

Stofnanapáttur kjarasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga og Vegagerðarinnar.

Félag íslenskra náttúrufræðinga annars vegar og Vegagerðin hins vegar gera með sér stofnanasamning um forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum kjarasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra f.h. rikissjóðs.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í framgreindum stéttarfélögum sem starfa hjá Vegagerðinni svo og til þeirra starfsmanna sem lokið hafa BS, 90 eininga prófgráðu frá háskóla.

2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli að jöfnun launa fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis.
- b. að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- c. að launakerfið opni fyrir þann möguleika að starfsmenn geti samið um að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum séu teknar inn í föst laun.
- d. að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi á góðri þekkingu innan Vegagerðarinnar.

3. Starfsflokkar (hópar)

Starfsflokkar (hópar) byggja m.a. á skipuriti Vegagerðarinnar.

Hópur	Gr.öl.	Skýringar
1	25	Framkvæmdastjórar og svæðisstjórar.
2	20	Forstöðumenn deilda í Reykjavík. Umdæmisstjórar. Yfirmenn deilda á svæðum með sambærileg umsvif og sambærilega ábyrgð og forstöðumenn. Gæðastjóri, innri endurskoðandi og upplýsingafulltrúi.
3	18	Yfirmenn deilda á svæðum. Yfirmenn eininga/verkefnastjórar með sambærileg umsvif, sambærilega ábyrgð og mannaforráð. Starfsmenn með mikla þekkingu og reynslu á sérhæfðu verksviði sem þeir bera ábyrgð á.
4	17	Þjónustustjórar. Yfirverkefnastjóri. Yfirmenn eininga/verkefnastjórar með sambærileg umsvif, sambærilega ábyrgð og mannaforráð. Starfsmenn með þekkingu og reynslu á sérhæfðu verksviði sem þeir bera ábyrgð á.
5	15	Yfirmenn eininga/verkefnastjórar.
6	11	Starfsmenn með 90 eininga háskólapróf.

HG NBS
AAB
AMK

Í sérstökum tilfellum þegar verkefni starfsmanns fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt að raða honum með öðrum hætti.

4. Mat á einstökum þáttum

4.1 Starfsaldur

Starfsaldur er mismunandi eftir hópum.

Í hópum 1 og 2 skal eingöngu meta starfsaldur hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi. Eftir 6 mánuði í starfi hækkar starfsmaður um tvo launaflokka og um aðra tvo launaflokka eftir 12 mánuði í viðkomandi starfi.

Í hópum 3 til 6 er annars vegar metinn starfsaldur frá fyrsta háskólaprófi og þá miðað við að viðkomandi hafi unnið við sambærileg störf hjá öðrum svo og starfsaldur hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi.

Eftir þriggja ára starfsreynslu í sambærilegu starfi eða eftir 6 mánuði hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi hækkar starfsmaður um tvo launaflokka og eftir fjögurra ára starfsreynslu í sambærilegu starfi eða eftir 12 mánuði í viðkomandi starfi hjá Vegagerðinni hækkar starfsmaður um aðra tvo launaflokka.

4.2 Menntun

Menntun fyrir hópa 2 til 6 skal metin í launaflokkum.

Eftir þriggja ára starf hjá Vegagerðinni skal yfirmaður meta hvort starfsmaður hafi þjálfast svo í starfi og með símenntun að það jafngildi ½ meistaranámi og ef svo er skal greiða 1 launaflokk.

Starfsmaður sem hefur meistaraþátt eða sambærilega menntun skal fá að hámarki 2 launaflokka. Starfsmaður með doktorspróf skal fá að hámarki 4 launaflokka.

4.3 Jafnræðisregla

Mat á því hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi visireglu gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

5. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2007.

Reykjavík 16. mars 2007

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Leona Gísla
Matthildur B. Steið

F.h. Vegagerðarinnar

Guðmar Gunnarsson
Kristinn H. Jónsson
Þorgerður Kristín

Fylgiskjal 1
með stofnanasamningi
Félags íslenskra náttúrufræðinga
og
Vegagerðarinnar
undirrituðum 29. mars 2006

Ákvæði til bráðabirgða

Fastir tímar í fastlaunasamningi skulu vera þannig að heildarlaun félagsmanna FÍN verði sem næst heildarlaunum annarra háskólamanna hjá Vegagerðinni í sömu starfsflokkum (hópum). Markmið samningsaðila er að fastir tímar í fastlaunasamningum verða sem næst 35 stundum og í framtíðinni ekki fleiri en 35 stundir miðað við efsta lífaldursþrep. Engin lækkar í launum vegna stofnanasamnings þessa.

