

Stofnanasamningur

Landskjörstjórn annars vegar og **Stéttarfélag lögfræðinga og Viska stéttarfélag** hins vegar, gera með sér stofnanasamning þennan sbr. 11. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Stéttarfélagi lögfræðinga og Visku sem ráðnir eru hjá landskjörstjórn. Starfsfólk landskjörstjórnar sinnir sérhæfðum störfum á sviði kosningaframkvæmdar og innleiðingar kosningalaga. Starfsemi landskjörstjórnar byggir á að þar starfi framúrskarandi sérfræðingar á sínu sviði og er gerð krafa um hátt menntunarstig og gagnlega reynslu af kosningaframkvæmd og/eða íslenskri stjórnsýslu. Landskjörstjórn er þekkingarvinnustaður þar sem ríkir flatt skipurit. Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á daglegum rekstri, fjárreiðum, starfsmannamálum o.fl.

2. Markmið

Markmið samningsins eru:

- Að landskjörstjórn sé framúrskarandi vinnustaður þar sem sérhæft starfsfólk blómstrar og nýtur sín í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launapróun starfsmanna taki mið af því að stofnunin sé samkeppnishæf við sambærilegar ríkisstofnanir og viðmiðunaraðila á almennum vinnumarkaði.
- Að ákvarðanir um launaröðun og launapróun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi landskjörstjórnar krefst, að þekking starfsmanna sé reglulega metin og að starfsfólki séu tryggð tækifæri til starfsþróunar.

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfs í starfaflokk miðast við að um viðvarandi verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar ÍSTARF staðalsins hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka í samræmi við grein 11.3.1 í kjarasamningi aðila.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2.

Við mat á ábyrgð skal taka mið af faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð sem og ábyrgð á verkefnum og sjálfstæði starfsins. Áhersla er lögð á það að starfsfólk gangi í öll störf og verkefni sem þarf að sinna á hverjum tíma. Almenn getur starfsfólk landskjörstjórnar haft stjórn á verkefnaálagi sínu en í aðdraganda kosninga hverju sinni eru álagstoppar og má þá gera ráð fyrir auknu áreiti og lengri viðveru. Starfaflokkun hjá landskjörstjórn tekur mið af þessum aðstæðum.

Við ákvörðun um laun er almennt byggt á því að um sé að ræða fjóra þætti sem ráða samsetningu launa á hverjum og einum starfsmanni. Þeir eru; lágmarksröðun starfs, persónubundnir þættir, tímabundnir þættir og aðrir launaliðir.

3.2 Skilgreining starfaflokka

Miðað er við að grunnmenntunarkrafa sé BA/BS gráða eða sambærileg grunngráða, nema annað sé tekið fram. Sé meistargráðu krafist í tiltekið starf vísast í grein 3.3.

Almennt skrifstofustarf – launaflokkur frá 11

Starfið felur í sér aðstoð við aðra og úrlausn verkefna sem byggist almennt á leiðbeiningum annarra. Starfsmaður vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á sínum verkefnum. Gert er ráð fyrir að starfsmaður geti að öðru jöfnu sinnt ólíkum verkefnum. Starfið krefst grunnfærni og grunnþekkingar á þeim verkefnum sem um ræðir og getur verið unnið í tímabundnu ráðningarsambandi.

Sérfræðingur 1 – launaflokkur frá 13

Starfið krefst sérfræðiþekkingar og felur í sér vinnu við og umsjón með ýmsum verkefnum í samræmi við verklag og undir handleiðslu sérfræðings (2-3), yfirlögfræðings eða framkvæmdastjóra. Starfið getur falið í sér sjálfstæða vinnu á afmörkuðu verksviði. Þjónusta og leiðbeiningar við viðskiptavinum getur verið stór hluti af starfinu. Gerð er krafa um frumkvæði við úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum.

