

Stofnanasamningur

Umboðsmaður skuldara (UMS)

annars vegar og

**Stéttarfélag lögfræðinga,
Félag háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins
og
Viska stéttarfélag**

hins vegar,

gera með sér eftirfarandi stofnanasamning sem er hluti kjarasamnings
félaganna við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Efnisyfirlit

1	Gildissvið	3
2	Markmið samningsins og leiðir að þeim	3
3	Almennar forsendur röðunar	4
3.1	Starf flokkar og lágmarksröðun	4
3.2	Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun	5
3.3	Sérstakir viðbótarlaunaflokkar vegna álags / áhættu	5
4	Persónubundnir þættir	6
4.1	Viðbótarmenntun	6
4.2	Sérstök löggilding og leyfisbréf	6
4.3	Starfsreynsla	6
4.4	Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar	6
5	Tímabundnir þættir	7
5.1	Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag.	7
5.2	Sérstök frammistaða	8
6	Aðrir launaliðir	8
6.1	Önnur laun	8
6.2	Sérstök viðbótarlaun	8
6.3	Markaðsálag	9
7	Endurmat starfsmanna/ frammistöðumat	9
7.1	Starfsmanna-/ starfsþróunarsamtal	9
7.2	Launaviðtal og endurmat starfsmanna	9
7.3	Vísiregla og jafnlaunavottun	9
7.4	Samstarfsnefnd	10
8	Endurskoðun	10
9	Gildistími	10
	Bókanir með stofnanasamningi	11

Stofnanasamningur

1 Gildissvið

Samningur þessi er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga milli aðila og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Stofnanasamningur er hluti kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla. Hann er sérstakur samningur á milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamnings að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu.

Stofnanasamningur þessi tekur til þeirra félagsmanna sem starfa hjá umboðsmanni skuldara(hér eftir UMS) svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi í ofangreindum aðildarfélögum BHM sem ráðnir eru hjá UMS.

2 Markmið samningsins og leiðir að þeim

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að launakerfið se gegnsætt, að jafnræðis sé gætt í launum fyrir sambærileg störf og að kerfið stuðli að því að ákvarðanir um röðun í launaflokka og önnur kjör séu teknar á málefnalegan og faglegan hátt.
- 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 launakerfið hvetji starfsfólk til skilvirkrar vinnu, góðrar samvinnu og afkasta.
- Að koma á kjarabótum á grundvelli aukinnar menntunar, ábyrgðar og afkasta.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.

Á grundvelli markmiða og stefnu UMS er leitast vð að umbuna starfsfólki sínu með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga gerðardóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni. Ákvörðun um launasetningu starfsfólks grundvallast á fjórum meginþáttum. Þættirnir eru:

Röðun starfs	3. kafli
Persónubundnir þættir...	4. kafli
Tímabundnir þættir	5. kafli
Menntun	6. kafli
Aðrir launaliðir	6. kafli

3 Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast 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.

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.

Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

3.1 Starfaflokkar og lágmarksröðun

Grunnröðun byggir á BA/BS eða sambærilegri grunngráðu. Sé meistaragráðu krafist, svo sem vegna ákvæða þar um í lögum, vísast í grein 3.2.

Almennt skrifstofustarf

Starfið felur í sér að starfsmaður svarar erindum þjónustuþega, greinir þau og veitir almennar upplýsingar eða deilir erindinu til annars starfsfólks. Starfið felur í sér aðstoð við aðra og úrlausn verkefna sem byggist almennt á leiðbeiningum annarra. Starfsmaður tilheyrir teymi en vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á sínum verkefnum.

ÍSTARF 4

Lágmarkslaunaflokkur 10

Sérfræðingur 1

Starfið kefst sérþekkingar á tilteknum málaflokki eða úrlausnarefnum. Starfið felur í sér að veita sértæka þjónustu á ákveðnu fagsviði. Starfsmaður ber ábyrgð á tilteknu og skilgreindu verksviði þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn afmarkaðra verkefna í samstarfi við aðra. Starfsmaður veitir ráðgjöf, leiðsögn og þjónustu á sínu sviði. Gerð er krafa um frumkvæði að úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Í starfinu getur falist tímabundið verkefnastjórnunarhlutverk.

