

Stofnanasamningur

Umboðsmaður skuldara (UMS)

annars vegar og

Stéttarfélag lögfræðinga,

Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga,

Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga,

Fræðagarður,

Félagsráðgjafafélag Íslands og

Félag íslenskra félagsvísindamanna

hins vegar,

gera með sér eftirfarandi stofnanasamning sem er hluti kjarasamnings
félaganna við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Efnisyfirlit

1	Gildissvið.....	3
2	Markmið samningsins og leiðir að þeim.....	3
3	Röðun í launaflokka eftir starfsheitum	4
4	Persónubundnir þættir.....	5
4.1	Viðbótarmenntun	5
4.2	Starfsreynsla	6
4.3	Markaðsálag.....	6
5	Tímabundnir þættir	6
5.1	Sérstök umbun.....	6
5.2	Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag.	6
6	Endurmat starfskjara/ frammistöðumat	7
6.1	Starfsmanna-/ starfspróunarsamtal	7
6.2	Launaviðtal og endurmat starfskjara.....	7
6.3	Samstarfsnefnd.....	7
7	Endurskoðun.....	8
8	Gildistími	8

Stofnanasamningur

Umboðsmaður skuldara (hér eftir UMS) annars vegar og Stéttarfélag lögfræðinga, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga, Fræðagarður, Félagsráðgjafafélag Íslands og Félag íslenskra félagsvísindamanna hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning sem er hluti kjarasamnings félaganna við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

1 Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindum aðildarfélögum BHM sem ráðnir eru hjá UMS.

2 Markmið samningsins og leiðir að þeim

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

Samningsaðilar eru sammála um að leiðir að markmiðum séu eftirfarandi:

- Að stofnunin vinni starfslýsingar fyrir alla starfsmenn og endurskoði þær sem fyrir eru þar sem fram kemur verksvið þeirra, ábyrgð og fleira.
- Að stofnunin setji sér mannauðsstefnu sem jafnréttis- og fræðslustefna séu hluti af. Stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, vinni markvisst að því að mannauðsstefnu sé framfylgt.

WAS
KOP

3 Röðun í launaflokka eftir starfsheitum

Samningur þessi nær til ákveðinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun/mannaforráð) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

Launakerfi UMS byggir á eftirfarandi starfsheitum:

Ráðgjafi **lfl. frá 10**

Ráðgjafi vinnur við ráðgjöf til einstaklinga um úrræði vegna greiðsluerfiðleika. Ráðgjafi er í samskiptum við viðskiptavinum og veitir þeim ráðgjöf og aðra þjónustu.

Næsti yfirmaður er hópstjóri.

Grunnmenntunarkrafa: háskólamenntun sem nýtist í starfi (BA/BS)

Lögfræðingur **lfl. frá 12**

Lögfræðingur vinnur að úrlausn mála vegna greiðsluerfiðleika einstaklinga á grundvelli þeirra úrræða sem embættið sinnir.

Næsti yfirmaður er hópstjóri.

Grunnmenntunarkrafa: embættis- eða meistaraþróf í lögfræði. (Cand.jur/Mag.jur, ML-gráða eða samsvarandi)

Hópstjóri **lfl. frá 13**

Hópstjóri vinnur að úrlausn mála vegna greiðsluerfiðleika einstaklinga á grundvelli þeirra úrræða sem embættið sinnir. Hann hefur umsjón með einstökum verkefnum og gerir reglulega grein fyrir umfangi þeirra og árangri. Hópstjóri miðlar verkefnum til starfsfólks, hann heldur utanum verkefnastöðu hjá embættinu á hverjum tíma, auk annarra tilfallandi verkefna.

Næsti yfirmaður er umboðsmaður skuldara.

Grunnmenntunarkrafa: embættis- eða meistaraþróf í lögfræði. (Cand.jur/Mag.jur, ML-gráða eða samsvarandi)

Skjalastjóri **lfl. frá 13**

Skjalastjóri vinnur við rafræna skráningu í skjala- og upplýsingakerfi embættisins. Leiðbeinir starfsfólki og sér um að verklagi sé fylgt eftir. Ber ábyrgð á málalykli, grisjun og öðrum verkfærum skjalastjórnunar.

Næsti yfirmaður er umboðsmaður skuldara.

Grunnmenntunarkrafa: bókasafns- og upplýsingafræði (BA) eða sambærilegt.

Fjármálastjóri **lfl. frá 14**

Fjármálastjóri vinnur við reikningshald, fjárreiður og áætlanagerð embættisins. Hann heldur utan um stjórn mannauðsmála embættisins og skilar fjárhalds- og launaupplýsingum til Fjársýslu ríkisins. Hann heldur utan um tölulegar upplýsingar og neysluviðmið.

