

**Stofnanasamningur Þjóðminjasafn Íslands  
og Fræðagarðs, Félags íslenskra félagsvísindamanna og Stéttarfélags bókasafns- og  
upplýsingafræðinga**

Þjóðminjasafn Íslands annars vegar og Félag íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarður og Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamninga félaganna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til þeirra sem ráðnir eru til starfa hjá Þjóðminjasafni Íslands (ÞJMS) og eru félagsmenn í ofangreindum stéttarfélögum.

### 2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum hennar.
- að launakerfið sé gegnsætt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- að greidd séu sambærileg laun fyrir sambærileg störf, án tillits til kynferðis.
- að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í starfi verði augin með markvissri símenntun sem tryggi starfsþróun í samræmi við framtíðarsýn og þarfir stofnunarinnar.

### 3. Röðun starfa í launaflokka

#### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, og þeirrar menntunar, þjálfunar, starfsreynslu og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og gildir starfslýsingar starfsmanna.

Ef gerð krafa um að starfsmaður hafi tiltekna menntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk. Miða ætti við grunnháskólagráðu (BA/BS eða sambærilega) nema þegar rík ástæða er til að gera kröfu um annað starfsins vegna.

Hækkun á grunnröðun starfs vegna menntunar er:

- 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) = 4 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.



### 3.2 Skilgreining starfaflokka

Launakerfi Þjóðminjasafns byggir á eftirfarandi starfaflokkun:

<b>Starfaflokkur</b>	<b>Lágmarksröðun starfs<sup>1</sup></b>
Aðstoðarmaður/Sérfræðingur 1	Lfl. 8
Sérfræðingur 2	Lfl. 10
Sviðsstjóri/Starfsmannastjóri/Sérfræðingur 3	Lfl.15

Stöður sérfræðinga 1 og 2 og stöður fræðimanna eru breytilegar að fjölda á hverjum tíma en stöður sérfræðinga 3 eru skilgreindar stöður í stjórnskipulagi stofnunarinnar.

#### **Aðstoðarmaður/sérfræðingur 1**

Aðstoðarmaður/sérfræðingur 1 ber faglega ábyrgð á vinnu sinni gagnvart næsta yfirmanni. Hann sinnir verkefnum safnsins innan skilgreinds málaflokks/fagsviðs, getur lagt fram tillögur að verkefnum og leitt þau verkefni sem yfirmaður felur honum. Aðstoðarmaður/Sérfræðingur 1 getur setið ásamt sérfræðingum annarra málaflokka í þverfaglegu teymi<sup>2</sup>, sem sérfræðingur 2 eða 3 leiðir. Aðstoðarmaður/Sérfræðingur 1 svarar almennum fyrirspurnum og veitir ráðgjöf á sínu sérsviði til almennings, safna og fræðslustofnana í samræmi við lög.

Lágmarksröðun miðast við BA/BS-próf.

Lágmarksröðun starfs sérfræðings 1 er launaflokkur 7.

Lágmarksröðun hækkar um 1 flokk 1. júní 2018 og verður 8.

#### **Sérfræðingur 2**

Sérfræðingur 2 ber faglega ábyrgð á vinnu sinni gagnvart sviðstjóra. Hann er sérfræðingur safnsins í skilgreindum málaflokki/fagsviði og getur borið faglega ábyrgð á starfi síns málaflokks/fagsviðs gagnvart sviðstjóra. Verkstjórn og leiðsögn geta tilheyrt starfinu. Sérfræðingur 2 getur setið ásamt sérfræðingum annarra málaflokka í þverfaglegu teymi og stýrt teymi. Sérfræðingur 2 skal sýna frumkvæði að þróun á starfsemi og verklagi innan síns málaflokks. Honum ber að hafa yfirsýn yfir málaflokkinn og miðla þekkingu sinni, með m.a. virkri þátttöku í stefnumótun, gerð árangursmælikvarða, starfs- og kostnaðaráætlana og ritun ársskýrslu málaflokksins. Sérfræðingur-2 getur lagt fram tillögur að verkefnum á sínu sérsviði og annast verkefnastjórn samstarfsverkefna stofnunarinnar við innlenda jafnt sem erlenda aðila. Sérfræðingur 2 getur sinnt skýrslugerð og ritun fræðitexta. Hann svarar fyrirspurnum og veitir ráðgjöf á sínu sérsviði til almennings, safna og fræðslustofnana, jafnt innanlands og utan, í samræmi við lög.

Lágmarksröðun Sérfræðings 2 miðast við BA/BS-próf.

Lágmarksröðun starfs sérfræðings 2 er launaflokkur 8.

