

1. SÉRÁKVÆÐI 1:

Sérákvæði um innleiðingu starfsmats, bráðabirgðaröðun starfsheita og flutning fastrar yfirvinnu, persónuálags, launaflokka, tímabundinna viðbótarlauna (TV-einingar) og stjórnendaálags inn í dagvinnulaun.

Aðilar eru sammála um að frá 1. júní 2018 verði röðun starfa í launaflokka samkvæmt niðurstöðu starfsmatskerfisins SAMSTARF.

Markmið aðila með breytingum er:

- Að breyta samsetningu heildarlauna með því að færa fastar viðbótargreiðslur inn í dagvinnulaun félagsmanna.
- Að gera sveitarfélögin að eftirsóknarverðari vinnustöðum fyrir háskólamenntað vinnuafli.
- Að jafnræði og samræmi ríki í launum háskólamenntaðra í sambærilegum störfum hjá sveitarfélögum landsins, m.a. með það fyrir augum að eyða kynbundnum launamun.

Aðilar eru sammála um að innleiðingarferli starfsmatsins verði í eftirfarandi þremur skrefum:

1. FYRSTA SKREF INNLEIÐINGAR STARFSMATSKERFISINS SAMSTARFS:

a) Bráðabirgðaröðun starfa

Frá 1. apríl 2016 til 31. maí 2018 raðast öll störf í kjarasamningi þessum til bráðabirgða samkvæmt sérákvæði 2.

b) Afsal fastra viðbótargreiðslna

Starfsmaður sem fær fastar greiðslur til viðbótar dagvinnulaunum getur afsalað sér fastri yfirvinnu, persónuálagi og/eða launaflokkum umfram ákvæði gildandi kjarasamnings, tímabundnum viðbótarlaunum (tv-einingum) og/eða stjórnendaálagi sem nemur hækkun launaröðunar skv. lið a. Það gerir hann með undirritun yfirlýsingar um afsal fastra greiðslna, sjá fylgiskjal 3, eigi síðar en 15. apríl 2016 og gildir bráðabirgðaröðun þá frá 1. apríl 2016.

Afsal fastra viðbótargreiðslna og ný bráðabirgðaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Afsali starfsmaður sér ekki föstum viðbótargreiðslum verður launaröðun hans óbreytt þar til uppsögn sveitarfélags á föstum viðbótargreiðslum tekur gildi skv. lið c.

Persónuálag sem starfsmenn höfðu áunnið sér fyrir 1. mars 2014 vegna 13 ára fagreynslu (2%), halda því meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda og telst persónuálag vegna þessa ekki vera umfram kjarasamninga og verður því ekki flutt inn í dagvinnulaun.

Þeir starfsmenn sem höfðu fengið 4% persónuálag vegna mats á grunnnámi umfram 180 ECTS í BSc eða Cand.oecon prófi, fyrir 1. mars 2014 halda persónuálaginu meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda og telst það persónuálag því ekki vera umfram kjarasamninga og verður því ekki flutt inn í dagvinnulaun.

Þeir sem fyrir 1. mars 2014 höfðu fengið persónuálag vegna mats á tvöföldu BA., BS. B.Ed. prófi halda persónuálaginu meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama

vinnuveitanda og telst það persónuálag því ekki vera umfram kjarasamninga og verður því ekki flutt inn í dagvinnulaun.

c) Uppsögn fastra viðbótargreiðslna

Sveitarfélag sem greiðir starfsmanni fastar greiðslur til viðbótar dagvinnulaunum þ.e. fasta yfirvinnu, persónuálag og/eða launaflokka umfram ákvæði gildandi kjarasamnings, tímabundin viðbótarlaun (tv-einingar) og/eða stjórnendaálag, skal segja þeim upp til að mæta hækkun launaröðunar skv. lið a. **Segja skal föstum viðbótargreiðslum upp með þriggja mánaða fyrirvara eigi síðar en 30. apríl 2016, nema starfsmaður hafi áður afsalað sér greiðslum þessum með undirritun yfirlýsingar skv. lið b.**

Uppsögn fastra viðbótargreiðslna og bráðabirgðaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Bráðabirgðaröðun tekur gildi að liðnum uppsagnarfresti þann 1. ágúst 2016 nema þegar um er að ræða afsal skv. lið b.

