

Stofnanasamningur

Embætti landlæknis við Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá embætti landlæknis. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings aðila við fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamnings:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar á málefnalegan hátt.
- Að stuðla að því að stofnunin hafi yfir að ráða hæfu starfsfólki í góðu, hvetjandi og framsæknu starfsumhverfi.
- Að stofnanasamningurinn feli í sér þróun og útfærslu á skilvirku launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram sameiginlegum markmiðum starfsmanna og embættisins.
- Að launakerfið sé starfsmönnum hvatning í starfi og feli í sér möguleika til framgangs í starfi og launum.
- Að hæfni starfsfólks verði augin með markvissri endurmenntun í samræmi við mannauðsstefnu embættisins.
- Að komið verði í veg fyrir óútskýrðan launamun og launamun sem rekja má til kynferðis eða annars misréttis.

3. Starfaflokkun og röðun starfa

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs í starfaflokka – 3. kafli
- Persónubundnir þættir – 4. kafli
- Tímabundnir þættir – 5. kafli

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa 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 felast 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.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the word "GÖN" written vertically.

(kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. 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. Sama á við um þegar varanlegar breytingar verða á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

3.2. Skilgreining starfaflokka

Grunnröðun miðast við BA/B.Sc. gráðu.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Sérfræðingur 1– Lágmarksröðun er launaflokkur 9.

Starfsmenn sem hafa umsjón með ákveðnum verkefnum en vinna undir faglegri leiðsögn annarra. Þeir hafa kunnáttu og hæfni til að leiða verkefni og ákveða efnistöð í samráði við og undir verkstjórn annarra og/eða sviðsstjóra. Þeir bera ábyrgð á verkefnum sínum gagnvart næsta yfirmanni. Samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavinum geta falist í starfinu.

ÍSTARF: t.d. 2229.99

Sérfræðingur 2– Lágmarksröðun er launaflokkur 10.

Starfsmenn sem eru sérfræðingar í tilteknum málaflokki og hafa faglega umsjón með og bera ábyrgð á tilteknum verkefnum að höfðu samráði við sviðsstjóra. Starfið felur í sér skipulagningu, stjórnun og samhæfingu verkefna við meginmarkmið og starfsáætlun embættisins innan tiltekins sviðs. Þeir bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni. Í starfinu getur falist ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti og stofnanir, innanlands sem utan. Starfið getur falið í sér leiðbeiningu og ráðgjöf til annarra starfsmanna

ÍSTARF: t.d. 2229.99

Sérfræðingur 3– Lágmarksröðun er launaflokkur 13.

Starfsmenn sem eru sérfræðingar í tilteknum málaflokki og hafa faglega umsjón með og bera ábyrgð á tilteknum verkefnum að höfðu samráði við sviðsstjóra. Þeir vinna sjálfstætt að yfirgripsmiklum og flóknum sérhæfðum verkefnum, oftast í samstarfi við aðra sérfræðinga stofnunarinnar. Þeir samhæfa vinnu annarra starfsmanna og hafa umsjón með framgangi verkefna, í samræmi við meginmarkmið og starfsáætlun embættisins innan tiltekins sviðs. Þeir bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart sviðsstjóra. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti og stofnanir, innanlands sem utan.

ÍSTARF: t.d. 2229.99

Sérfræðingur 4– Lágmarksröðun er launaflokkur 15.

Starfsmenn sem eru sérfræðingar í yfirgripsmiklum og margþættum málaflokki sem þeir hafa faglega umsjón með, bera ábyrgð á og stjórna að höfðu samráði við sviðsstjóra. Viðkomandi vinnur að stefnumarkandi áætlanagerð og setur málafloknum langtíma markmið í samræmi við meginmarkmið og starfsáætlun embættisins. Starfsmaðurinn hefur kunnáttu og hæfni til að velja verkefni innan málaflokksins og ákveða efnistöð í samráði við sviðsstjóra og leiða

5/10/18
GATN
SL

verkefnið. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti og stofnanir, innanlands sem utan. Í starfinu geta falist mannaforráð, fagleg leiðsögn gagnvart starfsmönnum og rík leiðbeiningaskylda við úrlausn verkefna og/eða yfirgripsmikil fjárhagsleg ábyrgð

ÍSTARF: t.d. 2419.99

Grunnröðun í launaflokka

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk

Launaflokkur	Starfaflokkur
9-10	Sérfræðingur 1
10-12	Sérfræðingur 2
13-15	Sérfræðingur 3
15-17	Sérfræðingur 4

Nánar er kveðið á um grunnröðun í launaflokka í viðauka 1 við stofnanasamning þennan.