Lágmarksröðun Sérfræðings 2 hækkar um 1 flokk 1. júní 2018 verður 9.

Lágmarksröðun Sérfræðings 2 hækkar um 1 flokk til viðbótar 1. janúar 2019 og verður 10.

Sérfræðingur 2 með bein viðvarandi mannaforráð fær eins launaflokks álag.

<sup>1</sup> Lágmarksröðun starfs næst í áföngum sem skilgreindir eru sérstaklega fyrir hvern starfaflokk.

<sup>2</sup> Teymi eru einingar sem ganga þvert á svið.



### **Sviðsstjóri/Sérfræðingur 3**

Sviðsstjóri/ Sérfræðingur 3 er ábyrgur fyrir starfi síns sviðs gagnvart þjóðminjaverði. Hann ber ábyrgð á að starfssemi sviðsins sé í samræmi við heildarmarkmið og áherslur stofnunarinnar allrar. Hann stýrir mótun faglegrar stefnu sviðsins, starfsemi og verklags. Hann stýrir reglulegum sviðsfundum, setur verkefnum sviðsins markmið og árangursmælikvarða og ábyrgist að viðhlítandi árangur náist. Með aðstoð starfsmanna sviðsins tryggir sérfræðingur-3 að grunnstörfum sviðsins sé sinnt. Hann ákveður í samráði við hlutaðeigandi hvaða verkefni eru unnin, skipar verkefnisstjóra og manna verkefni. Sérfræðingur-3 ber ábyrgð á að starfsemi sé í samræmi við þann fjárhagsramma sem verkefnum sviðsins er settur. Hann sýnir frumkvæði að þróun á starfsemi sviðsins og faglegrri þróun starfsmanna sviðsins.

Lágmarksröðun miðast við BA/BS-próf.

Lágmarksröðun starfs Sviðsstjóra/Starfsmannastjóra/Sérfræðings 3 er launaflokkur 13.

Lágmarksröðun starfanna hækkar um 1 flokk 1. júní 2018 og verður þá 14.

Lágmarksröðun starfanna hækkar um 1 flokk til viðbótar 1. janúar 2019 og verður þá 15.

Starfi starfsmannastjóra skal raða eins og starfi sérfræðings-3.

### **3.4. Sérstök störf fræðimanna**

#### **Sérstök rannsóknarstaða kennd við dr. Kristján Eldjárn**

Samkvæmt grein 3.a í lögum nr. 140/2011 um Þjóðminjasafn Íslands skal vera við safnið sérstök rannsóknarstaða kennd við dr. Kristján Eldjárn. Slíkur fræðimaður er háskólamenntaður starfsmaður sem þjóðminjavörður hefur ráðið tímabundið, á grundvelli umsóknar, til að sinna afmörkuðum skilgreindum rannsóknum/ fræðistörfum á sínu sérsviði.

Lágmarksröðun miðast við BA/BS-próf.

Lágmarksröðun rannsóknarstöðu er launaflokkur 8.

Lágmarksröðun rannsóknarstöðu hækkar um 1 flokk 1. júní 2018 verður 9.

Lágmarksröðun rannsóknarstöðu hækkar um 1 flokk til viðbótar 1. janúar 2019 og verður 10.

#### **Fræðimaður**

Þjóðminjavörður getur samþykkt, á grundvelli beiðni eða tilnefningar, að sérfræðingur-2 sem náð hefur 65 ára aldri sinni tímabundið afmörkuðum skilgreindum verkefnum/fræðistörfum á sínu sérsviði, s.s. úrvinnslu stórra rannsóknaverkefna og kennslu. Yfirmaður í samráði við fræðimann skilgreinir árlega þau verkefni sem fræðimaður beinir kröftum sínum að.

Starfsmaður sem fær tímabundið starfsheitið fræðimaður fær endurskoðun launaröðunar leiði slíkt til hækkunar, ellegar heldur óbreyttum launum meðan á breyttum starfsskyldum stendur.

Lágmarksröðun miðast við BA/BS-próf.

Lágmarksröðun Fræðimanns er launaflokkur 8.

Lágmarksröðun Fræðimanns hækkar um 1 flokk 1. júní 2018 verður 9.

Lágmarksröðun Fræðimanns hækkar um 1 flokk til viðbótar 1. janúar 2019 og verður 10.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AS", "MH", and "A", along with the number "3".

#### 4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka.

##### 4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins í 3.2. Menntunin þarf að nýtast í starfi. Því skal við það miðað að hún sé á fagsviði viðkomandi og að hún nýtist honum til að rækja það starf sem hann er ráðinn til.

