

Stofnanasamningur

Félag háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins og ráðuneyti í Stjórnarráði Íslands gera með sér eftirfarandi stofnanasamning.

Texti sem í þessu skjali er innan ramma er ætlaður til frekari skýringar á einstökum ákvæðum stofnanasamnings, en telst ekki hluti af ákvæðum samningsins.

1. gr.

Aðilar samningsins og gildissvið hans

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna Félags háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins sem starfa í Stjórnarráði Íslands. Samningurinn er gerður á grundvelli 11. kafla kjarasamnings FHSS og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og gerðardóms dags. 14. ágúst 2015.

2. gr.

Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi.

- Stjórnarráðið hefur metnað til að vera eftirsóknarverður vinnustaður skipaður hæfu og traustu starfsfólki.
- Launasetning byggir á málefnalegum sjónarmiðum og sé gagnsæ, óháð svo sem kyni eða aldri.
- Launasetning nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum ráðuneytanna og feli jafnframt í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs með hliðsjón af árangri þeirra og eðli verkefna.

3. gr.

Starfaflokkar

Röðun miðast við að um viðvarandi og stöðugt verkswið sé að ræða og skal starfslýsing liggja til grundvallar.

Starfsnemar

Starfaflokkurinn er ætlaður þeim sem koma til tímabundinna starfa, gjarnan í tengslum við nám sitt, og hafa lokið fyrstu háskólagráðu.

Sérfræðingur 1

Starfið felur í sér aðstoð við aðra og úrlausn verkefna samkvæmt leiðbeiningu annarra eða að eigin frumkvæði, m.a. með því að nota þekkingu og hugtök, veita og afla gagna og upplýsinga og undirbúa mál til meðferðar.

Sérfræðingur 2

Starfið felur í sér ábyrgð á tilteknu og skilgreindu verkswiði þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn afmarkaðra verkefna í samstarfi við aðra. Gerð er krafa um frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Í starfinu getur falist tímabundið verkefnastjórnunarhlutverk.

Sérfræðingur 3

Starfið felur í sér ábyrgð á ákveðnu verk sviði, starfssviði eða málaflokki, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu viðkomandi ráðuneytis. Hann getur haft tímabundið eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk, t.d. þvert á starfseiningar. Gerð er ríkari krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum.

Sérfræðingur 4

Starfið felst í yfirumsjón með viðvarandi verkefnum og/eða málaflokki ráðuneytisins og krefst yfirsýnar yfir þau. Hann getur leitt áætlanagerð og samhæfingu við stefnu viðkomandi ráðuneytis. Hann hefur viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk, t.d. þvert á starfseiningar, auk þess að hafa frumkvæði að nýjum verkefnum eftir því sem við á. Hann getur leitt hóp sérfræðinga og/eða haft verkstjórnunarhlutverk, með eða án mannaforráða. Gerð er enn ríkari krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum.

Taka skal tillit til viðbótarmenntunar umfram grunnmenntun í samræmi við gerðardóm dags. 14. ágúst 2015. Þar segir:

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. gr.

Lágmarksröðun starfaflokka

Röðun starfaflokka í launatöflu er lágmarksröðun.

- Starfsnemar 01
- Sérfræðingur 1 04
- Sérfræðingur 2 09
- Sérfræðingur 3 11
- Sérfræðingur 4 14

Röðun starfsmanna milli starfaflokka getur skarast.

5. gr.

Persónubundnir þættir

Til að ná markmiðum stofnanasamningsins sbr. 2. gr. hans eru aðilar sammála um að mat skuli lagt á árangur, þekkingu og færni starfsmanns með reglubundnum hætti. Það er unnt að gera t.d. með starfsmannasamtölum, mati á frammistöðu og/eða starfsþróunaráætlun eftir því sem við á. Slíkt mat er lagt til grundvallar ákvörðunum um persónubundin álagsþrep.

Slíkt mat á þekkingu og færni miði að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt, eflst í starfi og þróað faglega hæfni sína og getu til að takast á við verkefni sem því eru falin og ná þannig auknum árangri í starfi.

Í því skyni er mikilvægt að leggja m.a. sameiginlegt mat á þörf fyrir fræðslu og menntun sem eykur þekkingu og færni starfsmanns og nýtist honum í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi ráðuneytis.

Einnig er vinnuveitanda heimilt að horfa til markaðsálags eða eftirspurnarálags við ákvörðun launa.

Meta skal persónubundna þætti til þrepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaprepum, skal endurmeta starfið til að staðreyna hvort breytingar hafi orðið á því sem leiða til breyttrar röðunar í launatöflu. Leiði slíkt endurmat í ljós að svo sé skal starfið skilgreint upp á nýtt og röðun í launaflokk/a endurspeglar breytingarnar, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

Viðmið um notkun álagsþátta

Við mat á persónubundnum þáttum ber að líta til ábyrgðar og álags, hæfni og árangurs og/eða frammistöðu eftir því sem við á. Atriði sem koma til greina við slíkt mat eru meðal annars:

- Árangur í starfi.
- Fagreynsla.
- Frumkvæði.
- Sérstök hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Sérstök samskipta- og samvinnufærni.
- Starfsreynsla.
- Sveigjanleiki umfram hefðbundnar kröfur.

