

## Stofnanasamningur

Vinnumálastofnunar annars vegar og Félags íslenskra félagsvísindamanna, Félagsráðgjafafélags Íslands, Fræðagarðs, Iðjuþjálfafélags Íslands, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélags lögfræðinga og Þroskaþjálfafélags Íslands hins vegar gera með sér þennan samning.

### 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsfólks í ofangreindum aðildarfélögum BHM sem ráðið er hjá Vinnumálastofnun. Samningurinn er hluti af gildandi kjarasamningi félaganna og fjármála- og efnahagsráðherra.

### 2. Markmið

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að tryggja starfsfólki laun við hæfi og að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram sameiginlegum markmiðum starfsfólks og stofnunar.
- Að launakerfið sé jafnlaunavottað, gagnsætt og samræmt s.k.v. ÍST 85 jafnlaunakerfi.
- Að launakerfið sé starfsfólki hvatning í starfi og feli í sér tækifæri fyrir til framgangs í launum.
- Að ákvarðanir í launamálum séu teknar með málefnalegum hætti og að jafnræðis sé gætt við launaákvarðanir.

### 3. Grunnröðun

#### 3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) 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.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

JP  
SB

### 3.2. Skilgreining starfaflokka

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum. Að baki hverjum flokki geta legið mismunandi starfslýsingar. Grunnröðun starfaflokka byggir á BA/BS eða sambærilegri grunngráðu.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sbr. grein 3.4 hér að neðan:

#### ***Almennt skrifstofustarf***

Starfið felur í sér vel afmörkuð og skilgreind verkefni sem unnin eru sjálfstætt en þó undir stjórn yfirmanns. Starfið krefst grunnþekkingar og færni á viðkomandi verkefnum sem um ræðir. Starfið er unnið í tímabundnu ráðningarsambandi.

#### ***Háskólamenntaður sérfræðingur 1***

Starfið krefst að viðkomandi geti unnið sjálfstætt og borið ábyrgð á flóknum sérfræðilegum verkefnum. Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til að taka ákvarðanir í afmörkuðum málum. Starfsmaður fer ekki með mannaforráð eða fjárhagslega ábyrgð (en getur borið takmarkaða fjárhagslega ábyrgð í umboði yfirmanns.). (t.d. ráðgjafar, sérfræðingar á fagsviðum) - Yfirmaður er deildarstjóri, forstöðumaður eða sviðsstjóri.

#### ***Háskólamenntaður sérfræðingur 2***

Starfið krefst að viðkomandi beri ábyrgð á ákveðnu verkefni/um sem getur verið á afmörkuðu sviði eða deild eða mismunandi verkefni á ólíkum sviðum. Sérfræðingur 2 getur haft umsjón með og borið ábyrgð á verkefnahópum eða starfshópum án þess að um formleg mannaforráð yfirmannastöðu sé að ræða

#### ***Háskólamenntaður sérfræðingur 3***

Starfið krefst að viðkomandi, í umboði forstjóra, beri ábyrgð á mótun og framkvæmd lykilþátta í starfsemi Vinnumálastofnunar og er í forsvari fyrir málaflokka útávið. Starfið er umfangsmikið og verkefnin eru flókin og útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi.

#### ***Deildarstjóri 1***

Deildarstjóri 1 ber ábyrgð á deild og eða málaflokki. Ber ábyrgð ásamt sínum yfirmanni á þeirri þjónustu sem einingin veitir. Verksvið einingarinnar er umfangsmikið og hefur bein áhrif á þjónustu við þjónustuþega stofnunarinnar. Deildarstjóri 1 getur haft mikla fjárhagslega ábyrgð. (yfirmenn í ráðgjöf, ábs. launa, tölvudeild o.s.frv.)

#### ***Deildarstjóri 2***

Deildarstjóri 2 hefur umsjón með og ber ábyrgð á málaflokkum og/eða þjónustu Vinnumálastofnunar á ákveðnum landsvæðum. Hann skipuleggur í samráði við sviðstjóra fyrirkomulag þjónustu á sínu ábyrgðarsviði. Deildarstjóri 2 heyrir undir sviðsstjóra. (forstöðumenn)

VP  
SB

### **Sviðsstjóri.**

Sviðsstjóri stýrir tilteknu sviði skv. skipuriti VMST. Hann ber ábyrgð á störfum annara starfsmanna og umsjón með skipulagningu og samhæfingu allra starfseininga sem heyra undir svið hans. Hann ber ábyrgð á málaflokki síns sviðs gagnvart forstjóra VMST. Sviðsstjórar skipa yfirstjórnunarteymi VMST og eru staðgenglar forstjóra í málaflokki síns sviðs. Sviðsstjórar heyrir undir forstjóra.