Til viðmiðunar skal hafa að 30 ECTS einingar eru grundvöllur 1 álagsþreps.

- Eins árs viðbótarnám (diplóma) gefur 2 þrep / 1 l.fl.
- Mastersgráða gefur 4 þrep / 2 l.fl.
- Doktorsgráða gefur 8 þrep / 4 l.fl.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti. Doktorsgráða metin inn í starf sem gerir kröfu um mastersgráðu gefur þannig 2 launaflokka umfram meistaraáráðu.

##### 4.2 Starfsreynsla

- Eftir 1 ár í starfi skulu starfsmenn fá 1 þrep ofan á grunnröðun.
- Eftir 3 ár í starfi skulu starfsmenn fá 1 þrep til viðbótar, þ.e. 2 þrep ofan á grunnröðun.
- Eftir 5 ár í starfi skulu starfsmenn fá 1 þrep til viðbótar, þ.e. 3 þrep ofan á grunnröðun.

Fagreyndsla starfsmanns, þ.e. reynsla starfsmanns af sambærilegu starfi hjá öðrum vinnuveitanda, að hluta eða öllu leyti, skal að jafnaði metin til jafns við starfsreynslu hjá Þjóðminjasafni Íslands. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu er metin á sama hátt.

##### 4.3 Hæfni og frammistaða

Stofnunin leggur áherslu á frumkvæði starfsmanna og framlag hvers og eins til árangurs heildarinnar, til góðs starfsanda og til jákvæðra samskipta á vinnustað. Meta skal til álags/þrepa á launaflokka ef starfsmaðurinn uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- Starfsmaður sýnir frumkvæði, sjálfstæði og/eða nýsköpun í faglegu starfi.
- Starfsmaður sýnir veruleg afköst í starfi, fagmennsku og vönduð vinnubrögð.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni og góðan árangur við að miðla þekkingu, fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður sýnir góðan árangur í fjölbreytilegum verkefnum þvert á svið stofnunarinnar.
- Starfsmaður býr yfir eiginleikum, þekkingu og/eða raunfærni sem nýtist í starfi og ekki hefur áður verið metin, s.s. stjórnunarhæfni, sérhæfðri tölvuþekkingu eða fagreyndslu eða viðurkenningu/vottun á kunnáttu eða réttindum.

#### 5. Tímabundnir þættir

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 4.

### 5.1 Tímabundið aukið álag og/eða aukin ábyrgð

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér sérstakt verkefni utan almenns verksviðs/starfslýsingar viðkomandi eða verkefni sem teljast verður viðameira en venjulegt er og felur í sér tímabundið aukið álag þar sem öðrum verkefnum er ekki fækkað eða frestað á meðan skal fá hækkun launa meðan á því stendur. Ákvörðun um tímabundnar greiðslur skal að jafnaði tekin fyrirfram og um það gerður samningur.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna umfangsmikilla/flókinna verkefna
- Þróun og innleiðing nýrra umfangsmikilla/flókinna verkefna eða verklags
- Stjórnunarálág vegna formennsku í nefndum eða umfangsmikil nefndarstörf
- Aukið álag vegna tímabundinnar fækkunar, fjarvista eða veikinda starfsmanna.

Greiða má með því að bæta við þrepum, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði.

Vari tímabundin ábyrgð og/eða álag lengur en 24 mánuði ber að líta á það sem viðvarandi starfskyldur og hluta af föstum kjörum. Uppfæra skal starfslýsingar og endurskoða launasetningu í samræmi við það.

### 5.2 Sérstök tímabundin umbun

Skv. gr. 1.3.1. í gildandi kjarasamningi er heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun skv. greinum 4 og 5 sem aldrei skal þó nema hærri upphæð en 30.000 kr. á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir kafla 4 og 5.1 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af þjóðminjaverði og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum og byggja á leiðbeinandi fyrirmælum fjármálaráðuneytis.

### 5.3 Eiturefnaálag

Vinni starfsmaður að staðaldri (þ.e. að lágmarki 10 klst á viku) með heilsuspillandi efni sem getið er um í neðantöldum ritum:

Reglugerð nr 236/1990 (með síðari breyt.) um eiturefni og hættuleg efni.

Registry of toxic effects of chemical substances (RTECS),

eða eru smitefni, skal hann fá 2,5% álag. Starfsmaður sækir um hækkun til starfsmannastjóra.

Umsókn fylgi staðfesting næsta yfirmanns umsækjenda á því að í starfinu felist regluleg meðhöndlun heilsuspillandi efna.