Næsti yfirmaður er umboðsmaður skuldara.

Grunnmenntunarkrafa: háskólapróf á sviði viðskiptafræði (BS)

Yfirlögfræðingur **lfl. frá 14**

Yfirlögfræðingur vinnur við lögfræðileg verkefni hjá embættinu, auk annarra tilfallandi verkefna. Hann vinnur að umsögnum um lagafrumvörp og reglugerðir og sinnir m.a. umbótaverkefnum er varða lögbundin úrræði embættisins.

Næsti yfirmaður er umboðsmaður skuldara.

Grunnmenntunarkrafa: embættis- eða meistaraþróf í lögfræði. (Cand.jur/Mag.jur, ML-gráða eða samsvarandi).

4 Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaþrepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð allt að átta launaþrepum, skal forstöðumaður endurmeta starfið og meta hvaða breytingar hafi orðið á því sem kalla á nýja röðun starfs til hærri launaflokks. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings (gr. 4.1, gr. 4.2, gr. 4.3, gr. 5.1 og gr. 5.2).

4.1 Viðbótarmenntun

Við lágmarksröðun skv. 3. gr. bætast við launaþrep vegna viðbótarmenntunar sem hér segir: Hafi starfsmaður aflað sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs, skal slík menntun metin til launaþrepa og taka mið samkvæmt eftirfarandi. Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að menntunin nýtist í starfi.

Diploma eða sambærilegt	2	launaþrep
BA., BSc. próf eða sambærilegt	3	launaþrep
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4	launaþrep
Dr.próf	6	launaþrep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það til eins þreps.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við embættið eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast með. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá embættinu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan embættisins:

Eftir 1 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 3 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 6 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 10 ár í starfi	1 launaflokkur

Alls geta launaflokkar vegna starfsreynslu orðið 4 talsins.

4.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launabrepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h.. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

5 Tímabundnir þættir

5.1 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

5.2 Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag.

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess skv. gr. 5.1. Ákvörðun um greiðslu fyrir tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af sviðsstjóra/forstjóra í samráði við starfsmann.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "G.S. Einarsson".

- Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar.
- Starfsmönnum starfseiningar fækkar tímabundið.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunar. Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við þrepum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði.

6 Endurmat starfskjara/ frammistöðumat

6.1 Starfsmanna-/ starfsþróunarsamtal

Reglulega skulu fara fram starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl. Þar má meðal annars ræða um samskipti og líðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun og setja markmið um árangur og tímabundin verkefni eftir því sem við á. Æskilegt er að slík samtöl fari fram eftir að formlegt mat er lagt á árangur og frammistöðu sem leitt getur til tímabundið hærri launa. Ekki er þó gert ráð fyrir að ræða launamál í starfsþróunarsamtali.

6.2 Launaviðtal og endurmat starfskjara

Endurmat á störfum og starfskjörum (launaviðtal) skal fara fram með yfirmanni/ mannauðsstjóra þegar tilefni er til, þó a.m.k. einu sinni á ári fyrir 1. nóvember. Í þeim samtölum skulu störf starfsmanns og launakjör metin og þeir þættir endurmetnir sem geta haft áhrif á röðun hans, m.a. með hliðsjón af kafla 5 og neðangreindum þáttum. Starfsmaður getur farið fram á að fá röðun sína endurmetna hvenær sem er. Leiði launaviðtal í ljós breytingar á röðun skal tilkynna honum um breytingar innan mánaðar frá viðtali.

Við mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til eftirfarandi þátta:

Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni (viðvera/mæting)	1 þrep
Hæfni í samvinnu/samskiptum (Færni í mannl.samsk)	1 þrep
Fagleg hæfni umfram starfskröfur (Vönduð/öguð vinnubr.)	1 þrep
Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði (Sjálfst/árangur)	1 þrep
Virgni við sí- og endurmenntun (skipulagshæfni)	1 þrep
Aukið umfang, álag og ábyrgð (afköst)	1 þrep
Sveigjanleiki, liðlegheit (sveigjanleiki)	1 þrep

6.3 Samstarfsnefnd

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og viðkomandi stéttarfélags.

AFS
KOP

7 Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

8 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1.júní 2016.

Reykjavík, 3. nóvember 2016.

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Stéttarfélags bókasafns- og
upplýsingafræðinga

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Fræðagarðs

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Félags íslenskra félagsvísinda

Gudrun A. Sigurðardóttir

F.h. Félagsráðgjafafélags Íslands

Ólafur Þorsteinsson

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga
og hagfræðinga

Karen Ósu Petursdóttir

Umboðsmaður skuldara

Alfa S. Helgadóttir