

Stofnanasamningur

milli Starfsgreinasambands Íslands og Veðurstofu Íslands

um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármála- og efnahags ráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS, hins vegar, dags. 1.4.2019.

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá Veðurstofu Íslands sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármála- og efnahags ráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS hins vegar, dags. 1.4.2019.

2 Markmið

Aðilar eru sammála um að markmið samnings þessa skuli vera sem hér segir:

- að hann tryggi að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að jafnræðis sé gætt.
- að gæta þess að ekki sé launamismunur sem brýtur í bága við mannréttindaákvæði stjórnarskrár.
- að hann auðveldi stofnuninni að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna í nútíð og framtíð.
- að hann nýtist til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og endurspegli skipulag hennar.

3 Starfaflokkun til launa og grunnröðun:

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið. Taka skal tillit til faglegrar, stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns.

Grunnröðun starfa til launa skal vera eftirfarandi:

Mælagæsla	launaflokkur 7
Úrkomumælingar	launaflokkur 7
Skeytastöðvar	launaflokkur 12

Röðun starfa hér að framan er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í gr. 4.

Starfsmaður sem hefur áunnið sér hækkun vegna persónubundinna þátta ofl. ofan á grunnlaunatölu launaflokks sem er umfram átta þrep færist í næstu jafnháu eða hærri launatölu í næsta launaflokki fyrir ofan.

4 Viðbótarforsendur

Aðilar eru ásáttir um að meta neðangreinda þætti til hækkunar grunnlauna sem hér segir:

4.1 Starfsreynsla og menntun

Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu og/eða menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

Eftir 1 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 þrep.

Eftir 5 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 þrep til viðbótar.

Eftir 10 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 þrep til viðbótar.

Eftir 20 ár í starfi skal starfsmaður hækka um 1 þrep til viðbótar.

Heimilt er að meta allt að sex ára starfsreynslu frá öðrum launagreiðanda til hækkunar með framangreindum hætti ef um sambærileg störf er að ræða. Ef um starfsreynslu úr sama starfi er að ræða skal starfsaldur metinn að fullu. Skilyrði fyrir mati á starfsreynslu er starfsvottorð frá fyrri launagreiðanda.

4.2 Endur- og símenntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur starfs allt að 3 álagsþrep

Starfsmaður sem sótt hefur 40 kennslustunda námskeið komi inn 1 þrep

Starfsmaður sem sótt hefur 90 kennslustunda í starfi komi inn 1 þrep til viðbótar

Starfsmaður sem sótt hefur 170 kennslustunda í starfi komi 1 þrep til viðbótar

Starfsmenntun/námskeið, sem starfsmaður hefur aflað sér sl. 3 ár, skal metin á sama hátt.

Menntun starfsmanns sem **ekki** er tekið tillit til í grunnröðun starfs skal meta sem hér segir:

Viðurkennt eins til þriggja ára nám (gengur upp í framhaldsskólapróf) 1 álagsþrep

Framhaldsskólapróf (stúdents-, sveinspróf eða sérstakt fagnám) 2 álagsþrep

Hækkun vegna menntunar á framhaldsskólastigi getur orðið 2 álagsþrep að hámarki.

4.3 Starfsmat og persónubundnir þættir

Heimilt er að hækka starfsmann um allt að 7 álagsþrep ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

1. starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
2. starfið krefst staðarþekkingar
3. starfið krefst sjálfstæði í vinnubrögðum
4. starfið krefst stöðugrar viðveru
5. starfið felur í sér flókin og/eða umfangsmikil verkefni

6. starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
7. starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
8. starfsmaður sinni starfi á fleiri en einni starfsstöð

Enn fremur er stofnun heimilt að taka mið af öðrum þáttum í starfi sem skipta máli fyrir deild/stofnun.

Framkvæmd: Yfirmaður/Deildarstjóri skilar inn erindisbréfi til launadeildar þar sem koma fram skýr rök vegna hækkunar.

Starfsmenn skulu eiga rétt á starfsmannaviðtali/launaviðtali. Starfsmaður getur óskað eftir slíku samtali og skal leitast við að slíkt samtal sé tekið eigi síðar en mánuði eftir að beiðni berst yfirmanni. Viðtalið er liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar gagnvart hverjum starfsmanni fyrir sig. Í áætluninni skal m.a. koma fram:

- Mat á starfi og hæfni starfsmanns
- Möguleikar starfsmanns á símenntun og áætlun um það
- Umsögn um stöðu starfsmanns gagnvart starfi sínu

5 Álagsgreiðslur

Álagsgreiðslur komi í stað fastrar yfirvinnu þar sem hún hefur verið skipulögð á skeytastöðvum án þess að til skerðingar á greiðslum komi.

6 Afleysingar

Starfsmaður sem hefur starfað við afleysingar hjá Veðurstofu Íslands á 2ja ára tímabili skal við fastráðningu hækka um 1 launaflokk vegna starfsreynslu sinnar.

7 Réttur til endurmats á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. gr. 11.6.

8 Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn sbr. gr. 11.4 í kjarasamnings SGS og fjármála- og efnahags ráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Reykjavík 10.02.2023

f.h. Starfsgreinasambands Íslands

*Þorvaldur Gunnarsson
Stjóri Starfsgreinasambands Íslands*

Ólafur Þorvaldursson
f.h. Veðurstofu Íslands

Bókun 1.

Við gildistöku stofnanasamnings liggja fyrir samþykkt yfirlit um röðun starfsmanna í launaflokka og launþrep vegna yfirfærslu í nýja launatöflu, annars vegar frá 01.02.2019 til 31.12.2022 og hins vegar frá 1.1.2023.

APB 20 FSW
AS