Sérfræðingur 2 – launaflokkur frá 15

Starfið krefst sérfræðiþekkingar og felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð tiltekinna verkefna og málaflokka í samráði við framkvæmdastjóra, yfirlögfræðing og aðra sérfræðinga. Starfið getur falið í sér vinnu á afmörkuðu sérsviði, afgreiðslu mála og í starfinu getur falist fyrirvar fyrir landskjörstjórn í tilteknum málaflokkum, þ.m.t. í alþjóðlegum samskiptum. Starfsmaður getur tekið þátt í kynningum, þjálfun og faglegum leiðbeiningum til annarra eftir því sem við á. Starfsmaður ber ábyrgð á að tímamörk verkefna hans haldi auk þess að hafa frumkvæði við úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Í starfinu getur falist tímabundið eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk.

Sérfræðingur 3 – launaflokkur frá 17

Starfið krefst sérfræðiþekkingar og felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð tiltekinna verkefna og málaflokka í samráði við yfirlögfræðing og framkvæmdastjóra. Krafist er mikillar yfirsýnar og sérhæfingar ásamt mikillar færni til greiningar og úrlausnar lögfræðilegra álitaefna eða annarra flókinna og krefjandi verkefna. Starfið gerir kröfu um víðtæka þekkingu og kunnáttu starfsmanns á viðfangsefninu, frumkvæði í starfi og yfirsýn yfir starfsemi stofnunarinnar. Í starfinu getur falist fyrirvar fyrir landskjörstjórn þ.m.t. í alþjóðlegum samskiptum. Í starfinu felst að leiðbeina öðrum starfsmönnum eftir þörfum og getur starfsmaður haft umsjón með kynningum, þjálfun og faglegum leiðbeiningum til annarra starfsmanna eftir því sem við á. Starfsmaður getur gert áætlanir, ferla og verklagsreglur og er góð þekking á gæða- og öryggismálum nauðsynleg, þ.m.t. á reglum um persónuvernd. Starfsmaður ber ábyrgð á að tímamörk verkefna haldi og gerð er rík krafa um frumkvæði í starfi. Starfsmaður getur leitt teymisvinnu og krafist er framúrskarandi hæfni í mannlegum samskiptum. Í starfinu getur falist tímabundið eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk.

Yfirlögfræðingur – launaflokkur frá 19

Starfið felst í ábyrgð og yfirumsjón með viðvarandi sérfræðiverkefnum í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið gerir kröfu um framúrskarandi yfirsýn, þekkingu, reynslu og kunnáttu á viðfangsefninu og sérþekkingu á fagsviði landskjörstjórnar og á íslenskri stjórnsýslu. Gerð er krafa um að starfsmaður sé öðrum starfsmönnum til ráðgjafar og að hann geti leitt stefnumótun og teymisvinnu, ef við á einnig þvert á stofnanir. Í starfinu getur falist fyrirvar fyrir landskjörstjórn, þ.m.t. í alþjóðlegum samskiptum. Starfið getur falið í sér faglega, fjárhagslega og stjórnnunarlega ábyrgð á tilteknum verkefnum stofnunarinnar. Starfsmaður getur séð um kynningar, þjálfun og faglega leiðsögn innan stofnunar sem utan og getur tekið þátt í og séð um stefnumarkandi áætlanagerð, gerð verkefnalýsinga og verkferla í samráði við framkvæmdastjóra. Góð þekking á gæða- og öryggismálum er nauðsynleg þ.m.t. á reglum um persónuvernd. Starfsmaður ber ábyrgð á að tímamörk verkefna haldi og gerð er rík krafa um frumkvæði, sjálfstæði í starfi og framúrskarandi hæfni í mannlegum samskiptum. Starfið getur falið í sér stöðu staðgengils framkvæmdastjóra.

