

# Stofnanasamningur

**Orkustofnun** annars vegar og Fræðagarður, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélag Bókasafns- og upplýsingafræðinga, og Stéttarfélag lögfræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

## 1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í ofangreindum félögum sem starfa hjá Orkustofnun.

## 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- 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 til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

## 3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til ákveðinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Röðun byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem ráðgjöf/stjórnun/mannaforráð) 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. 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. Sé gerð krafa um meistaraþátt (eða starfsréttindi krefjast slíks) skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan og doktorsþátt þá 3 launaflokkum hærra en grunnþátt:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktorsgráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti

### **Fulltrúi - Lágmarksröðun er 9**

Starfsmaður sem lokið hefur grunnháskólagráðu. Starfið getur falið í sér almenn skrifstofustörf, skjala- og gagnageymslu, umsjón með ýmsum verkefnum í samráði við rekstrarstjóra o.fl. Starfið felur í sér sjálfstæð vinnubrögð og ábyrgð á skilgreindum verkefnum og lausn þeirra þó undir leiðsögn annarra.

### **Lögfræðingur I – Lágmarksröðun er frá lfl. 10**

Lögfræðingur sem hefur lokið fullnaðarprófi í lögfræði. Starfsmaður hefur takmarkaða starfsreynslu á umræddu sviði. Starfið felst t.d. í lausn verkefna á sviði stjórnsýslu, sammingsgerðar og þróun verkferla eins og t.d. gæðahandbókar, undir leiðsögn.

### **Sérfræðingur 1 – Lágmarksröðun er frá lfl. 10**

Sérfræðingur sem hefur lokið BSc/BA prófi eða sambærilegri menntun sem nýtist í starfi. Starfið felst í verkefnum sem krefjast takmarkaðra sérfræðipækkingar.

### **Sérfræðingur 2 – Lágmarksröðun er frá lfl. 11**

Sérfræðingur sem hefur lokið MSc/MA prófi eða sambærilegri menntun sem nýtist í starfi. Starfið felst í faglegri og/eða stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum og afmörkuðum verkþáttum innan þeirra. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði. Starfið er að mestu unnið sjálfstætt. Eftir tveggja ára starf hjá Orkustofnun getur starfsmaður farið fram á endurskoðun starfslýsingar sinnar, með tilliti til þess hvort viðkomandi starfsmaður uppfylli skilyrði starfs sem sérfræðingur 3.

### **Sérfræðingur 3 – Lágmarksröðun er frá lfl. 12**

Starfið felur í sér faglega og stjórnunarlega ábyrgð á málaflokki og afmörkuðum verkefnum innan hans. Starfið getur einnig falið í sér fjárhagslega ábyrgð. Starfið krefst sjálfstæðis, sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði. Starfsmaður ber faglega ábyrgð og getur stýrt verkefnum, eftir því sem við á, jafnvel þvert á starfseiningar. Sérfræðingur 3 getur haft umsjón með starfi annarra starfsmanna og tekur þátt í kennslu og leiðbeiningum til annarra starfsmanna eða víðar, eftir því sem við á. Ríkari kröfur eru gerðar um frumkvæði og sjálfstæði í störfum heldur en hjá sérfræðingi 2. Dæmi um störf sem falla hér undir eru t.a.m. verkefnastjórar hjá Orkustofnun.

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

#### Sérfræðingur 4 – Lágmarksröðun er frá lfl. 13

Starfið felur í sér yfirumsjón með tilteknum viðvarandi verkefnum stofnunarinnar og krefst mikillar yfirsýnar og sérhæfingar. Starfsmaður getur m.a. séð um áætlanagerð, leitt stefnumótun eða gerð verkferla að ósk yfirmanns. Starfið krefst viðamikillar sérþekkingar og kunnáttu á viðfangsefninu. Starfsmaður getur leiðbeint öðrum sérfræðingum og stjórnendum varðandi sitt sérsvið og leitt aðra sérfræðinga. Verkefnastjórnunarhlutverk er viðvarandi og getur verið þvert á starfseiningar. Starfsmaður ber ábyrgð á að tímamörk verkefna haldi auk þess að hafa frumkvæði að nýjum verkefnum eftir því sem við á. Gerð er enn ríkari krafa um frumkvæði og sjálfstæði í starfi en fyrir sérfræðing 3. Starfið felur ekki í sér mannaforráð en krefst að jafnaði meistaragráðu. Dæmi um störf sem falla hér undir er t.a.m. starf yfirverkefnastjóra hjá Orkustofnun.

#### Lögfræðingur II – Lágmarksröðun er frá lfl. 14

Lögfræðingur með mikla stjórnsýslulega reynslu og ábyrgð. Hefur til dæmis lögfræðilega umsjón með afgreiðslu stjórnsýsluverkefna, lögfræðilegra umsagna, samningsgerðar, úrvinnslu kærumála og þróun verkferla fyrir stjórnsýsluna.

### **4. Persónubundnir þættir**

Launþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til launþrepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta launþrepum skal hann hækka um einn launaflokk í launatöflu og lækka um tvö launþrep (í næstu launatölu fyrir ofan) þannig að tryggt verði að áframhaldandi launþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessarar greinar.

#### **4.1 Viðbótarmenntun**

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi

Við lágmarksröðun bætast skv. 2. gr. við álagsþrep vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi, á fagsviði viðkomandi starfsmanns og sem nýtist í starfi sem hér segir:

- Diplóma (30 ECTS einingar) = 1 álagsþrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) = 2 álagsþrep
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 4 álagsþrep.
- Doktors- eða sambærilega gráða (180 einingar) = 6 álagsþrep.

