

Stofnanasamningur Jafnréttisstofu annars vegar

og

Félags íslenskra félagsvísindamanna (FÍF) og Stéttarfélags lögfræðinga (SL) hins vegar á grundvelli samkomulags aðildarfélaga BHM við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til starfsmanna Jafnréttisstofu sem starfa og njóta ráðningakjara samkvæmt ofangreindum kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs við Félag íslenskra félagsvísindamanna og Stéttarfélag lögfræðinga, sbr. 11. grein samningsins.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að tryggja stofnuninni vel menntað og hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning í starfi.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundna endurskoðun launa.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta og að tillit sé tekið til fjölskyldusjónarmiða.

3. Grunnröðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, hæfni (menntun, þekking, reynsla, færni) sem þarf til að sinna starfinu, auk ábyrgðar, álags og vinnuaðstæðna. Mat á framangreindum þáttum byggist á skráðu og samþykktu grunnverksviði í viðkomandi starfi og/eða samþykktar starfslýsingar starfs. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. ÍSTARF starfaflokkunin skal höfð til hliðsjónar. Starfslýsingar verði endurskoðaðar 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 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 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.2 Skilgreining starfaflokka

Launakerfi Jafnréttisstofu byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Aðstoðarmaður: Aðstoðarmaður ráðinn í stuttan tíma í ákveðin verkefni undir leiðsögn annarra. Ekki með mannaforráð eða fjárhagslega ábyrgð. Grunnmenntunarkrafa er BA/BS háskólapróf.

Verkefnastjóri: Er sérfræðingur í tilteknum málaflokki og hefur yfirumsjón með tilteknu verkefni. Vinnur sjálfsætt að sérhæfðum verkefnum, ber ábyrgð á framgangi þeirra og hefur fjárhagslega ábyrgð. Hefur ekki mannaforráð. Grunnmenntunarkrafa er BA/BS háskólapróf.

Sérfræðingur 1: Er sérfræðingur í tilteknum málaflokki og hefur umsjón með og ber ábyrgð á tilteknum verkefnum undir yfirumsjón annarra. Vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og sérhæfðum verkefnum. Ekki með mannaforráð eða fjárhagslega ábyrgð. Grunnmenntunarkrafa er BA/BS háskólapróf.

Sérfræðingur 2: Er sérfræðingur í tilteknum málaflokki og hefur umsjón með og ber ábyrgð á tilteknum verkefnum. Vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og 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 á samskipti við tengiliði út fyrir stofnunina. Hann hefur leiðbeiningaskyldu gagnvart öðrum starfsmönnum við úrvinnslu verkefna. Ekki með mannaforráð eða fjárhagslega ábyrgð. Grunnmenntunarkrafa er BA/BS háskólapróf.

Sviðsstjóri: Starfið felst í því að hafa umsjón með og stjórna þeim málaflokkum sem undir sviðið heyrir. Skipuleggur starfið í samræmi við markmið stofnunarinnar og í samráði við framkvæmdastjóra, deilir út verkefnum, hefur eftirlit með framgangi þeirra auk þess er rík leiðbeiningarskylda við úrlausn verkefna. Veitir faglegar leiðbeiningar á sínu sviði gagnvart starfsmönnum og öðrum. Hefur samskipti við aðrar stofnanir utan- og innanlands. Getur haft mannaforráð og fjárhagslega ábyrgð á sínu sviði. Grunnmenntunarkrafa er meistaragráða – eða sambærilegt háskólapróf.

Staðgengill framkvæmdastjóra: skipaður staðgengill framkvæmdastjóra raðast 2 lfl. hærra allt árið um kring að öðrum kosti í samræmi við 9.2.1 í kjarasamning viðkomandi félaga og ríkisins sem hér segir;

Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

3.1. Grunnröðun

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera lágmarkslaun fyrir hvern starfaflokk:

Starfaflokkur:	Grunnröðun:
Aðstoðarmaður	8
Verkefnastjóri	12
Sérfræðingur 1 með BA/BS	13
Sérfræðingur 1 með MA/MS	15
Sérfræðingur 2 með BA/BS	15
Sérfræðingur 2 með MA/MS	17
Sviðsstjóri	19

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag er ótímabundið, enda um að ræða þætti sem starfsmaður hefur aflað sér eins og kunnátta, reynsla, menntun eða sérstök hæfni. 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. Fagleg reynsla

Fagleg reynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sambærileg störf óháð vinnustað sem er metinn við ráðningu til stofnunarinnar. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu skal meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar sem tilgreind í kafla 4.3.