3.3. Viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS)

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 meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 ECTS einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS einingar) = 4 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka eða þrep. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Sveinbjörg
Sveinbjörg
Sveinbjörg

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við gr. 4.1 – 4.4.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins, sbr. kafla 3.3. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

Tvöfalt BSc/BA próf eða viðurkennt diplómanám 60 ECTS 1 launaflokkur	
Meistaragráða	2 launaflokkar
Tvöföld meistaragráða	3 launaflokkar
Doktors- eða sambærileg gráða	4 launaflokkar

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Ef diplómanám sem metið hefur verið til hækkunar lýkur með meistaragráðu, fellur flokkurinn niður enda verði meistaragráðan metin til hækkunar. Skilyrði er að gráðurnar nýtist í starfi fyrir embættið.

4.2. Starfsreynsla/fagreynsla

Starfsreynsla/fagreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu/fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar.

Eftir 1 ár í starfi	1 launaþrep
Eftir 3 ár í starfi	2 launaþrep
Eftir 5 ár í starfi	1 launaflokk
Eftir 8 ár í starfi	1 launaþrep

4.3. Hæfni og frammistaða

Frammistöðumat starfsmanna tengist:

- Starfslýsingu.
- Markmiðasetningu starfsmanns og yfirmanns samkvæmt starfsmannsamntali.
- Frammistaða skal í launaviðtali metin til kjara, að því gefnu að ekki hafi verið tekið tillit til þeirra þátta við röðun í starfaflokk.
- Meta skal viðvarandi hæfni og/eða frammistöðu starfsmanns, umfram grunnkröfur til starfs, til launaþrepa og/eða launaflokka.
- Skriflegur rökstuðningur skal gerður fyrir hækkun starfsmanna skv. þessu ákvæði.

Jr/6/PP GAN

Hæfni felst s.s. í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám á fagsviði. Önnur þekking sem ekki áður hefur verið metin og nýttist í starfi skal metin til launaprepa og/eða launaflokka.

Dæmi um sérstaka hæfni og/eða frammistöðu:

- 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 verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Eykur þekkingu sína og færni með sí- og endurmenntun.
- Sýnir frumkvæði í starfi.
- Nær markmiðum sem sett eru í starfsmannasamtölum og starfsáætlunum.
- Sýnir aðlögunarhæfni og lipurð í samskiptum.
- Sýnir faglega færni og verklagni í starfi.
- Byr yfir sérstaklega dýrmætri þekking.
- Sýnir frumkvæði í mótun innra starfs.
- Sýnir góða skipulagshæfileika.
- Sýnir áhuga á að takast á við ný verkefni.
- Hafi starfsmaður setið námskeið, og/eða tekið próf sem ekki er metið til ECTS eininga en nýttist sannarlega í starfi er heimilt að meta það til launaprepa- eða flokka.

4.4. Markaðsálag

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

5. Tímabundnir þættir

5.1. Tímabundið viðbótarálag eða ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverkviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokka eða launaprepa. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði við forstöðumann um greiðslur, að jafnaði fyrir fram, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi.



Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð, viðbótarverkefni eða ábyrgð umfram starfsskyldur.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig vegna breytinga, undirmönnunar, starfsmannaveltu o.þ.h.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan embættis.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum embættis sem bætist ofan á reglubundin verkefni og nefndir fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni.

Hafi starfsmaður starfað lengur en tólf mánuði samanlagt á kjörum sem til eru komin vegna sérstakra tímabundinna verkefna skal endurmeta starfslýsingu hans og kjör.

5.2. Viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3. í kjarasamningi aðila er heimilt er 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 aldei lengur en tvö ár samfelld.