Sveitarfélag sem gert hefur fastlaunasamninga við starfsmenn sína þar sem samið er um aðra samsetningu heildarlauna en áður hafa verið tilgreindar, skulu endurskoða þá með sambærilegum hætti og gert er með aðrar fastar viðbótargreiðslur, til að laga þá að markmiðum sérákvæðis þessa.

Gæta skal að því, í hverju skrefi innleiðingar starfsmats að afsal fastra viðbótargreiðslna til að mæta hækkun dagvinnulauna leiði í engum tilvikum til vinnuskyldu umfram ákvæði í grein 2.1.1. án þess að til komi greiðsla skv. gr. 2.3.1.

Endurskoðun fastlaunasamninga vegna bráðabirgðaröðunar skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Persónuálag sem starfsmenn höfðu áunnið sér fyrir 1. mars 2014 vegna 13 ára fagreynslu (2%), halda því meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda og telst persónuálag vegna þessa ekki vera umfram kjarasamninga og verður því ekki flutt inn í dagvinnulaun.

Þeir starfsmenn sem höfðu fengið 4% persónuálag vegna mats á grunnnámi umfram 180 ECTS í BSc eða Cand.oecon prófi, fyrir 1. mars 2014 halda persónuálaginu meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda og telst það persónuálag því ekki vera umfram kjarasamninga og verður því ekki flutt inn í dagvinnulaun.

Þeir sem fyrir 1. mars 2014 höfðu fengið persónuálag vegna mats á tvöföldu BA., BS. B.Ed. prófi halda persónuálaginu meðan þeir eru í samfelldu starfi hjá sama vinnuveitanda og telst það persónuálag því ekki vera umfram kjarasamninga og verður því ekki flutt inn í dagvinnulaun.

d) Engar fastar viðbótargreiðslur

Starfsmaður sem ekki fær fasta yfirvinnu, persónuálag og/eða launaflokka umfram ákvæði gildandi kjarasamnings, tímabundin viðbótarlaun (tv-einingar) og/eða stjórnendaálag til viðbótar dagvinnulaunum skal raðast samkvæmt bráðabirgðaröðun skv. lið a frá 1. apríl 2016.

Bráðabirgðaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

2. ANNAÐ SKREF INNLEIÐINGAR STARFSMATSKERFISINS SAMSTARFS

a) Mat á störfum samkvæmt starfsmati

Á tímabilinu 1. ágúst 2016 til 30. apríl 2018 fer fram mat á störfum í samræmi við verklagsreglur starfsmatskerfisins SAMSTARF, sjá www.starfsmat.is. Unnið verður samkvæmt tímasettri aðgerðaáætlun samningsaðila, sveitarfélaga og verkefnastofu starfsmats, skv. fylgiskjali 4.

3. ÞRIÐJA SKREF INNLEIÐINGAR STARFSMATSKERFISINS SAMSTARFS

a) Röðun samkvæmt starfsmati.

Þann 1. júní 2018 fellur úr gildi bráðabirgðaröðun starfa samkvæmt sérákvæði 2. Frá þeim tíma raðast störf samkvæmt starfsmati í launatöflu IV.

b) Ef niðurstaða starfsmats reynist lægri en bráðabirgðaröðun

Verði niðurstaða starfsmats lægri en bráðabirgðaröðun starfs, ber að lækka röðun starfsins til samræmis við þá niðurstöðu. Sú breyting tekur gildi 1. september 2018.

c) Ef niðurstaða starfsmats reynist hærrí en bráðabirgðaröðun

Verði niðurstaða starfsmats hærrí en bráðabirgðaröðun, mun starfsmaður raðast samkvæmt henni þegar hann hefur afsalað sér föstum viðbótargreiðslum eða þeim verið sagt upp í samræmi við útfærslu reiknivélar 2.

d) Engar fastar viðbótargreiðslur

Starfsmaður sem ekki fær fasta yfirvinnu, persónuálag og/eða launaflokka umfram ákvæði gildandi kjarasamnings, tímabundin viðbótarlaun og/eða stjórnendaálag til viðbótar dagvinnulaunum skal raðast samkvæmt niðurstöðu starfsmats frá 1. júní 2018.

Gæta skal að því, í hverju skrefi innleiðingar starfsmats að afsal fastra viðbótargreiðslna til að mæta hækkun dagvinnulauna leiði í engum tilvikum til vinnuskyldu umfram ákvæði í grein 2.1.1. án þess að til komi greiðsla skv. gr. 2.3.1.

e) Tafir á niðurstöðu starfsmats

Komi til þess að starfsmatsniðurstöður fyrir einstaka störf liggja ekki fyrir þann 30. apríl 2018 af ástæðum sem vinnuveitandi eða Verkefnastofa starfsmats ber ábyrgð á gildir starfsmatsniðurstaða engu að síður frá 1. júní 2018.

