

# Stofnanasamningur

## 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Sameyki sem starfa hjá Vinnumálastofnun hverju sinni. Samningurinn er gerður í samræmi við ákvæði gildandi kjarasamnings milli félagsins og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og telst vera hluti af þeim samningi.

## 2. Markmið

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að tryggja starfsfólki laun í samræmi við ábyrgð starfs 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 launaákvæðanir.

## 3. Grunnröðun

### 3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkswið 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 verkswiði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

### **3.2. Skilgreining starfaflokka**

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum. Að baki hverjum flokki geta legið mismunandi starfslýsingar. Grunnröðun starfaflokka byggir á menntakröfum til starfs.

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

#### ***Fulltrúi 1***

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.

Dæmi um starfsheiti: Almennir sumarstarfsmenn.

#### ***Fulltrúi 2***

Almenn þjónustu- og skrifstofustörf sem unnin eru undir umsjón annarra og varða fastmótuð verkefni sem að hluta til vinnast sjálfstætt. Starfið gerir kröfu til almennrar menntunar og starfsreynslu í samræmi við viðkomandi starfssvið.

Starfaflokkurinn heyrir undir deildarstjóra eða sviðsstjóra.

Dæmi um starfsheiti: Þjónustufulltrúi.

#### ***Sérfræðingur 1***

Starfið er unnið undir umsjón annarra og varðar fastmótuð verkefni, sem að hluta til vinnast sjálfstætt. Starfið getur falið í sér stjórnsýslulega ákvarðanatöku. Menntunarkröfur eru stúdentspróf, iðnmenntun eða annað sambærilegt nám á framhaldsstigi. Heimilt er að raunfærnimeta fyrri reynslu til móts við menntunarkröfur.

Yfirmaður er deildarstjóri eða sviðsstjóri.

Dæmi um starfsheiti: Sérfræðingar á Greiðslustofu, Fæðingarorlofi og Þjónustuskrifstofum.

#### ***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. Starfsmaður getur leitt eftir því sem við á verkefnahópa eða starfshópa sem felur í sér ábyrgð á verkefnum og starfsfólki. Menntunarkröfur eru stúdentspróf, iðnmenntun eða annað sambærilegt nám á framhaldsstigi. Heimilt er að raunfærnimeta fyrri reynslu til móts við menntunarkröfur.

Yfirmaður er deildarstjóri eða sviðsstjóri.

Dæmi um starfsheiti: Kerfisstjóri; verkefnastjóri.

#### ***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. Yfirmaður er deildarstjóri, forstöðumaður eða sviðsstjóri.

Dæmi um starfsheiti: Sérfræðingur á fagsviði.

### ***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. Starfsmaður getur leitt eftir því sem við á verkefnahópa eða starfshópa sem felur í sér ábyrgð á verkefnum og starfsfólki. Starfsmaður er þó ekki formlegur yfirmaður viðkomandi starfsmanna. Dæmi um starfsheiti: Verkefnastjóri; Hópstjóri.

### ***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. Dæmi um starfsheiti: Yfirlögfræðingur.

### ***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 þjónustuvega stofnunarinnar. Deildarstjóri 1 getur haft mikla fjárhagslega ábyrgð. Dæmi um starfsheiti: Deildarstjóri.

### ***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. Dæmi um starfsheiti: Forstöðumenn.

### ***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 samningsins vera lágmarksröðun fyrir hvern starfaflokk.

Starfaflokkar: Sameyki	Ístarfsflokkur (Hagstofa)	Lágmarksröðun
Fulltrúi 1		16. lfl
Fulltrúi 2		20. lfl
Sérfræðingur 1		24. lfl
Sérfræðingur 2		30. lfl
Deildarstjóri		34. lfl
Háskólamenntaður sérfræðingur 1	2412	30. l.fl.
Háskólamenntaður sérfræðingur 2	2412	34. l.fl.
Háskólamenntaður sérfræðingur 3	2412	38. l.fl.
Háskólamenntaður deildarstjóri 1	1229	38. l.fl.
Háskólamenntaður deildarstjóri 2	1229	40. l.fl.
Sviðsstjóri	1210	44. lfl.

### 4. Persónubundnir þættir

Launaprep fyrir persónubundna þætti eru varanleg laun 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 launatölu fyrir ofan) þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

#### 4.1. Viðbótarmenntun

##### 4.1.1.

Starfsnám/símenntun í starfaflokkum Fulltrúi 1, Fulltrúi 2, Sérfræðingur 1 og Sérfræðingur 2:

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, eða starfsmenntun/námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Launaflokkar vegna símenntunar geta að hámarki orðið þrjú í heildina.

#### 4.1.2

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 skal miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- Stúdentspróf, iðmenntun eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi 3 launþrep
- Diplóma (30 ECTS) 1 launþrep
- Diplóma (60 ECTS) 2 launþrep
- BA/BS/Bed próf (180 ECTS) 3 launþrep
- Meistaragráða 4 launþrep
- Doktors-eða sambærilegt 6 launþrep

Dæmi: BA/BS próf auk MA/MS gráðu gefa 7 launþrep.

ECTS einingar eru ekki tvítaldar ef diplómagráða er hluti af launþrepum sem greidd eru vegna BA/BS og/eða MA/MS gráðu.

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 launþrep

Eftir 3 ár Eitt launþrep til viðbótar

Eftir 5 ár Eitt launþrep til viðbótar

Eftir 8 ár Eitt launþrep 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. 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:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök faggreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Önnur hæfni eða persónubundnir 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/inneiðing 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

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. Önnur ákvæði

### 6.1. 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.

### 6.2. 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 leiðrétt laun viðkomandi starfsmanns.

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

### 6.3. 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 Sameykis og fjármálaráðherra.

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.

## 7. 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 8. september 2022

f.h. Vinnumálastofnunar

f.h. Sameykis