4.2. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Við grunnröðun bætast við álagsþrep vegna viðbótarmenntunar, á háskólastigi sem nýtist í starfi, sem hér segir;

Diplóma 60 ECTS	1 launaflokkur
BA/BS umfram grunnröðun	1 launaflokkur
Meistaragráða	1 launaflokkur til viðbótar
Doktorsgráða	1 launaflokkur til viðbótar

Einnig skulu bætast við launaþrep vegna hvers styttra náms sem lokið er í samræmi við starfsþróunaráætlun hvers starfsmanns:

Málflutningsréttindi	1 launaþrep
----------------------	-------------

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti. Dæmi um annað styttra nám sem meta skal til launaprepa vottanir, starfsleyfi, viðurkenningar o.fl. sem nýtist í starfi.

4.3. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina. Starfsreynsla sem er áunnin við skammtímaráðningu hjá stofnunni skal teljast að fullu. Starfsreynslu á Jafnréttisstofu skal meta til hækkunar frá grunnröðun sem hér segir:

- Eftir 1 ár bætist 1 launaprep á grunnröðun.
- Eftir 3 ár bætist 1 launaprep til viðbótar á grunnröðun.
- Eftir 5 ár bætist 1 launaprep til viðbótar á grunnröðun.
- Eftir 7 ár bætist 1 launaprep til viðbótar á grunnröðun.
- Eftir 9 ár bætist 1 launaprep til viðbótar á grunnröðun.

4.4. Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu er heimilt að greiða starfsmanni álagsprep vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni
- Fagleg hæfni umfram starfskröfur
- Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði
- Sveigjanleiki
- Aðrir þættir sem aðilar eru sammála um að meta skuli til launa

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti sem álagsprep á launaflokka.

5.1. Mat á tímabundnu álagi

Ákvörðun um tímabundið álag er tekin af yfirmanni. Aukaálag skal greitt vegna tímabundinna verkefna eða vegna aukins vinnuálags sem felur í sér meira umfang eða ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfslýsingu. Álag skal aðeins greitt svo lengi sem slíkt ástand varir. Álag ræðst af umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður er um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 12 mánuði samfelld á kjörum sem eru til komin vegna tímabundinna þátta verða þeir varanlegir. Dæmi um tímabundna þætti:

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

5.2. Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á reglum fjármálaráðuneytisins þar um.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega, eigi síðar en 31. des. ár hvert, skulu fara fram starfsmannasamtöl. Þau eru 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.

7. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali við framkvæmdastjóra. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en 5 vikum eftir að samtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

8. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

9. Réttur til endurmats starfskjara

Telji starfsmaður að hann sé ekki rétt raðaður miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samninganefndar skv. ákvæðum kjarasamnings.

10. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1.júní 2016.

Samningur þennan er hægt að endurskoða þegar einn eða fleiri samningsaðila óskar þess en að jafnaði skal endurskoða hann innan eins árs frá staðfestingu kjarasamnings og helst ekki sjaldnar en annað hvert ár. Þar skal metið hvort ástæða sé til að gera breytingar á stofnanasamningnum.

Reykjavík, 30. ágúst, 2017

f.h. Jafnréttisstofu



f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna



f.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Juðrun A. Sigurðardóttir

Bókun 1:

Aðilar eru sammála um að starfslýsingar/endurskoðaðar starfslýsingar fyrir öll störf skuli liggja fyrir fyrir 31. desember 2017.

Bókun 2:

Aðilar eru sammála um að gerð starfsþróunaráætlana fyrir starfsfólk verði lokið fyrir 31. desember 2017.