3.3 Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BS/BA) í starfslýsingu fyrir viðkomandi starf skal tekið tillit til þess við grunnröðun í launaflokka sem hér segir:

- | | |
|--|----------------|
| - Diplóma eða sambærilegt nám (60 ECTS) | 1 launaflokkur |
| - Meistaránám (90 – 120 ECTS) | 2 launaflokkar |
| - Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS) | 3 launaflokkar |

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.4 Aðrir starfstengdir launaliðir

Í sumum tilvikum bera störf með sér sérstaka ábyrgð, álag, áhættu eða erfiðleikastig sem vikur umtalsvert frá öðrum starfstengdum þáttum í sambærilegum starfaflokki. Geri starfslýsing kröfu um slíkt skal umbuna sérstaklega fyrir það með álagsþrepum eða launaflokki. Dæmi um slíka ábyrgð eru staðgengilsábyrgð, krafa um mikinn sveigjanleika, vöktun eða ínáanleika, mikið tilfinningalegt álag, mikið og stöðugt álag o.fl.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda er um að ræða umbun fyrir t.d. mikla faglega kunnáttu, sérstakra reynslu, veruleg afköst eða sérstakan árangur í starfi. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við greinar 4.1. – 4.4. Persónubundnir þættir eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep í samræmi við grein 11.3.3.4 í kjarasamningi.

Rúmist hækkun launa í álagsþrepum ekki innan fjölda þeirra verða 2 álagsþrep að einum launaflokki áður en hækkun er framkvæmd.

4.1 Viðbótarmenntun

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

- Fyrir 30 ECTS einingar	1 þrep
- Fyrir 60 ECTS einingar	2 þrep
- Fyrir 120 ECTS einingar	4 þrep
- 180 ECTS einingar (doktors- eða sambærileg gráða)	6 þrep

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Sí- og endurmenntun (réttindi – löggilding)

Hafi starfsmaður tekið próf eða setið námskeið sem lýkur með löggildingu eða réttindum sem nýtast í starfi og er á fagsviði viðkomandi starfsmanns leiðir það til hækkunar um 1 launaprep. Dæmi væri héraðsdómslögmannsréttindi, vottun í gæðastjórnun, vottun á tölvukerfi, vottun í verkefnastjórnun o.þ.h.

4.3 Starfs- og fagreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna hjá landskjörstjórn eða reynsla af vinnu í sambærilegum verkefnum annars staðar. Til viðbótar við grunnröðun starfs hjá landskjörstjórn bætast við vegna starfsreynslu, álagsþrep með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi	1 álagsþrep
- Eftir 3 ár í starfi	1 álagsþrep
- Eftir 5 ár í starfi	1 álagsþrep

4.4 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Meta skal eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi, svo sem vegna sérstakrar ábyrgðar eða verkefna. Heimilt er að launa með að minnsta kosti einu álagsþrepi fyrir atriði fyrir eftirtalda þætti sem ekki hefur verið tekið tillit til annars staðar, til dæmis:

- Kunnátta, reynsla, færni, menntun eða réttindi sem er á fagsviði starfsmanns, nýtast í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til annars staðar.
- Stöðugir persónubundnir eiginleikar sem hafa jákvæð áhrif á störf og vinnustaðinn, t.d. sérstök greiningarhæfni, lausnarmiðuð nálgun og stjórnunarhæfni.
- Hæfni/færni sem gerir starfsmanni kleift að hafa umsjón með eða leiða tiltekin verkefni eða vinna flóknari og sérhæfðari verkefni.
- Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega eykur hæfni og færni í starfi en er ekki er talin til hér að ofan.

5 Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila og eru eingöngu metnir til röðunar í álagsþrep í samræmi við grein 11.3.3.4 í kjarasamningi. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt. Ofangreinda þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verkssviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa á meðan því stendur. Dæmi um tímabundna aukna ábyrgð má rekja til aukins álags vegna veikinda, breytinga á mannafla, innleiðingar verkefna o.fl.

Skal starfsmaður fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi álagsþrepa (mest 4 þrep), eða tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrir fram eða að loknu verki. Í þessum tilvikum skal gera sérstakan samning milli starfsmanns og framkvæmdastjóra um greiðslur, að jafnaði fyrir fram, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi.

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag í meira en 12 mánuði ber að líta á það sem viðvarandi starfsskyldur sem skulu endurspeglast í starfslýsingu og þar af leiðandi hluta af föstum kjörum.