5.3. 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 ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við. Frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi eða leiðir til sparnaðar fyrir stofnun.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun.
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar.
- Samskipti og/eða þjónustuvilji.
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna.
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna.
- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, uppsetning nýrra tækja, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf.

6. Ýmis ákvæði

6.1. Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuáðstöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar

Sulei
SL GPN

um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans, samkvæmt samningi þessum. Sviðsstjóri skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6.3. Endurmenntun og starfsþróun

Hjá stofnuninni er lögð áhersla á virka sí- og endurmenntun starfsmanna enda markmiðið að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk. Stjórnendur styðja við og hvetja til starfsþróunar starfsmanna.

6.4. Símenntun – endurmenntun

Starfsmenn skulu alla jafna hafa tækifæri til árlegrar símenntunar til að viðhalda og auka þekkingu sína og færni í samráði við sviðsstjóra, að því gefnu að hún nýtist þeim í starfi. Jafnframt er það réttur starfsmanna samkvæmt kjarasamningum að hafa tækifæri til að viðhalda og efla þekkingu sína. Markviss starfsþróun starfsmanns gerir honum betur kleift að takast á við ný verkefni eða breytingar sem snúa að starfinu. Farið er yfir starfsþróunaráætlanir einstaklinga í starfsmannasamtölum og þar rætt um þróun og/eða breytingar á starfinu og annað sem snertir getu starfsmanns til að sinna starfi sínu.

Settar hafa verið reglur um símenntun starfsmanna embættisins, hvernig sótt skuli um símenntun, hvernig umsóknir eru meðhöndlaðar, fjármagn til símenntunar og hlutverk og skipan símenntunarnefndar. Reglurnar fylgja með sem viðauki við stofnanasamning þennan.

6.5. Gerð starfsþróunaráætlana

Vinnuveitandi skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu.

Mikilvægt er að yfirmaður og starfsfólk komi saman að mati á þörf fyrir fræðslu og menntun sem nýtist í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi stofnunar. Finna þarf leiðir til að mæta þeirri þörf með gerð starfsþróunaráætlana fyrir einstaklinga, hópa eða skipulagsheildir. Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

6.6. Ágreiningsmál

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 í kjarasamningi aðila.

slf/HP GPN

7. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar sammings 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

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum gildir frá 1. janúar 2021

Reykjavík, 20. maí 2021

F.h. Embættis landlæknis



Sigrún Elva Lárusdóttir, Landlæknir
Þórðarinnvi 11, 101 Reykjavík

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga



Go Newmann
Stenur Indriðsson

Bókanir með stofnanasamningi

Embætti landlæknis og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnanasamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldri gildandi stofnanasamningi skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var. Með þessu geta því eldri viðbótarflokkar og þrep fallið niður en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun.

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

Bókun 2

Bókun:

Almennt er grunnraðað í þann launaflokk sem lægstur er í spönn þeirra launaflokka sem tilheyra viðeigandi starfaflokki. Sérfræðingur 1 grunnraðast þannig alla jafna í launaflokk 9, sérfræðingur 2 grunnraðast í launaflokk 10, sérfræðingur 3 í launaflokk 13 og sérfræðingur 4 í launaflokk 15.

Til að grunnraðast ofar þarf að uppfylla eftirfarandi skilyrði:

Grunnröðun hækkar um 1 launaflokk: Ef starfsmaður ber aukna ábyrgð, einkum með því að hafa umsjón með mörgum verkefnum, sinnir verkefnum á breiðu sviði sem eykur á flækjustig og veldur auknu álagi.

Grunnröðun hækkar um 2 launaflokka: Ef starfsmaður hefur umsjón með fjölda verkefna, sinnir verkefnum á breiðu sviði, sinnir flóknum verkefnum og er þess vegna undir mjög auknu álagi. Sérfræðingur nálgast það að tilheyra sérfræðingi í næsta starfaflokki fyrir ofan en hefur ekki eða alla jafna ekki jafn ríkt samhæfingar- og umsjónarhlutverk með vinnu annarra starfsmanna eða fjárhagslega ábyrgð.

Handwritten signature and initials:
[Signature] / [Initials] GFW

