

Stofnanasamningur

Vinnumálastofnunar annars vegar og Félags íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarðs, Félagsráðgjafafélags Íslands, Iðjubjálfafélags Íslands, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélags lögfræðinga og Þroskabjálfafélags Íslands hins vegar.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindum aðildarfélögum BHM sem ráðnir eru hjá Vinnumálastofnun. Samningurinn er hluti af gildandi kjarasamningi félaganna og fjármálaráðherra.

2. Markmið samningsins og leiðir að markmiðum

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að tryggja starfsmönnum laun við hæfi og að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram sameiginlegum markmiðum starfsmanna og stofnunar.
- Að launakerfið sé gagnsætt.
- Að launakerfið sé starfsmönnum hvatning í starfi og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í launum.
- Að ákvarðanir í launamálum séu teknar með málefnalegum hætti og að jafnræðis sé gætt við launaákvæðanir.
- Að launakerfið og framkvæmd þess stuðli að jöfnum kjörum karla og kvenna.
- Að launakerfið og framkvæmd þess stuðli að jöfnum kjörum starfsfólks á höfuðborgarsvæðinu jafnt sem utan þess.

3. Grunnröðun

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofnunar (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. Röðun byggir á starfslýsingu og skal endurskoðaða þær 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:

pd
UR
KS
gs
UM

- 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 grunn nám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. 240 ECTS eininga BA/BS til starfsréttinda.

3.2. Skilgreining starfaflokka

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum. Að baki hverjum flokki geta legið mismunandi starfslýsingar.

Sérfræðingur 1.

Grunnmenntunarkrafa er 180 ECTS háskólapróf (BA/BS). Er sérfræðingur í tilteknum málaflokki og hefur umsjón með og ber ábyrgð á tilteknum verkefnum sem þó eru undir yfirumsjón annarra. Þjónustar innri og ytri viðskiptavini. Vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og flóknum, sérhæfðum verkefnum svo sem vinnumiðlun og ráðgjöf. Önnur verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni sínum og falla að starfinu eða samkomulag er um. Ekki með mannaforráð eða fjárhagslega ábyrgð. Yfirmaður er deildarstjóri, forstöðumaður eða sviðsstjóri.

Sérfræðingur 2.

Grunnmenntakrafa er meistarapróf til viðbótar við 180 ECTS háskólapróf (BA/BS) Er sérfræðingur í tilteknum málaflokki og hefur umsjón með og ber ábyrgð á tilteknum verkefnum sem þó eru undir yfirumsjón annarra. Þjónustar innri og ytri viðskiptavini. Vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og flóknum, sérhæfðum verkefnum og hefur umsjón með framgangi slíkra verkefna. Hefur kunnáttu og hæfni til að velja verkefni og ákveða efnistöð í samráði við yfirmann og leiða verkefnið. Hann undirbýr verkefnið sjálfstætt, sér um söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og túlkar niðurstöður. Hann á samskipti við tengiliði og gerir áætlanir í samráði við yfirmann. Hann hefur leiðbeiningaskyldu við aðra starfsmenn við úrlausn verkefna. Ekki með mannaforráð eða fjárhagslega ábyrgð. Yfirmaður er deildarstjóri, forstöðumaður eða sviðsstjóri.

Deildarstjóri.

Grunnmenntakrafa er 180 ECTS háskólapróf (BA/BS). Hefur að jafnaði mannaforráð. Starfið felst í því að hafa umsjón með og stjórna þeim málaflokkum sem undir hans einingu heyra skv. skipuriti VMST. Hann skipuleggur verk- og tímaferla, deilir út verkefnum og hefur eftirlit með þeim og störfum undirmanna sinna. Hann hefur ríka leiðbeiningaskyldu við úrlausn verkefna og gætir þess að þau samræmist meginmarkmiðum stofnunarinnar. Hann er faglegur leiðbeinandi á sínu sviði gagnvart starfsmönnum og öðrum. Hann er í samskiptum við samstarfsstofnanir innan- sem utanlands.

Forstöðumaður.

Grunnmenntakrafa er 180 ECTS háskólapróf (BA/BS). Hefur umsjón með skipulagningu og samhæfingu tiltekinnar þjónustuskristofu skv. skipuriti VMST. Hann ber ábyrgð á starfsemi sinnar þjónustuskristofu gagnvart yfirstjórn VMST en heyrir undir sviðsstjóra.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "pd", "ye", "VP", and "Kad".

Sviðsstjóri.

Grunnmenntakrafa er 180 ECTS háskólapróf (BA/BS). Stýrir tilteknu sviði skv. skipuriti VMST. 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 yfirstjórn VMST. Sviðsstjórar skipa yfirstjórnunarteymi VMST og eru staðgenglar forstjóra í málaflokki síns sviðs. Heyrir undir forstjóra.

3.3. Lámarsröðun starfaflokka

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

Starfaflokkar:	Grunnröðun:
Sérfræðingur 1	11. lfl.
Sérfræðingur 2	13. lfl.
Deildarstjóri	13. lfl.
Forstöðumaður	16. lfl.
Sviðsstjóri	18 lfl.