Styttra formlegt nám, skal metið með sama hætti. Hafi starfsmaður tekið próf sem ekki er metið til ECTS eininga og nýtist í starfi, lýkur t.d. með löggildingu, hdl. réttindum, tilteknum réttindum eða vottun má meta það til a.m.k. 1 álagsþreps.

## 4.2 Starfsreynsla

Starfsaldur hjá Orkustofnun eða sambærilegum stofnunum/fyrirtækjum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða) skal metinn til hækkunar grunnlauna, með eftirfarandi hætti

- Eftir 1 ár í starfi 1 launaflokkur
- Eftir 3 ár í starfi 1 launaflokkur til viðbótar

## 4.3 Staðgengill

Staðgengill orkumálastjóra raðast einum launaflokki ofar en ella.

## 4.4 Aðrir persónubundnir þættir

Heimilt er að greiða starfsmanni launabrep eða flokka vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Faggreynsla, sérstök reynsla sem nýtist í starfi
- Veruleg afköst eða sérstakur árangur í starfi
- Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu
- Vilji til að takast á við ný verkefni
- Markaðs- eða eftirspurnarálag
- Annað ...

Orkustofnun skal halda til haga skriflegum forsendum og gildum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum kafla og leggja þær fyrir starfsmann sjálfan og stéttarfélag hans, sé þess óskað.

## 5. Tímabundnir þættir

### 5.1. Tímabundið álag/ábyrgð

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu og án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal samið um hækkun launa á meðan á því stendur.

Tímabundin viðbótarlaun má greiða með því að bæta við launaflokkum/þrepum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður er um það sérstakur skriflegur samningur. Dæmi:

- Aukið umfang starfs sem ekki hefur þegar verið metið með öðrum hætti
- Sérstök átaksverkefni, umfram starfsskyldur, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna
- Aukið tímabundið álag sem rekja má til verulegra breytinga á mannafla, s.s. veikinda, verkefnastöðu eða daglegar starfsemi stofnunarinnar

## 5.2. Tímabundnar viðbótargreiðslur

Heimilt er að greiða tímabundnar viðbótargreiðslur vegna bókunar 2 í miðlægum kjarasamningi frá 2014. Framkvæmd tímabundinna viðbótargreiðslna er skv. gildandi verklagsreglum stofnunarinnar.

## 6. Aðrir þættir

### 6.1. Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Áætlun skal liggja fyrir um hvenær þeim eigi að verða lokið. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

### 6.2. Launaviðtal og endurmat starfskjara

Starfsmenn Orkustofnunar eiga rétt á launaviðtali einu sinni á ári og endurmat á störfum og starfskjörum þegar tilefni er til. Leiði launaviðtal til breytinga á starfi og starfskjörum, þá skal gert samkomulag um breytingar á persónubundnum ráðningarkjörum svo fljótt sem verða má.

### 6.3. Ágreiningur um framkvæmd

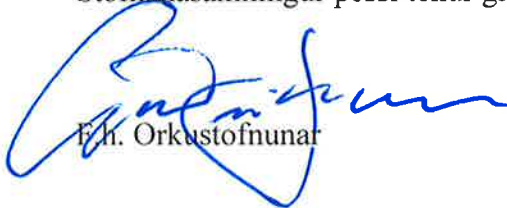
Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til umfjöllunar samstarfsnefndar aðila.

### 6.4. Endurskoðun

Stofnanasamningur skal endurskoðaður þegar Orkustofnun eða stéttarfélag óskar þess.

## Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1.6.2018.



F.h. Orkustofnunar

Reykjavík, 25.6.2018

F.h. Fræðagarðs



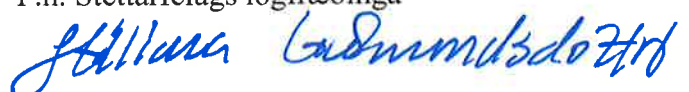
F.h. Kjarafélag viðskiptafræðinga og  
hagfræðinga



F.h. Stéttarfélags bókasafns- og  
upplýsingafræðinga



F.h. Stéttarfélags lögfræðinga



**Bókanir með stofnanasamningi Orkustofnunar við Fræðagarð,  
Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélag bókasafns- og  
upplýsingafræðinga, og Stéttarfélag lögfræðinga**

**Bókun 1**

Orkustofnun mun ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru.

**Bókun 2**

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

Reykjavík, 25.6.2018



**Viðauki með stofnanasamningi Orkustofnunar við Fræðagarð,  
Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Stéttarfélag bókasafns- og  
upplýsingafræðinga, og Stéttarfélag lögfræðinga**

**Viðauki 1**

Í gildandi kjarasamningi Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH) og gildandi ákvörðun Gerðardóms frá 14. ágúst 2015 er liður sem segir að 1,65% komi til útfærslu í stofnanasamningum, frá 1. júní 2016.

Greiðslur fara fram þann 1. október 2017 fyrir tímabilið 1. júní 2016 til 31. ágúst 2017, þann 1. júlí 2018 fyrir tímabilið 1. sept 2017 til 30. júní 2018 og lokagreiðsla 1. apríl 2019 fyrir 1. júlí 2018 til 31. mars 2019.

Um er að ræða upphæð sem ákvarðast sem 1,65% af dagvinnulaunum starfsmanns sem safnast upp á hverju tímabili. Við starfslok greiðist óútekinn réttur út.

Reykjavík, 25.6.2018



