

Stofnanasamningur

milli Starfsgreinasambands Íslands og Vegagerðarinnar.

Starfsgreinasamband Íslands annars vegar og Vegagerðin hins vegar gera með sér stofnanasamning um forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina skv. ákvæðum kjarasamnings Starfsgreinasambands Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 26. maí 2008.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í Starfsgreinasambandi Íslands sem starfa hjá Vegagerðinni sbr. grein 11.1 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar, dags. 26. maí 2008.

2. Meginmarkmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a. ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnanlegum hætti,
- b. laun séu jöfn fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis,
- c. launaákvarðanir styðji við markmið stofnunarinnar,
- d. launakerfið leyfi að starfsmenn geti samið um að fastar aukagreiðslur verði hluti dagvinnulauna.

3. Starfsflokkun til launa og grunnröðun starfa frá 1. júlí 2008:

Grunnröðun í lfl.

Almennur starfsmaður 18 ára við sumarstörf.....	004
Almennur starfsmaður 19 ára við sumarstörf.....	005
Flokkstjóri sumarstarfsmanna	010
Verkamaður.....	009
Vélamaður (starfsmaður með meirapróf eða vinnuvélaréttindi 80 st.)	012
Matráðsmaður í eldhúsi.....	012
Verka- og vélamaður með umsjón verkefna og/eða gegnir sérstöku hlutverki í krafti reynslu.....	014
Flokksstjóri.....	016

Röðun starfa innan starfsflokks er lágmarksröðun. Starfsmaður getur svo ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í greinum 4.1 og 4.2. 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

Starfsreynsla mælist frá því að viðkomandi hóf störf hjá Vegagerðinni í sambærilegu starfi. Einnig er metin starfsreynsla frá öðrum en Vegagerðinni úr sambærilegum störfum. Ef verkamaður getur ekki lagt fram gögn þá skal telja starfsaldur frá 20 ára aldri og hjá vélamanni frá fyrsta prófi (meirapróf eða vinnuvélaréttindi 80 st). Starfsreynsla leiðir til hærri röðunar í launaflokk samkvæmt eftirfarandi:

Fjöldi lfl.

Eftir 6 mánuði í starfi hjá Vegagerðinni eða 2ja ára

starfsreynsla í sambærilegu starfi annars staðar __1__

2ja ára starfsreynsla og þar af 6 mánuðir í starfi hjá Vegagerðinni

í viðkomandi starfi eða 4ra ára starfsreynsla í sambærilegu starfi annars staðar __2__

6 ára starfsreynsla og þar af 6 mánuðir í starfi hjá Vegagerðinni

í viðkomandi starfi..... __3__

Samtals getur hækkun samkvæmt grein 4.1 því mest orðið 3 launaflokkar

4.2 Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun/námskeiði sem viðurkennt er af samningsaðilum skal fá það metið til launaflokka og hækkana skv. eftirfarandi:

Fjöldi lfl.

Starfsmaður sem sótt hefur 140 kennslustunda námskeið __1__

Starfsmaður sem lokið hefur tveimur önnum í verknámi (iðnnám) __2__

Samtals getur hækkun samkvæmt grein 4.2 því mest orðið 2 launaflokkar

Heimilt er að leggja saman námskeið.

5. Jafnræðisregla

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 kjarasamning en þar er fjallað um ræstingu. Ákvæði þessa stofnanasamnings eiga ekki við um starfsmenn sem vinna við ræstingu samkvæmt tímamældu ákvæði.

7 Unglingar 16 og 17 ára

Unglingar 16 og 17 ára raðast í launaflokk skv. gr. 1.3.3 í kjarasamningi. Ákvæði þessa stofnanasamnings eiga ekki við um unglunga 16 og 17 ára. Miðað er við árið sem þeir verða 16 eða 17 ára.

8 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.

9 Endurskoðun stofnanasamnings

Endurskoða skal samninginn samkvæmt grein 11.4 í kjarasamningi SGS og fjármálaráðherra.

10 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júlí 2008

Reykjavík 16. júlí 2008

F.h. Starfsgreinasambands Íslands

F.h. Vegagerðarinnar

Orðsending eða fylgiskjal með stofnanasamningum

Reglur Vegagerðarinnar um sérstaka umbun vegna tímabundins álags/verkefna

Heimilt 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 skulu koma vegamálastjóri og fulltrúar hans í samstarfsnefnd um stofnana-samninga svo og viðkomandi yfirmaður sviðs eða svæðis eftir því hvar starfsmaður er staðsettur sem á að fá viðbótarlaun.

Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal byggð á málefnalegum sjónarmiðum. Við undirbúning ákvörðunar skal líta til umfangs þeirra þátta sem gefa tilefni til greiðslu viðbótarlauna og hvernig einstakir starfsmenn hafa komið að úrlausn þeirra.

Almennt skal við mat á því hvort greiða skuli viðbótarlaun vegna sérstaks álags miða við það, hvort um óvenjulegar eða sérstakar aðstæður sé að ræða og ekki geta talist fyrirsjáanlegar í venjubundinni starfsemi stofnunar.

Gæta skal þess að starfsmönnum sé ekki mismunað 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 óvæntra og ófyrirséðra ytri atvika og rúmast almennt ekki innan venjubundinnar starfsemi stofnunar.
2. Vegna sérstaks árangurs í starfi og varða t.d. sérstök markmið eða áherslur sem náð hefur verið, samkvæmt fyrirfram gerðri áætlun, sem á sér stoð í starfsáætlun stofnunar eða í sérstöku samtali starfsmanns og vegamálastjóra. Hér undir geta einnig fallið atriði eins og frumkvæði starfsmanna við úrlausn verkefna og ástundun.
3. Vegna sérstakrar hæfni starfsmanna er nýtist 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 tímalengd greiðslu.

Viðbótarlaun eru greidd mánaðarlega. Fjárhæð þeirra skal reikna í sérstakri launategund og haldið aðgreindri frá öðrum greiðslum í launabókhaldi stofnunar. Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan fjárheimilda stofnunar og má aldrei nema hærri fjárhæð en 30.000 kr. á mánuði.

Reykjavík mars 2007
Vegamálastjóri