

# Stofnanasamningur

## 1. Inngangur

Embætti landlæknis annars vegar og Félag háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins, Félag íslenskra félagsvísindamanna, Félagsráðgjafafélag Íslands, Fræðagarður, Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði, Stéttarfélag lögfræðinga og Sálfræðingafélag Íslands hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning samkvæmt ákvæðum kjarasamninga félaganna og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

## 2. Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra félagsmanna í ofangreindum stéttarfélögum sem starfa hjá Embætti landlæknis.

## 3. Markmið

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar málefnalega.
- Að laun og starfskjör tryggi að embættið hafi gott og hæft starfsfólk í hvetjandi og framsæknu starfsumhverfi.
- Að komið verði í veg fyrir óútskýrðan launamun og launamun sem rekja má til kynferðis eða annars misréttis.
- Að launakerfið sé starfsmönnum hvatning í starfi og feli í sér möguleika til framgangs í starfi og launum.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram sameiginlegum markmiðum starfsmanna og embættisins.
- Að hæfni starfsfólks verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við mannauðsstefnu embættisins.
- Að starfsmannasamtöl fari fram árlega í samræmi við mannauðsstefnu Embættis landlæknis þar sem farið er yfir starf og starfssvið viðkomandi starfsmanns.
- Að starfsfólk geti óskað eftir launaviðtali við sinn yfirmann a.m.k. einu sinni á ári.

## 4. Röðun í starfaflokka

Launakerfi Embættis landlæknis byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

### Sérfræðingur 1

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 yfirmanns og/eða sviðsstjóra. Þeir bera ábyrgð á verkefnum sínum gagnvart næsta yfirmanni. Samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavinum geta falist í starfinu.

KB KB BK  
AK 1 AB

## Sérfræðingur 2

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 felur í sér leiðbeiningu og ráðgjöf til annarra starfsmanna.

## Sérfræðingur 3

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. Í starfinu felst fagleg leiðsögn gagnvart starfsmönnum, verkstjórn og/eða fjárhagsleg ábyrgð en þessir þættir eru ekki meginhluti starfsins.

## Sérfræðingur 4

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

## 5. 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.

## 6. Persónu- og tímabundnir þættir

### 6.1 Starfsreynsla

Starfsaldur þeirra starfsmanna sem störfuðu hjá Lýðheilsustöð eða Landlæknisembættinu áður en stofnanirnar tvær runnu saman í Embætti landlæknis þann 1. maí 2011, taka mið af upphafsdegi ráðningar hjá fyrrgreindum stofnunum.

HR KB  
JR 2

Eftir eins árs starf hjá stofnuninni skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.  
Eftir þriggja ára starf hjá stofnuninni skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.  
Eftir fimm ára starf hjá stofnuninni skal starfsmaður hækka um 1 launaflokk.  
Eftir átta ára starf hjá stofnuninni skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.

## 6.2 Almenn menntun

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi skal hækka um álagsþrep og launaflokka sem hér segir. Aðeins eitt af eftirtöldum atriðum gildir hverju sinni:

- MSc., MA próf eða sambærilegt, grunnröðun + 2 launflokkar.
- Tvöfalt meistaraþróf, grunnröðun + 3 launflokkur.
- PhD, grunnröðun + 4 launflokkar.

Tvöfalt BSc/BA próf eða viðurkennt diplómanám 60 ECTS einingar eða lengra skal metið sem eitt álagsþrep til viðbótar annarri menntun sem þegar hefur verið tekið tillit til við röðun starfsmanns í launflokk. Ef diplómanám sem metið hefur verið til hækkunar lýkur með meistaraþrófi, fellur álagsþrepið niður enda verði meistaraþrófið metið til hækkunar. Skilyrði er að prófin nýtist í starfi fyrir embættið.

## 6.3 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. Settar hafa verið reglur um símenntun starfsmanna Embættis landlæknis, hvernig sótt skuli um símenntun, hvernig umsóknir eru meðhöndlaðar, fjármagn til símenntunar og hlutverk og skipan símenntunarnefndar. Reglurnar fylgja með sem viðauki 2 við stofnanasamning þennan.

