

**Stofnanasamningur
milli Starfsgreinasambands Íslands og Vegagerðarinnar.**

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í Starfsgreinasambandi Íslands sem starfa hjá Vegagerðinni. Samningurinn er gerður skv. ákvæðum gildandi kjarasamnings Starfsgreinasambands Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og taki mið af þörfum og verkefnum stofnunar hverju sinni,
- b. að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- c. að launakerfi ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi
- d. að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti
- e. að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta

3. Starfsflokkun til launa og grunnröðun:

Röðun starfs miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða.

Grunnröðun í lfl.

Verkamaður / almennur sumarstarfsmaður 9

Almenn verkamannastörf, starfsmaður vinnur ákveðin verkefni undir daglegri stjórn annarra.

Vélamaður 1 (starfsmaður með meirapróf eða vinnuvélaréttindi 80 st.)..... 10

Starfsmaður með litla starfsreynslu eftir meirapróf/vinnuvélaréttindi, vinnur verkefni undir daglegri stjórn annarra.

Vélamaður 2 / starfsmaður í eldhúsi 11

Starfið felst í úrlausn tiltekinna verkefna er krefjast ákveðinnar hæfni og þekkingar, undir stjórn yfirmanns. Í flestum tilfellum er starfsmaðurinn hluti af starfseiningu þar sem einn eða fleiri vinna sambærileg verkefni og geta gengið í störf annarra. Gerð er krafa um nokkuð sjálfstæði í starfi.

Matráður í eldhúsi..... 13

Vélamaður 3 (áður flokksstjóri)..... 13

Starfið getur falið í umsjón og ábyrgð á afmörkuðum verkefnum eða verkþáttum, í samráði við yfirmann. Staðgóð þekking og reynsla af þeim verkefnum sem um ræðir er nauðsynleg. Gerð er krafa um frumkvæði og sjálfstæði í starfi.

Röðun starfa innan starfsflokks (hóps) er lágmarksröðun. Starfsmaður getur svo raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í grein 4. Í sérstökum tilfellum þegar starf fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt að raða því starfi með öðrum hætti.

4. Mat á persónubundnum þáttum

4.1 Starfsreynsla

Meta skal starfsreynslu starfsmanns með eftirfarandi hætti:

Eftir 6 mánuði í starfi	1 þrep
Eftir 1 ár í starfi	1 þrep
Eftir 3 ár í starfi, þar af 6 mánuðir hjá Vegagerðinni	1 þrep
Eftir 5 ár í starfi, þar af 1 ár hjá Vegagerðinni	1 þrep

Hafi starfsmaður í upphafi starfs starfsreynslu sem nýtist við starf hans hjá Vegagerðinni má nýta þá starfsreynslu á sama hátt og starfsreynslu innan Vegagerðarinnar.

Ef verkamaður getur ekki lagt fram gögn þá skal telja starfsaldur frá 18 ára aldri og hjá vélamanni frá fyrsta prófi (meirapróf eða vinnuvélaréttindi 80 st.) að hámarki 2 þrep.

4.2 Formleg menntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs

Sveinspróf/stúdentspróf	1 lfl
Meistararéttindi iðn	2 lfl
BA/BS háskólapróf sem nýtist í starfi	2 lfl

Að hámarki er hægt að fá þrjá launaflokka vegna formlegrar menntunar.

4.3 Símenntun og starfsþróun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur starfs

Með símenntun og starfsþróun sem nýtist í starfi er átt við símenntun sem ekki er hluti af formlegu iðnnámi og hefur ekki verið metin með öðrum hætti. Vinnuvélaréttindi og meirapróf teljast ekki í þessum lið, þar sem þau réttindi hafa nú þegar verið metin í grunnröðun starfs. Símenntunin þarf að nýtast í starfi og skal skipulögð í samráði við yfirmann. Dæmi um námskeið sem nýtast í starfi:

- Nám í jarðvirkjun hjá Tækniskólanum
- Merking vinnusvæða
- Verkstjóranámskeið/Stjórnendanám Stjórnendafræðslunnar
- Tölvunámskeið
- Rafsuðunámskeið
- Öryggisnámskeið
- ADR

Hægt er að leggja saman námskeið sem tekin hafa verið síðustu 10 árin. Skila þarf formlegri staðfestingu á námskeiðum til stofnunarinnar svo hægt sé að meta þau til launa, allt að 4 launaflokka.

	Fjöldi lfl.
Starfsmaður sem sótt hefur 60 klst námskeið	1
Starfsmaður sem sótt hefur 120 klst námskeið	1
Starfsmaður sem sótt hefur 180 klst námskeið	1
Starfsmaður sem sótt hefur 240 klst námskeið	1

4.4 Aðrir persónubundnir þættir

Til viðbótar við grunnröðun greiðast 1-2 launaflokkar vegna sérstakrar hæfni sem starfsmaður býr yfir og nýtist í starfi og er ekki metin samkvæmt grunnröðun starfs.

5. Vísiregla

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

6. Ræsting

Ræsting hjá Vegagerðinni er greidd með tímamældu ákvæði, sjá kafla 1.6 og 2.7 í kjarasamningi sem fjalla um ræstingu. Ákvæði þessa stofnanasamnings eiga ekki við um starfsmenn sem vinna við ræstingu samkvæmt tímamældu ákvæði.

7. Markaðsálag/eftirspurnarálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag/eftirspurnarálag í formi launaflokks/a vegna ytri aðstæðna á vinnumarkaði. Stofnunin skal halda til haga forsendum álagsins, s.s. með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti.

Ákveða skal tímalengd slíkrar hækkunar. Að þeim tíma liðnum skal endurmeta hvort grundvöllur er fyrir áframhaldandi álag og skal þá ákveða að framlengja álag á laun um tiltekinn tíma ef forsendur til þess eru fyrir hendi. Að ósk starfsmanns getur trúnaðarmaður/stéttarfélag óskað rökstuðnings fyrir ákvörðun um að framlengja ekki ákvörðun um álag. Við ákvörðun markaðsálags skal gæta að jafnræðis- og kynjasjónarmiðum.

8. Starfsmannasamtöl

Regluleg starfsmannasamtöl skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári, samkvæmt verklagi Vegagerðarinnar. Í starfsmannasamtölum er m.a. rætt um verkefni starfsmanns og starfsþróun, hæfni og frammistöðu, líðan í starfi, o.fl. Starfslýsing er endurskoðuð ef tilefni er til.

9. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali og skal það að jafnaði eiga sér stað eigi síðar en einum mánuði eftir að ósk er fram borin. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en fjórum vikum eftir að launaviðtal fór fram.

10. Réttur til endurmats á röðun starfsmanns

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við samning þennan á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Verði ágreiningur um röðun starfsmanns skal honum skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11 kafla kjarasamnings aðila.

11. Endurskoðun stofnanasamnings

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

12. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2023

Staður og dags

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

F.h. Vegagerðarinnar

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurreiðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Vegagerðin endurreiðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal ekki leiða til lækkunar dagvinnulauna starfsmanns.