### 5.4 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa við ráðningu eða sérstakar aðstæður, enda tilheyri starfsmaður hópi sem, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu, getur augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar. Greiðslur vegna markaðsálags skulu rökstuddar með gögnum eða á annan málefnalegan hátt, og tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

### 5.3. Frammistöðutengd umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta / sérstakrar frammistöðu sbr. bókun 2 með kjarasamningi aðila

SP  
AL  
5  
HH  
HH  
HH

undirritaður 28. maí 2014. Vísa skal til gildandi verklagsreglna hverju sinni vegna bókunar 2 hjá Þjóðminjasafni.

## 6. Kennsla

Þar sem samstarfssamningur er í gildi milli ÞJMS og viðkomandi kennslustofnunar er mögulegt árlegt framlag ÞJMS til kennslu hverju sinni ákveðið af ÞJMS í samvinnu við starfsmenn. Starfsmenn sem taka að sér kennslu fyrir hönd ÞJMS og þiggja greiðslu vegna undirbúnings og kennslu frá kennslustofnuninni sinna undirbúningi kennslunnar og kennslu utan vinnutíma. Við alla kennslu starfsmanns á sérfræðisviði hans á vegum, eða fyrir tilstuðlan, Þjóðminjasafns komi fram að hann er starfsmaður ÞJMS.

Í gildi er samstarfssamningur milli ÞJMS og Háskóla Íslands. Starfsmaður sem að eigin frumkvæði hyggst taka að sér kennslu fyrir aðrar kennslustofnanir, sem byggir á sérfræðisviði hans innan ÞJMS, skal í samræmi við 20. grein laga nr. 70/1996 áður skýra þjóðminjaverði frá því. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef kennslan telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíkt bann undir hlutaðeigandi ráðherra. Starfsmaður sem tekur að sér slíka kennslu sinnir undirbúningi kennslu utan vinnutíma og kennslunni sjálfri á launum hjá kennslustofnuninni.

## 7. Starfsþróun / símenntun

Á þjóðminjasafni Íslands eru í gildi reglur um námsleyfi í samræmi við grein 10.1.1. í kjarasamningum hlutaðeigandi félaga innan BHM. Tilgangur reglnanna er að starfsmaður viðhaldi eða bæti þekkingu sína til að vaxa og þróast í starfi með markvissri símenntun í samræmi við framtíðarsýn og þarfir stofnunarinnar. Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna námsleyfi á hverju ári. Árleg starfsmannasamtöl skulu m.a. notuð til að fara yfir starfsþróun starfsmanns og æskilega símenntun.

Gildandi starfsþróunaráætlun Þjóðminjasafns Íslands er fyrir tímabilið 2015-2017 og taka einstaklingsbundnar starfsþróunaráætlanir mið af henni.

## 8. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Sviðsstjóri boðar til árlegra starfsmannasamtala. Starfsmaður getur í kjölfarið óskað eftir launaviðtali.

## 9. Réttur til endurmats á starfi

Telji starfsmaður að honum sé ekki 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. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaganna BHM frá 6. júní 2011 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 6 and the letters A and C.

### 11. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

### 11. Gildistími og endurskoðun.

Stofnanasamningur þessi gildir frá apríl 2017 og skal hann endurskoðaður þegar einn eða fleiri samningsaðilar óska þess. Ákvæði gerðadóms um mat á menntum, að öðrum kosti hækkun launa um 1,65% á grundvelli stofnanasamnings, gildir frá 1. júní 2016.

Reykjavík,

F.h. Þjóðminjasafns Íslands

*Ágúst Skallgrímsson*  
*Þurpa Góðgeirsdóttir*  
*Stella Lambdóttir*  
*Sigríður Þórunn Þórunn*  
*Arman Arnarsson*

F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

*Júlianna Guðmundsdóttir*  
F.h. Fræðagarðs  
*Hjalte Einarsson*

F.h. Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga

*Hjalte Einarsson*

**Bókanir með stofnanasamningi Þjóðminjasafns annars vegar og Félags íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarðs og Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga hins vegar**

**Bókun 1**

Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

**Bókun 2**

Aðilar eru sammála um að þróa leiðir til starfsmats samhliða jafnlaunavottun sem áætlað er að komi til framkvæmda 2019.

**Bókun 3**

Þeir sem hafa langan starfsaldur og víðtæka reynslu af störfum hjá Þjóðminjasafni teljast hafa ígildi meistaranáms halda þeim launaflokkum sem ákvarðaðir hafa verið sérstaklega vegna þessa.

HS  
SP 8  
AL