Í hópi 3 fá yfirmenn deilda á Norðvestur- og Norðaustursvæði 2,5 % umfram það sem allir fá. Þetta álag fellur niður ef yfirmaður færir á milli hópa vegna ákvæða um sambærileg umsvif og sambærilega ábyrgð og forstöðumenn.

Reykjavík 16. mars 2007

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Hesur Gíslar
Nattúldur B. Sig.

F.h. Vegagerðarinnar

Þunnar Þunnarson
Kristín H. Sig.
Hj. Líðson

Viðauki I um reglur Vegagerðarinnar um sérstaka umbun vegna tímabundins álags/verkefna

Heimild er að greiða starfsmanni viðbótarlaun á grundvelli reglna sem fjármálaráðuneytið setti 7. mars 2007. Það er vegamálastjóri sem ákveður í hvaða tilfellum þessi heimild er notuð. Yfirmenn sviða og svæða koma með ábendingar um greiðslu viðbótarlauna þegar þeir telja tilefni vera til þess.

Að afgreiðslu viðbótarlauna skuli koma vegamálastjóri og fulltrúar hans í samstarfsnefnd um stofnana-
samninga svo og viðkomandi yfirmáður sviðs eða svæðis eftir því hvar starfsmaður er staðsettur sem á að fá
viðbótarlaun.

Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal byggð á málafalegum sjónarmiðum. Við undirbúning
ákvörðunar skal líta til umfangs þeirra þátta sem gefa tilefni til greiðslu viðbótarlauna og hvernig einstakur
starfsmenn hafa komið að úrlausn þeirra.
Almennt skal við mat á því hvort greiða skuli viðbótarlaun vegna sérstaks álags miða við það, hvort um
övenulegar eða sérstakar aðstæður sé að ræða og ekki geta talist fyrirsjáanlegar í venjubundinni starfsemi
stofnunar.

Gata skal þess að starfsmönnum sé ekki mismunad og að konur jafnt sem karlar eigi jafna möguleika á
greiðslu viðbótarlauna.

Heimild til greiðslu viðbótarlauna er bundin við eftirfarandi þætti:

1. Vegna sérstaks álags í rekstri eða starfsemi stofnunar, t.d. vegna breytinga á starfsmannahaldi,
skipulagsbreytinga eða vegna óvænna og ófyrirsæðra ytri atvika og rúmast almennt ekki innan
venjubundinnar starfsemi stofnunar.
2. Vegna sérstaks árangurs í starfi og varda t.d. sérstök markmið eða áherslur sem nað hefur verið,
samkvæmt fyrirfram gerðri áætlun, sem á sér stöð í starfsáætlun stofnunar eða í sérstöku samtal
starfsmanns og vegamálastjóra. Hér undir geta einnig fallið atviki eins og frumkvæði starfsmanna
við úrlausn verkefna og ástundun.
3. Vegna sérstakrar hæfni starfsmanna er nýtt í starfi. Við mat á sérstakri hæfni skal m.a. líta til
þess, hvort tímabundnar aðstæður í starfsumhverfi stofnunar leiði til þess að gera verður auknar
kröfur til getu eða kunnáttu starfsmanna.

Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tilkynna starfsmanni skriflega og koma skal fram í tilkynningu á
hvaða forsendum viðbótarlaun eru ákveðin, fjárhæð og tímallengd greiðslu.

Viðbótarlaun eru greidd mánaðarlega. Fjárhæð þeirra skal reikna í sérstakri launategund og haldið
aðgreindri frá öðrum greiðslum í launabókhalda stofnunar. Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan
fjarheimilda stofnunar og má aldrei nema hærri fjárhæð en 30 000 kr. á manni.

Reykjavík í mars 2007
Vegamálastjóri