Formleg viðbótarmenntun

Við lágmarksröðun skv. 4. gr. bætast við álagsþrep vegna viðbótarmenntunar í samræmi við gerðardóm dags. 14. ágúst 2015. Þar segir:

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkun um 2 álagsþrep, meistaragráða leiði til hækkun um 4 álagsþrep og doktors- eða sambærileg gráða með 6 álagsþrepum. Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

6. gr.

Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í reglubundnum störfum, er heimilt að greiða honum tímabundið álag skv. mati hverju sinni. Til tímabundinna þátta getur meðal annars talist:

- Innleiðing verkefna.
- Leiðandi þátttaka í trúnaðarstörfum á vegum ráðuneytis.
- Mikið álag umfram hefðbundin störf.
- Þátttaka í verkefnum til viðbótar við reglubundin störf.
- Þróun og nýsköpun.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við þrepum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði.

7. grein

Framkvæmd

Launasetning skv. 3.-6. gr. samnings þessa er háð endurmati. Vinnuveitanda ber að sjá til þess að skýrt komi fram hverjar forsendur launaröðunar eru hverju sinni. Starfsmaður getur óskað eftir endurmati á a.m.k. tveggja ára fresti.

8. grein

Ágreiningur og endurskoðun

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags háskólamentaðra starfsmanna Stjórnarráðsins.

Varðandi endurskoðun vísast til 11. kafla sama kjarasamnings.

9. grein

Gildistími

Stofnanasamningurinn gildir frá 1. júní 2016.

Reykjavík, 7. desember 2016

Ragnhildur Björnsdóttir
Guðlaugur V. V. V.
Andri Valur Einarsson

Guðlaugur V. V. V.
Guðlaugur V. V. V.
Helga Þorvaldsdóttir

Bókanir með stofnanasamningi
Félags háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins
og ráðuneyta í Stjórnarráði Íslands
dags. 7. desember 2016

Bókun 1
Matsbundnir þættir

Í 2. gr. samnings þessa koma fram markmið hans. Eitt markmiðanna er að launasetning nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum ráðuneytanna og feli jafnframt í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs með hliðsjón af árangri þeirra og eðli verkefna. Í 5. gr. kemur fram að til að ná þessum markmiðum séu aðilar sammála um að mat skuli lagt á árangur, þekkingu og færni starfsmanns með reglubundnum hætti. Skal slíkt mat lagt til grundvallar ákvörðunum um persónubundin álagsþrep. Matið getur til dæmis farið fram með starfsmannasamtölum, mati á frammistöðu og/eða starfsþróunaráætlun.

Aðilar eru sammála um mikilvægi þess að mat á persónubundnum þáttum skv. 5. gr. samningsins sé virkt og fari fram með reglubundnum hætti eða þegar sérstök ástæða þykir til. Að öðrum kosti er hætt við að stöðnun í launasetningu.

Eru aðilar því sammála um að í janúar 2018 muni samstarfsnefnd aðila fara yfir og meta hvernig til hefur tekist hjá einstökum ráðuneytum við mat á persónubundnum þáttum skv. 5. gr. og notkun álagsþátta á grundvelli greinarinnar. Í kjölfarið munu aðilar meta hvort ástæða sé til að bregðast við og með hvaða hætti.

Bókun 2
Fyrirvari um mat á menntun

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarfélaga BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkanir er kveðið á um hvernig laun skv. grein 1.1.1 í kjarasamningi skuli hækka á þeim framlengda gildistíma kjarasamnings sem gerðardómur ákvað. Þar kemur m.a. fram að þann 1. júní 2016 fari 1,65% „Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr. þessa úrskurðar, eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.“

Í 5. gr. úrskurðarins er að finna nánari útlistun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum. Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélög þess hins vegar, eru ekki sammála um túlkun á ákvæðum gerðardóms um mat á menntun.

Þann 29. apríl 2016 sendi fjármála- og efnahagsráðuneytið leiðbeiningar til stofnana um útfærslu menntunarákvæðis úrskurðar gerðardóms. BHM sendi ráðuneytinu, ráðherra og forstöðumönnum stofnana athugasemdir sínar þann 18. maí 2016 þar sem áréttað var að aðilar væru ósammála um túlkun þessa mikilvæga ákvæðis.

Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreining aðila og þá hver hún verður. Ekki er hægt að útiloka að það komi í hlut Félagsdóms að leysa úr þessum ágreiningi. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29. apríl 2016. Félag háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins samþykkir stofnanasamninginn með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrrnefndum leiðbeiningum, muni samstarfsnefnd aðila koma saman og fjalla um hvernig bregðast skuli við breyttum forsendum.