### **3.3. Lágmarksröðun starfaflokka**

Eftirfarandi launaflokkar skulu frá gildistöku samnings vera lágmarksröðun fyrir hvern starfaflokk.

<b>Starfaflokkar: BHM</b>	<b>Ístarfsflokkur (Hagstofa)</b>	<b>Lágmarksröðun</b>
Almennt skrifstofustarf	4000	10. l.fl.
Háskólamenntaður sérfræðingur 1	2412	12. l.fl.
Háskólamenntaður sérfræðingur 2	2412	14. l.fl.
Háskólamenntaður sérfræðingur 3	2412	16. l.fl.
Deildarstjóri 1	1229	16. l.fl.
Deildarstjóri 2	1229	17. l.fl.
Sviðsstjóri	1210	19. lfl.

### **3.4. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun**

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:

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

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti

### **3.5. Aðrir starfstengdir liðir**

#### **Leiðtogahlutverk samfara öðrum skyldum starfs**

Sé launtaka, í starfi sínu og skv. starfslýsingu, falið að taka viðvarandi leiðbeinandi ábyrgð með hópi starfsfólks ber laungreiðanda umbuna fyrir það sérstaklega með launaflokki/flokkum ellegar endurskoða forsendur fyrri flokkun starfs og þá hvort aukin ábyrgð í því starfi kalli á flutning starfs í hærra settan starfaflokk.

UP

SB

#### 4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti í samræmi við í kjarasamninga aðila. Launaþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.

Meta skal persónubundna þætti til launaþrepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta launaþrepum skal hann hækka um einn launaflokk í launatöflu og lækka um tvö launaþrep (í næstu launatölu fyrir ofan) þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

##### 4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- |                           |             |
|---------------------------|-------------|
| • Diplóma (30 einingar)   | 1 launaþrep |
| • Diplóma (60 einingar)   | 2 launaþrep |
| • Meistaragráða           | 4 launaþrep |
| • Doktors- eða sambærileg | 6 launaþrep |

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti

##### 4.2. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við Vinnumálastofnun. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Starfsreynsla er metin þannig:

Eftir 1 ár	Eitt launaþrep
Eftir 3 ár	Eitt launaþrep til viðbótar
Eftir 5 ár	Eitt launaþrep til viðbótar
Eftir 8 ár	Eitt launaþrep til viðbótar

Heimilt er að meta starfsreynslu hjá öðrum vinnuveitanda ef hún nýtist í starfi. Í þeim tilvikum kemur sú launahækkun í stað samsvarandi hækkunar eftir starf hjá Vinnumálastofnun.

##### 4.3. Sérstök löggilding og leyfisbréf

Sérstaklega skal meta leyfisbréf, réttindi, vottanir og löggildingur sem nýtist í starfi viðkomandi (t.d. kennsluréttindi, hdl. réttindi, löggildur endurskoðandi, viðurkenndur bókari, HAM nám o.s.frv.). Taka skal mið af þeim kostnaði sem viðkomandi þarf að standa straum af við öflun og viðhald starfsréttinda ásamt því að umbuna sérstaklega umfram það fyrir þá auknu hæfni sem starfsréttindin færa stofnun.

#### 4.4. Hæfni og persónubundnir eiginleikar

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu þrepi eða launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi. Þá skal til viðbótar launagreiðslu fyrir hæfni taka mið af þeim kostnaði sem viðkomandi starfsmaður kann að þurfa að bera til að viðhalda tiltekinni hæfni sinni (t.d. leyfi, réttindum), enda sé hún nýtt í starfi.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- a) Þekking kunnátta réttindi
- b) Stöðugir persónubundnir eiginleikar
- c) Reynsla, færni
- d) Önnur hæfni eða persónubundir eiginleikar

#### 5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

##### 5.1. Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, 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 við grunnröðun starfs. Ákvörðun um tímabundnar greiðslur skal að jafnaði tekin fyrirfram í samráði við starfsmann og í samræmi við það ferli sem skilgreint er hjá stofnuninni.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Öflun/innleiðing og þróun nýrra verkefna eða verklags
- 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
- Þátttaka í þróunar- og rannsóknastarfi
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna
- Handleiðsla/þjálfun nýrra starfsmanna

UP  
SB

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við launaflokkum, þrepum, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstjóra.

Vari tímabundin ábyrgð og/eða álag lengur en 24 mánuði ber að lýta á það sem hluta af föstum kjörum. Endurskoða skal launasetningu viðkomandi starfsmanns í samræmi við það.