Komi til þess að starfsmatsniðurstöður fyrir einstaka störf liggja ekki fyrir þann 30. apríl 2018 vegna þess að starfsmaður hefur ekki skilað nauðsynlegum gögnum verður viðkomandi starfi varpað inn í nýja launatöflu starfsmatsins miðað við gildandi laun á þeim tíma. Þegar starfsmatsniðurstaða liggur fyrir gilda verklagsreglur starfsmats um gildistöku breyttrar röðunar vegna endurmats starfa.

f) Um framkvæmd innleiðingar og upptöku starfsmats

Sveitarfélög skulu halda til haga upplýsingum um framkvæmd innleiðingar og upptöku starfsmats. Samband íslenskra sveitarfélaga mun kalla eftir þeim upplýsingum eftir hvert skref í innleiðingarferli starfsmatsins og upplýsa samningsaðila um það samkvæmt tímasettri aðgerðaáætlun í fylgiskjali 4.

Kjarasvið Sambands íslenskra sveitarfélaga mun aðstoða og leiðbeina sveitarfélögum við útreikninga á flutningi fastra viðbótargreiðslna inn í dagvinnulaun starfsmanna m.a. út frá sameiginlegum reiknivélum aðila.

STARFSMATSKERFIÐ SAMSTARF

SAMSTARF á uppruna sinn að rekja til Bretlands, en þar hannaði hópur sérfræðinga starfsmatskerfið *Local Government Single Status Job Evaluation* í samvinnu við sveitar- og stéttarfélög árið 1997. Við hönnun kerfisins var sérstaklega gætt að jafnrétti starfsmanna á grundvelli kyns, kynþáttar, trúarskoðana, aldurs og fötlunar og þannig reynt að tryggja starfsmönnum jafnræði í grunnlaunasetningu fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.

Starfsmatskerfið SAMSTARF var fyrst innleitt hjá sveitarfélögum á Íslandi árið 2002 og hefur síðan verið notað til að meta störf fjölmennra hópa starfsmanna sveitarfélaga. Með kjarasamningum aðila starfsmatsins árið 2008 var sammælt um að meta reynsluna af kerfinu og móta framtíðarsýn SAMSTARFS. Skipuð var sameiginleg verkefnastjórn aðila til að vinna verkefnið. Niðurstaða þeirrar vinnu var skýrslan „Samstarf til framtíðar“ sem gefin var út árið 2010. Í skýrslunni setti verkefnisstjórnin fram þá sameiginlegu framtíðarsýn að:

- Starfsmatskerfið SAMSTARF sé rétt og áreiðanlegt mælitæki sem meti sambærileg og jafnverðmæt störf á kynhlutlausan hátt og tryggi þannig jafnrétti í grunnlaunasetningu.
- Starfsmatskerfið SAMSTARF hafi trausta ímynd sem réttmætt og áreiðanlegt mælitæki.

Einnig lagði verkefnastjórnin til markmið og verkefni sem nauðsynlegt var að vinna til að sú framtíðarsýn yrði að veruleika. Skýrslunni fylgdi tímasett aðgerðaráætlun, sem aðilar hafa unnið samkvæmt síðan og nú er nánast tæmd.

Á árinu 2013 var tekið upp samstarf varðandi starfsmatskerfið við Reykjavíkurborg og viðsemjendur hennar, sem einnig höfðu notað SAMSTARF um árabíl. Kjarninn í því samstarfi fólst í því að yfirfara og endurskoða kerfið með hliðsjón af þeirri þróun og þeim breytingum sem gerðar hafa verið á kerfinu í Bretlandi frá árinu 2002. Innleidd var ný vefútgáfa starfsmatskerfisins og í ársbyrjun 2014 voru starfsmatsteymi Sambands íslenskra sveitarfélaga og Reykjavíkurborgar sameinuð í sameiginlegri Verkefnastofu starfsmats þar sem allt starfsmat fyrir sveitarfélögin fer nú fram, www.starfsmat.is.

Starfsmatið er viðvarandi samstarfsverkefni sveitar- og stéttarfélaga sem að því koma. Fagleg samráðsnefnd hefur yfirumsjón með áframhaldandi þróun og samræmingu starfsmatskerfisins.