

## Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og Orkustofnunar  
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra  
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 1. október 2015.

### 1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannajónustu sem eru í starfi hjá Orkustofnun.

### 2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.

### 3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

#### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verkviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

#### 3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

Framkvæmdastjóri Orkusjóðs

Sjá starfslýsingu

Starfsmannastjóri

Sjá starfslýsingu

Bókari

Sjá starfslýsingu

Yfirbókari

Sjá starfslýsingu

### Móttaka

Sjá starfslýsingu

### Fulltrúi

Sjá starfslýsingu

## 3.3 Grunnröðun starfa í launaflokka

<u>Starfsheiti</u>	<u>Grunnlaunaflokkur</u>
Framkvæmdastjóri Orkusjóðs	20
Starfsmannastjóri	26
Bókari	24
Yfirbókari	33
Móttaka	15
Fulltrúi	18

## 4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

### 4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 2 álagsþrep (sambærilegt við aðra hópa innan OS)
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 2 álagsþrep til viðbótar (sambærilegt við aðra hópa innan OS).

Heimilt er að meta starfsreynslu utan Orkustofnunar sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti. Hækkun í upphafi starfs má vera allt að því marki sem samsvarar 3 ára starfsreynslu.

### 4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Stúdentspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.

- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka (tvo launaflokka ef viðkomandi hefur áður hækkað vegna diploma).
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka (til viðbótar við BA/BS/B.ED).

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra og nýtur kjara samkvæmt stofnanasamningi viðkomandi stéttarfélags.

#### 4.3 Símenntun

Þegar starfsmaður gegnir starfi þar sem ekki er gerð krafa um háskólamenntun, þá er heimilt að meta öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi, þegar ákveðinni tímalengd er náð. Til að ákvæði greinarinnar taki gildi þarf skriflegt samþykki yfirmanns að liggja fyrir:

Eftir 60 kennslustundir getur starfsmaður hækkað um einn flokk.

Eftir 120 kennslustundir getur starfsmaður hækkað um einn flokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir getur starfsmaður hækkað um einn flokk til viðbótar.

#### 4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna er heimilt að taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verk sviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

#### 4.5. Tímabundnir þættir

Heimilt er að meta tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verk sviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

## 5. Starfsþróun

Orkustofnun skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Stefnt skal að, að starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan Orkustofnunar þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

## 6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

## 7. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar stjórnanda eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

## 8. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til umfjöllunar í samstarfsnefnd.

## 9. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017

Reykjavík, 20. 12. 2017.

F.h. SFR



F.h. Orkustofnun



