

# Stofnanasamningur

Milli Umferðarstofu og BHM, samkvæmt 11. kafla kjarasamnings BHM og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 28. febrúar 2005

## 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna Umferðarstofu sem eru félagsmenn eftirfarandi félaga:

Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga  
Stéttarfélag lögfræðinga  
Útgarður, félag háskólamanna

Stéttarfélag verkfræðinga  
Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga

Samningurinn er hluti af samkomulagi ofangreindra félaga og fjármálaráðherra dags. 28. febrúar 2005 og gildir hann frá 1.5.2006.

## 2. Markmið

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og jafnræðis gætt.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið stuðli að launajafnrétti.
- Að Umferðarstofa sé fjölskylduvænn vinnustaður.

## 3. Röðun starfa í launaflokka og skilgreiningar starfa

### Skráningarfulltrúi – Launaflokkar 2 til og með 7

Sinnir reglubundnum verkefnum og kerfisbundinni afgreiðslu/skráningu mála og verkefna. Starfar undir stjórn annarra.

### Sérfræðingur – Launaflokkar 2 til og með 7

Starfar að verkefnum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann vinnur ýmist sjálfstætt að úrlausn þeirra, eða undir stjórn annara.

### Þjónustufulltrúi – Launaflokkar 2 til og með 7

Sinnir afgreiðslu, samskiptum og þjónustu við viðskiptavinum.

### Tölvusérfræðingur – Launaflokkar 7 til og með 13

Forritari eða kerfisfræðingur sem starfar sjálfstætt eða undir stjórn annara að verkefnum tengdum hugbúnaðargerð og/eða rekstri tölvukerfa.

### **Verkefnastjóri – Launaflokkar 7 til og með 13**

Hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega og stjórnunarlega ábyrgð á þeim.

### **Sviðsstjóri – Launaflokkar 14 til og með 18**

Á við um yfirmenn sviða sem mynda framkvæmdarstjórn stofnunarinnar.

**Störf einstakra starfsmanna eru nánar skilgreind í starfslýsingu viðkomandi starfsmanns.**

#### **4. Persónu- og tímabundnir þættir**

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum.

##### **4.1 Persónubundnir þættir.**

###### **4.1.1 Menntun**

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur í 3.

|                           |    |                   |
|---------------------------|----|-------------------|
| MA / MS próf 150 einingar | 5% | álag á grunnröðun |
| Embættispróf í lögfræði   | 5% | álag á grunnröðun |

Heimilt er að meta með sama hætti sérhæfða þjálfun og endurmenntun.

###### **4.1.2 Starfsreynsla**

Starfsreynsla er skilgreind sem sá tími er starfsmaður hefur unnið á Umferðarstofu. Heimilt er að meta sambærilega starfsreynslu frá öðrum vinnustað sem getur nýst í starfi.

|                         |      |                   |
|-------------------------|------|-------------------|
| Eftir 6 mánuði í starfi | 2,5% | álag á grunnröðun |
| Eftir 3 ár í starfi     | 5%   | álag á grunnröðun |

Umferðarstofa getur metið starfsreynslu til hækkunar launa fyrr en gert er ráð fyrir hér að ofan.

#### **4.2 Tímabundnir þættir**

Heimilt er að hækka starfsmann lárétt og lóðrétt í launatöflu, varanlega eða tímabundið, vegna eftirfarandi persónubundinna þátta.

- Árangur og færni
- Jákvæðni
- Frumkvæði og sjálfstæði
- Samstarfshæfni
- Tryggð og viðhorf
- Þáttaka í gæðastarfi og nýsköpun
- Endur- og símenntun sem nýtist í starfi
- Aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi

#### 4.3 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum, sjá fylgiskjal I.

#### 5. Endurmat launasetningar

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári þar sem þeir þættir eru endurmetnir sem hafa áhrif til breytinga á samsetningu dagvinnulauna.

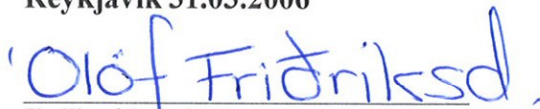
#### 5. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28. febrúar 2005 og fjármálaráðherra og Kjarafélags Tæknifræðifélags Íslands og Stéttarfélags verkfræðinga um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila frá 9. mars 2005. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

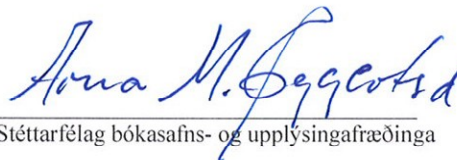
#### 6. Gildistími og endurskoðun.

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og skal endurskoðaður óski einn eða fleiri samningsaðila þess.

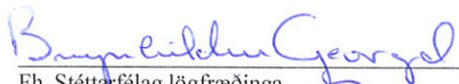
Reykjavík 31.03.2006



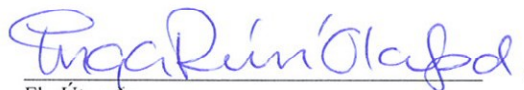
Fh. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga



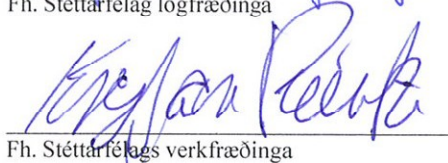
Fh. Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga



Fh. Stéttarfélag lögfræðinga



Fh. Útgáfs



Fh. Stéttarfélags verkfræðinga



Fh. Umferðarstofu

## 4. Bókanir

### **Bókun A:**

Aðilar sammingsins eru sammála um að nýta 3,8% hækkun á launalið þann 1.5.2006 í fastar hækkunir til starfsmanna. Forráðamenn Umferðarstofu munu úthluta þessum hækkunum og gera starfsmenn sér grein fyrir að sumir munu ef til vill fá hlutfallslega litla hækkun, en aðrir þeim mun meiri.

Hækkun á launalið þann 1.5.2007 skal nota í tímabundnar og/eða persónubundnar hækkunir. Til grundvallar tímabundinna hækkana skulu stjórnendur Umferðarstofu meta eftirfarandi þætti: Frammistaða í starfi, jákvæðni, tryggð, hæfni, viðhorf og þáttaka í gæðastarfi og nýsköpun. Starfsmönnum skal ávalt kynnt með fyrirvara hvort þeir fái tímabundnar hækkunir ásamt rökstuðningi á ástæðu jákvæðrar eða neikvæðrar afgreiðslu. Einnig skulu starfsmenn ávalt fá að vita með góðum fyrirvara áður en tímabundnum hækkunum verður úthlutað.