

Stofnanasamningur  
við Skipulagsstofun á grundvelli samkomulags  
fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM  
frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu  
á kjarasamningum aðila

**1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa á Skipulagsstofnun og eru félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM 28. febrúar 2005, þ.e. Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga og Stéttarfélagi lögfræðinga.

**2. Markmið**

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi
- að launakjör starfsmanna Skipulagsstofnunar séu sambærileg eða betri en hjá sambærilegum stofnunum.

**3. Starfsheiti og grunnröðun þeirra**

**3.1 Almennar forsendur**

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum ef unnt er. Með starfsreynslu í samningi þessum er átt við vinnu á fagsviði eftir að fyrsta háskólanámi. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

**3.2 Starfsheiti og skilgreining þeirra**

Launakerfi Skipulagsstofnunar byggir á eftirfarandi starfsheitum og skilgreiningum:

**Sérfræðingur 2**

Starfsmaður sem hefur umsjón með ákveðnum verkefnum, vinnur sjálfstætt og ber faglega ábyrgð á þeim.

**Sérfræðingur 3**

Starfsmaður sem hefur umsjón með eða stjórnar ákveðnum verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann tekur þátt í stefnumótun, ráðgjöf, öflun upplýsinga, þróun og áætlanagerð í samráði við sviðsstjóra.

**Sviðsstjóri**

Starfsmaður sem stýrir sviði stofnunar, sinnir áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunarinnar, er ábyrgur fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar svo sem fyrirtæki, stofnanir og/eða ráðuneyti. Hann hefur fjárhagslega ábyrgð og mannaforráð. Sviðsstjóri getur verið staðgengill skipulagstjóra.

*Sgru*

*[Signature]* CEK 1

### 3.3 Grunnröðun/lágmarksröðun

Sérfræðingur 2	5
Sérfræðingur 3	8
Sviðsstjóri	14

Við röðun verði miðað við viðvarandi verksvið/samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

### 5. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfspróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli árlegs starfsmanna-samtals.

#### 5.1 Persónubundnir þættir

##### 5.1.1 Menntun

Við grunnröðun starfa skal bæta við launaflokkum vegna menntunar.

- M.S./M.A. próf eða sambærilegt: Ofan á grunnflokk bætast við 1 launaflokkar.
- Dr./Ph.D. próf eða sambærilegt: Ofan á grunnflokk bætast við 2 launaflokkar.
- Menntunarálag á ekki við um sviðsstjóra.

Aðilar eru sammála um að efla símenntun starfsmanna.

##### 5.1.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem sá tími sem starfsmaður hefur unnið við sitt fræða- eða starfssvið óháð vinnustað

- Starfsmaður með eins árs reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá 2,5% álag
- Starfsmaður með þriggja ára reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá 5% álag.
- Starfsmaður með fimm ára reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá 7,5% álag.

#### 5.2 Tímabundnir þættir

Við röðun einstakra starfa umfram það sem greint er í gr. 3.3 og 5.1 skal taka tillit til þess að eftirfarandi þættir geta orðið til þess að raða starfi ofar en grunnröðun segir:

- Aukin fagleg og stjórnunarleg ábyrgð.
- Aukið umfang.
- Aukið álag.
- Aukið áreiti vegna umsjónar.

### 6. Sérstök 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 5.2 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

SJK,

RAE GJK 2



## 7. Endurmat starfskjara

Einu sinni á ári skulu störf starfsmanns og starfskjör metin sameiginlega af starfsmanni og skipulagsstjóra eigi síðar en 2 mánuðum eftir starfsmannaviðtal við sviðsstjóra/skipulagsstjóra og þeir þættir skoðaðir sem geta haft áhrif til hækkunar á röðun hans innan ramma skv. gr. 3.3 og/eða gr. 5.1, og/eða gr. 5.2 og jafnframt með tilliti til þess hvort starf skuli fært til annars starfsheitis.

## 8. Starfsmannaviðtöl

Skipulagsstjóri/sviðsstjóri boðar árlega hvern starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið hans og skal sá fundur fara fram á tímabilinu febrúar-mars. Starfsmaður á jafnframt rétt á umsögn sviðsstjóra um störf sín liðið ár.

## 9. Ágreiningur um röðun starfsmanns

Telji starfsmaður að honum hafi ekki verið rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum vegna mats á röðun starfsmanns í launaflokk skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

## 10. Endurskoðun

Endurskoða skal stofnanasamning þennan ef annar hvor aðili óskar þess. Verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða megin verkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

## 11. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006

Reykjavík, 5. júlí 2006

f.h. Skipulagsstofnunar  
Stefán Thors (sign.)



F.h. Félags bókasafns- og upplýsingafræðinga


Gríma Eik Káradóttir (sign)



Gríma Eik Káradóttir (sign)

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Eyjólfur Armannsson (sign)



Eyjólfur Armannsson (sign)

## FYLGISKJAL 1

Aðilar samning þessa eru sammála um að þann 1. janúar 2007 skulu laun félagsmanna í Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga og í Stéttarfélagi lögfræðinga hækka um 2,5%, þ.e um einn álagflokk.

Hækkun þessi kemur í stað þeirrar 2,6% hækkunar, sem getið er um í fylgiskjali 1 í samkomulagi um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðildarféлага BHM og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs frá 28. febrúar 2005, og koma á til vegna þróunar á nýju launakerfi ríkisstofnana í maí 2007.

SJK

JA

UEK 4