## 5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir stofnun.

Dæmi um sérstaka frammistöðu

- Starfsmaðurinn sýnir frumkvæði við að afla sér upplýsinga og þekkingar á vinnumálum.
- Starfsmaðurinn sýni veruleg afköst.
- Starfsmaðurinn sýni sérstaka hæfni til þess að fræða og leiðbeina samstarfsfólki sínu.
- Starfsmaðurinn taki að sér verkefni sem fela í sér aukna ábyrgð og færni.
- Starfsmaðurinn sýni sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaðurinn býr yfir sérstakri reynslu og eða raunfærni.

## 6. Aðrir launaliðir

Aðrir launaliðir sbr. grein 11.3.4 í kjarasamningi aðila

### 6.1. Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

*Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma er til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja tölvupósts (ínaanleiki). Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega. Ákjósanlegt er að vísitölutengja eða binda samkomulag um önnur laun við launtöflu með vísun í launaflokka.*

## 6.2. Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3 í kjarasamningi er heimilt að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjú mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfelld.

## 6.3. 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. Heimilt er að taka markaðsálagið til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

## 7. Önnur ákvæði

### 7.1. Starfsþróun starfsmannasamtal og eða endurmat kjara

Snerpusamtöl milli starfsmanna og yfirmanns skulu haldin a.m.k. þrisvar á ári. Í þessum samtölum skal starfsfólk fá tækifæri til að ræða frammistöðu, starfsþróun og líðan í starfi.

### 7.2. Endurmat starfskjara / frammistöðumat

Sérstakt verklag er um beiðnir vegna endurskoðunar launa. Starfsmaður skal fylla út eyðublað þar sem rökstudd er beiðni hans og sent til mannauðssviðs til afgreiðslu. Leitað er umsagnar næsta yfirmanns. Yfirmenn geta einnig haft frumkvæði að því að óska eftir launabreytingum fyrir einstaka starfsmenn. Þessar beiðnir má senda hvenær sem starfsmaður telur ástæða til. Reglulega eru gerðar launagreiningar og ef starfsmaður er lægra launasettur en aðrir sambærilegir starfsmenn og ekki eru á því réttmætar skýringar skal leiðrétta laun viðkomandi starfsmanns.

Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 7. gr. þessa stofnansamnings.

### 7.3. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

VP  
83

#### 7.4. Samstarfsnefnd og ágreiningsmál

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun þessa samnings sem hefur það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnanasamnings og yfirlýstrar stefnu stofnunarinnar hvað varðar fræðslu-, jafnréttis- og mannauðsmál. Samstarfsnefndin skal skipuð samkvæmt gr. 11 í kjarasamningi aðildafélaga BHM og fjármálaráðuneytisins.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. kafla kjarasamnings.

#### 8. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi 1. júlí 2022. Samninginn skal endurskoða þegar einn eða fleiri samningsaðilar óska þess, að jafnaði á tveggja ára fresti. Komist samstarfsnefnd að samkomulagi um breytingar á stofnanasamningi skal fella þær breytingar inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan.

Reykjavík, 6. september 2022

f.h. Vinnumálastofnunar

*Ullundur Pétursson*

f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

*Lausni Sveinsson*

f.h. Félagsráðgjafafélags Íslands

*Steinnur Bergmann*

f.h. Fræðagarðs

*Lausni Sveinsson*

f.h. Iðjubjálfafélags Íslands

*Þórní Lúsdóttir*

f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

*Óddgeir Ólsen*

f.h. Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

*Hjalti Einarsson*

f.h. Stéttarfélags lögfræðinga

*Hjalti Einarsson*

f.h. Þroskabjálfafélags Íslands

*Sauvegar E. Sissurárad*



## **Bókanir og fylgiskjöl**

### **Bókun 1**

Við breytta röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

### **Bókun 2**

Vinnumálastofnun mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ fyrir hvern og einn starfsmann eigi síðar en 31. 10. 2022. Þar komi fram skýringar á launaröðun í launaflokka og launaprep, auk skilgreiningar annarra launa, fastrar yfirvinnu og viðbótarlauna eftir því sem við á.

### **Bókun 3**

Vinnumálastofnun hefur þá stefnu að samræmisé í launaröðun fagstétta innan BHM sem eru með sambærilega menntun sem grunnkröfu til starfa. Fyrirtækið mun leita allra leiða til að tryggja að grunnröðun starfa háskólamenntaðra sérfræðinga endurspegli jöfn laun með málefnalegum hætti, eins fljótt og unnt er.