4. Persónubundnir þættir

Launaprep fyrir persónubundna þætti eru varanleg umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til launaprepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta launaprepum skal hann hækka um einn launaflokk í launatöflu og lækka um tvö launaprep (í næstu launatöflu fyrir ofan) þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmenn verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

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 (60 einingar) 2 launaprep
- Meistaragráða 4 launaprep
- Doktors- eða sambærileg 6 launaprep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda, leyfi eða vottunar sem nýtist í starfi og er miðað við að sé á fagsviði, má meta það til a.m.k. 1 launþreps.

4.2. Fagreynsla

Fagreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sitt starfssvið óháð vinnustað sem er metin við ráðningu til stofnunarinnar. Hægt er að fá allt að 2 þrepum fyrir 2 ára fagreynslu eða meiri.

4.3. 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 launþrep
Eftir 3 ár	Eitt launþrep til viðbótar
Eftir 5 ár	Eitt launþrep til viðbótar
Eftir 8 ár	Eitt launþrep til viðbótar

4.4. Hæfni og frammistaða

Heimilt er að hækka launaröðun starfsmanns um eitt eða fleiri launþrep, eða -flokka vegna sérstakrar hæfni og frammistöðu og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- 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.

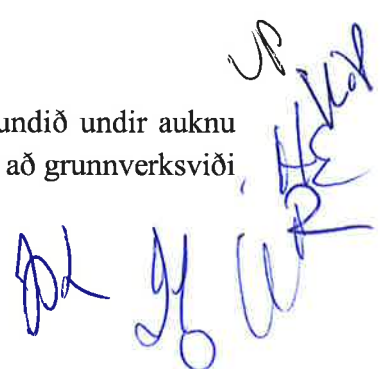
4.5. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launþrepa, 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.

5. Tímabundnir þættir

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.

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/fóstrun/þjálfun nýrra starfsmanna

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. Frammistöðutengd umbun

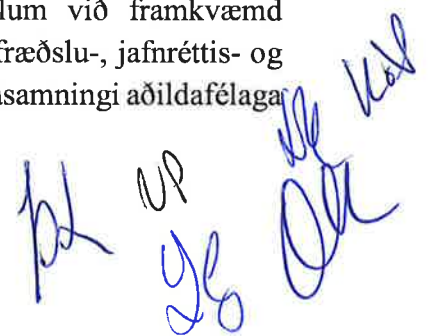
Heimilt er að greiða sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta sbr. bókun 2 með kjarasamningi aðila undirritaður 28. maí 2014. Vísa skal til gildandi verklagsreglna hverju sinni vegna bókunar 2 hjá VMST.

6. Endurmat starfskjara / frammistöðumat

Einu sinni á ári skulu yfirmenn kalla undirmenn sína til samtals um frammistöðu og starfsþróun. Starfsmaður getur farið fram á að fá röðun sína endurmetna hvenær sem er. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 7. gr. þessa stofnanasamnings.

7. 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. júní 2018.

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 11. desember 2018

f.h. Vinnumálastofnunar



f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna



f.h. Félagsráðgjafafélags Íslands



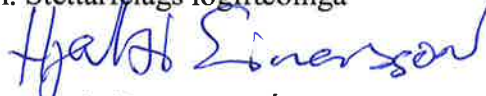
f.h. Fræðagarðs



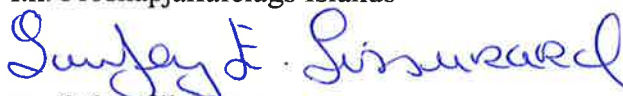
f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga



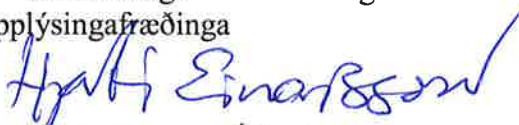
f.h. Stéttarfélags lögfræðinga



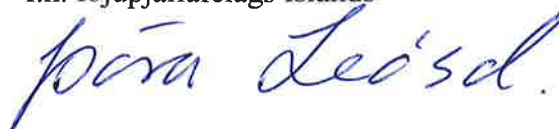
f.h. Proskapjálfafélags Íslands



f.h. Stéttarfélags bókasafns- og
upplýsingafræðinga



f.h. Iðjupjálfafélags Íslands



Bókanir með stofnanasamningi

Vinnumálastofnunar við Félag íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarð,
Félagsráðgjafafélag Íslands, Iðjubjálfafélag Íslands, Kjarafélag viðskiptafræðinga og
hagfræðinga, Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélag lögfræðinga og
Proskapjálfafélag Íslands.

Bókun 1

Vinnumálastofnun mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann fyrir 1. febrúar 2019, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaþrep eru.

Bókun 2

Breytt samsetning launa og launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Bókun 3

Þann 1. janúar og 1. júní 2018 hækkuðu laun starfsmanna um tvo launaflokka samanlagt. Aðilar eru sammála um að við gildistöku þessa samnings færast þessir launaflokkar inn í grunnröðun. Hér með viðurkennist að VMST hafi áður framkvæmt hækkun á grunnröðun.

Reykjavík 11. desember 2018

pd
UP
gs
Ked
Allu