5.2 Frammistæða o.fl.

Forstöðumaður getur horft til sérstakrar frammistöðu starfsmanna til hækkunar launa sinni starfsmaður starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Launa skal með þrepum (mest 4 þrep) vegna sérstakrar frammistöðu umfram kröfur sem leiðir að jafnaði til ábata fyrir vinnustaðinn. Dæmi um slíka frammistöðu eru aukin afköst og gæði, sérstakur árangur í starfi, frumkvæði að nýjum verkefnum, þróun og nýsköpun, sveigjanleiki umfram hefðbundnar kröfur o.fl.

6 Aðrir launaliðir

Aðrir launaliðir sem hafa áhrif á launasetningu starfsmanns sbr. grein 11.3.4 í kjarasamningi aðila.

6.1 Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5 í kjarasamningi.

Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma er til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja tölvupósts (ínáanleiki). Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega. Ákjósanlegt er að vísitölutengja eða binda samkomulag um önnur laun við launatöflu með vísun í launaflokka.

6.2 Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3 í kjarasamningi er heimilt 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 viðbótarlauna¹. 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 þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

6.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi þrepa eða launaflokks/a, 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 tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

¹ Reglur nr. 1432/2022 um greiðslu viðbótarlauna til almennra starfsmanna ríkisins, https://www.skatturinn.is/media/efni-med-greinum/B_nr_1432_2022.pdf.

7.0 Ýmis ákvæði

7.1 Starfsmannasamtal

Starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Þau skulu vera vettvangur umræðna um starfið, starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.s.frv. Þá skal í reglulegu starfsmannasamtali endurmeta starfslýsingu starfsmanns og allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða á skipulagi stofnunar.

7.2 Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir endurmati á starfskjörum (launaviðtali) a.m.k. einu sinni á ári. Í launaviðtali skal farið yfir og metið hvort einhverjar breytingar hafi orðið sem hafi áhrif á starfsskyldur viðkomandi eða gefi tilefni til breytinga á launakjörum. Tilkynna skal starfsmanni um niðurstöðu launaviðtals innan mánaðar frá viðtali.

Landskjörstjórn skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki launasetningu og breytingum á henni og kynna þær starfsmanni á röðunarblaði.

7.3 Starfsþróunaráætlun

Landskjörstjórn skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið sjálfstæði sitt í starfi og þróað faglega hæfni sína og getu til að takast á við ný verkefni og önnur þau verkefni sem starfið felur í sér, sbr. ákvæði um endurmenntun og framhaldsnám starfsmanna í kafla 10.1 í kjarasamningi aðila. Gera skal starfsþróunaráætlunir fyrir hvern starfsmann sem skulu tímasettar og endurskoðaðar reglulega. Landskjörstjórn skal mæta starfsfólki með sveigjanleika ef starfsfólk sækir nám á vinnutíma.

7.4 Kosningaeftirlit

Landskjörstjórn skal stuðla að því að starfsmenn geti tekið þátt í kosningaeftirliti erlendis ef verkefnastaða stofnunarinnar leyfir. Starfsmenn skulu halda fullum launum meðan á eftirlitinu stendur.

7.5 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis sbr. jafnréttisstefnu landskjörstjórnar.

7.6 Ágreiningur um framkvæmd

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings til samstarfsnefndar, sbr. gr. 11.4.3.2.

7.7 Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

7.8 Gildistími

Samningur þessi gildir frá og með 1. nóvember 2025.

Reykjavík, 29. desember 2025

F.h. landskjörstjórnar

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

F.h. Visku stéttarfélags

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að starfsfólki verði endurraðað. Við það geta viðbótarlaunaflokkar, viðbótarlaunaþrep og föst yfirvinna fallið niður hjá starfsfólki en á móti kemur jöfn eða hærri grunnröðun á grundvelli þessa stofnanasamnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

Bókun 2

Stofnunin, í samráði við starfsfólk, gengur frá upplýsingum um launaröðun fyrir hvern starfsmann og samkomulagi um launaröðun, sbr. launablað, eigi síðar en 15. janúar 2026. Þar kemur fram samsetning launaröðunar og forsendur hennar. Starfsfólk er upplýst um breytingar.

Undirritunarsíða

Hjalti Einarsson

Ástríður Jóhannesdóttir

Katrín Björg Ríkarðsdóttir