sem ekki er greitt fyrir með öðrum hætti.
S.s. hæfni til að sinna fleiri en einu af verkviðum stofnunarinnar eða önnur fjölhæfni og breidd sem gerir starfsmann sérstaklega verðmætan.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
Starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á markaði, samkvæmt viðurkenndum gögnum sem sýna fram á þetta.
- Árangur og hæfni
Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi (skv. starfslýsingu), framúrskarandi hæfni til samskipta og samvinnu eða hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum í starfi.

² Starfsmaður getur fylgst með og tekið út skýrslur um endurmenntun í verkþókhaldi stofnunarinnar.

6. Tímabundnir þættir – Viðbótarlaun

Aðilar eru sammála um að greitt skuli fyrir tímabundna þætti sbr. gr. 11.3.2.3 í kjarasamningi og að áhersla skuli lögð á a) tímabundna aukna ábyrgð, b) innleiðingu verkefna, þróun og nýsköpun, c) sérstakt tímabundið álag sbr. viðauka 1 með samningi þessum. Upphæð til tímabundinna þátta, skal nema allt að 2% af launasummu félagsmanna í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu.

8. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna, sbr. fylgiskjal 1. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings.

9. Ákvæði um endurskoðun


Samningur þennan skal endurskoða ef þörf er á eða annar hvor aðili óskar þess.

9. Gildistaka

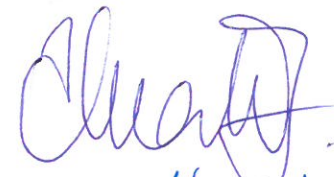
Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017.

Reykjavík, 18. maí 2017

f.h. Umhverfisstofnunar


Kristin Kalmanusdóttir
Sigrún Talyaúsdóttir

f.h. SFR – Stéttarfélags í almannajónustu


Stella Ástheinsdóttir

Bókun með stofnanasamningi dags. 18. maí 2017

Aðilar eru sammála um að fjalla þurfi sérstaklega um viðbótarþætti við röðun landvarða fyrir árslok 2017.

Viðauki 1 stofnanasamningi dags. 18. maí 2017

Viðauki 1 er sbr. fylgiskjöl 3 og 4, sem fjalla um tímabundna þætti og breytileg laun skv. bókun 2 í kjarasamningi BHM og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, frá ágúst 2015.

Fylgiskjal 1 – Launaákvörðunarferli

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað skv. stofnanasamningi, getur hann óskað eftir endurmati á launaröðun. Slík beiðni skal rökstudd skv. sérstöku formi, sbr. fylgiskjal 2 og send forstjóra. Forstjóri óskar eftir mati og umsögn næsta yfirmanns starfsmannsins. Forstjóri tekur ákvörðun á grundvelli rökstuðnings starfsmanns og umsagnar yfirmanns að höfðu samráði við mannauðsstjóra. Starfsmanni er tilkynnt um niðurstöðu. Leiði endurskoðun til hækkunar launa, er gildistími hækkunar næstu mánaðamót eftir að beiðni um endurskoðun ásamt rökstuðningi barst forstjóra.

Uni starfsmaður ekki niðurstöðu um endurskoðun á launaröðun getur hann óskað eftir að samstarfsnefnd sbr. gr 11 í kjarasamningi taki mál hans til umfjöllunar.

Fylgiskjal 2 – Beiðni um endurmat á launaröðun – eyðublað / beiðni starfsmanns

Nafn

dagsetning

Vinsamlegast rökstyddu eftir því sem við á. Beiðni um endurskoðun á launum sendist til forstjóra.

Starfi er ekki rétt grunnraðað í starfsheiti

Menntun er ekki rétt metin

Endur- og símenntun er ekki rétt metin

KK
KK
SA

Það er ekki tekið tillit til sérstakrar ábyrgðar í starfi

Starfsreynsla er ekki rétt metin

Aðrir þættir:

Hagnýt þekking og/eða færni hefur ekki verið metin

Markaðsálag: Eftirspurn eftir fólki í minni grein er mikil

Árangur og hæfni hafa ekki verið metin að verðleikum

KKA
KK
SA