

# 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. 1. maí 2015.

### 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. 1. maí 2015.

### 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 stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar,
- c. að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir framgang í starfi,
- d. 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.

### 3. Starfsflokkun til launa og grunnröðun:

#### Grunnröðun í lfl.

Almennur starfsmaður 18 ára við sumarstörf.....	006
Almennur starfsmaður 19 ára við sumarstörf.....	007
Flokkstjóri sumarstarfsmanna.....	012
Verkamaður.....	011
Vélamaður (starfsmaður með meirapróf eða vinnuvélaréttindi 80 st.) .....	014
Matráðsmaður í eldhúsi. ....	014
Verka- og vélamaður með umsjón verkefna og/eða gegnir sérstöku hlutverki í krafti reynslu.....	016
Flokksstjóri.....	018

Röðun starfa innan starfsflokks (hóps) er lágmarksröðun. Starfsmaður getur svo ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í greinum 4.1 og 4.2. Í sérstöku tilfellum þegar starf fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt að raða því starfi með öðrum hætti.

O. Gu. [Signature]  
SK. [Signature]

#### 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 starfsreynslu í sambærilegu starfi annars staðar.....	1
2ja ára starfsreynsla og þar af 4 til 6 mánuðir í starfi hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi eða 4 ára starfsreynsla í sambærilegu starfi annars staðar....	2
6 ára starfsreynsla og þar af 6 mánuðir í starfi hjá Vegagerðinni í viðkomandi starfi.....	3
8 ára starfsreynsla í starfi hjá Vegagerðinni .....	4

##### 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 sem fjalla um ræstingu. Ákvæði þessa stofnansamnings 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 stofnansamnings eiga ekki við um unglunga 16 og 17 ára. Miðað er við árið sem þeir verða 16 eða 17 ára.

D.M.  
S.E.  
B

## 8. Markaðsálag

Hækkun launa vegna markaðsálags getur að hámarki verið 1 flokkur, vegna ytri aðstæðna á vinnumarkaði. 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.

## 9. Réttur til endurmats á röðun starfsmanns

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðaða 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.

## 10. 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

## 11. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2017

Reykjavík 27. júní 2017

F.h. Starfsgreinasambands Íslands



F.h. Vegagerðarinnar



### Bókun I (frá 2014)

Komið verður á fót samráðsnefnd Vegagerðarinnar og SGS og tilnefnið hver aðili tvo í nefndina fyrir 1. ágúst 2014. Hlutverk nefndarinnar er:

- ✓ Að úrskurða í ágreiningsmálum er varða stofnanasamninginn.
- ✓ Móta vinnureglur og fjalla um einstaka umsóknir um greiðslu viðbótarlauna skv. gr. 1.8 í samkomulagi frá 1. apríl 2014.
- ✓ Tryggja að grein 2.5.4 í kjarasamningnum sé framfylgt.
- ✓ Tryggja það að kjarasamningurinn, samkomulagið frá 1. apríl 2014 og stofnanasamningurinn sé kynntur meðal stjórnenda Vegagerðarinnar og starfsfólks sem taka laun samkvæmt kjarasamningnum.

Nefndin komi saman í ágúst 2014 og starfi út samningstímabilið.