## 6.4 Sérstök viðfangsefni sem starfsmanni er falið að sinna

Heimilt er að greiða tímabundna umbun umfram mánaðarlaun vegna sérstakra tímabundinna viðfangsefna sem starfsmanni er falið að sinna, s.s. vegna aukins álags og er þá samið sérstaklega um það við starfsmann. Samið skal um hvort greitt verður fyrir tiltekinn fjölda yfirvinnustunda eða hvort greitt verður að lágmarki 1 álagsþrep í umsaminn tíma.

Dæmi um sérstaka tímabundna þætti eru:

- Aukið álag vegna veikinda, tímabundinna fjarvista eða fækkunar starfsmanna.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni, án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

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

## 7. Frammistaða

Frammistöðumat starfsmanna tengist:

- starfslýsingu
- markmiðssetningu starfsmanns og yfirmanns samkvæmt starfsmannsamntali.

HR K.B. 3

Frammistaða skal í launaviðtölum metin til kjara, að því gefnu að ekki hafi verið tekið tillit til þeirra þátta við röðun í starfaflokk. Frammistaða getur t.d. verið metin eftir neðangreindum þáttum:

- 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.
- eykur þekkingu sína og færni með símenntun.
- býr yfir sérstaklega dýrmætri þekkingu.
- sýnir frumkvæði í mótun innra starfs.
- sýnir góða skipulagshæfileika.
- sýnir áhuga á að takast á við ný verkefni.

Kjörin geta verið í formi hækkunar á þrepi/þrepum, launaflokki, eingreiðslu, leyfi o.s.frv.

Vinna skal að gerð frammistöðumatskerfis hjá Embætti landlæknis í samvinnu við fulltrúa starfsfólks. Frammistöðumatskerfið skal m.a. innihalda verklag og viðmið varðandi framkvæmd matsins. Skal það tekið upp innan árs frá undirritun samnings. Frammistöðumat verður liður í endurmati starfskjara og skal fara fram í kjölfar starfsmannasamtals. Fari starfsmannasamtal ekki fram árlega getur starfsmaður óskað eftir endurmati starfskjara í tengslum við frammistöðumat.

#### **8. Hlutverk samstarfsnefndar og meðferð ágreiningsmála**

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 mannauðsmál, t.d. mannauðsstefnu, heilsustefnu og eineltisstefnu. Samstarfsnefndin skal skipuð samkvæmt 11. gr. í kjarasamningum þeim er þessi samningur byggir á.

#### **9. Gildistími og endurskoðun**

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2014. Endurskoða skal samninginn samkvæmt ákvæðum í kjarasamningum þeim er þessi samningur byggir á, eða á tveggja ára fresti.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "KR", "KB", "JK", and a signature with a circled "4" below it.

**10. Undirritun**

Reykjavík, 27. mars 2014.

f.h. Embættis landlæknis



f.h. Félags háskólamenntaðra starfsmanna  
stjórnarráðsins



f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna



f.h. Félagsráðgjafafélags Íslands



f.h. Fræðagarðs



f.h. Stéttarfélags bókasafns- og  
upplýsingafræðinga



f.h. Stéttarfélags háskólamanna á matvæla- og  
næringarsviði



f.h. Stéttarfélags lögfræðinga



f.h. Sálfræðingafélags Íslands



## 11. Bókanir

### Bókun 1

Við yfirfærslu í stofnanasamning þennan skal þess gætt að enginn starfsmaður lækki í launum við röðun yfir í nýjan stofnanasamning.

### Bókun 2

Kjósi starfsmaður að taka yfirvinnu út í frítíma þá er honum það heimilt. Yfirvinnan skal tekin út í fríi innan orlofstímabils, þ.e. frá 1. maí - 1. maí ár hvert.

### Bókun 3

Stefnt skal að jafnlaunavottun VR innan tveggja ára frá undirritun samnings.

  
KB  
  