ÍSTARF 2

Lágmarkslaunaflokkur 13

Sérfræðingur 2

Starfið krefst þekkingar, reynslu og færni til úrlausnar lögfræðilegra álitaefna eða annarra sérfræðistarfa. Starfsmaður getur borið ábyrgð á afmörkuðum verkefnum, en vinnur þau í umboði forstöðumanns eða eftir atvikum samkvæmt leiðbeiningum millistjórnanda. Gerð er krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Í starfinu getur falist tímabundið eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk.

ÍSTARF 2

Lágmarkslaunaflokkur 15

Sérfræðingur 3 / verkefna-, fag - eða málstjóri

Starfið krefst þekkingar, reynslu og mikillar færni til greiningar og úrlausnar lögfræðilegra álitaefna eða annarra flókinnar og krefjandi verkefna. Starfsmaður ber faglega ábyrgð á verkefnum, með eða án mannaforráða, en vinnur þau í umboði forstöðumanns. Sérfræðingur 3 getur sinnt flóknum og krefjandi verkefnum á sínu sérfræðisviði án umsjónar frá reynslumeiri sérfræðingi. Í starfinu getur falist tímabundin eða viðvarandi verkefnastjórnunarhlutverk. Gerð er rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum.

ÍSTARF 2

Lágmarkslaunaflokkur 16

Sviðsstjóri / Millistjórnendur:

Starfið felur í sér verkstjórn, faglega og/eða rekstrarlega ábyrgð á starfseiningu. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna. Stjórnendur, skipuleggja, stýra eða eru til ráðuneytis um stefnu stofnunar. Þeir hafa yfirlit umsjón með, ákvörðun, túlkun og framkvæmd stjórnarstefnu og annast stefnumörkun og starfsemi stofnunar eða sviða innan þeirra. Gerð er rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum.

ÍSTARF 1

Lágmarkslaunaflokkur 17

3.2 Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

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 fyrir 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.

3.3 Sérstakir viðbótarlaunaflokkar vegna álags / áhættu

Launa ber sérstaklega þegar starfslýsing gerir ríkari kröfur til viðkomandi en starfaflokkur gerir ráð fyrir, svo sem vegna sérstakrar ábyrgðar eða verkefna.

4 Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í þrep. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.6

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu. Meginreglan við mat á námi er sú að einingar eru aldrei tvítaldar og að menntunin nýtist í starfi.

Diploma eða sambærilegt	2 launaþrep eða 1 launaflokk
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launaþrep eða 2 launaflokka
Dr.próf	6 launaþrep eða 3 launaflokka

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti. Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það til eins þreps.

4.2 Sérstök löggilding og leyfisbréf

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 launaflokk. Dæmi væri lögmansréttindi, vottun í gæðastjórnun, vottun á tölvukerfi, vottun í verkefnastjórnun o.fl.

4.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við embættið eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast með. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá embættinu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan embættisins:

Eftir 1 ár í starfi	1 þrep
Eftir 6 ár í starfi	1 þrep

4.4 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Meta skal eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu þrepi eða launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi.

- Kunnátta, reynsla, færni, menntun eða réttindi sem nýtast í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til annars staðar.

- b) Stöðugir persónubundnir eiginleikar sem hafa jákvæð áhrif á störf og vinnustaðinn (s.s., greiningarhæfni, lausnarmiðuð nálgun og stjórnunarhæfni).
- c) Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir honum kleift að hafa umsjón með eða leiða tiltekin verkefni eða vinna flóknari og sérhæfðari verkefni.
- d) 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. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

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

5.1 Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag.

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, skal fá sérstakar álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um greiðslu fyrir tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af sviðsstjóra/forstöðumanni í samráði við starfsmann. Gera skal sérstakan samning sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samning skal gera fyrirfram.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Innleiðing og /eða skipulagning nýrra verkefna
- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.
- Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar.
- Starfsmönnum starfseiningar fækkar tímabundið.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunar. Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við þrepum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Vari tímabundin aukin ábyrgð /kröfur /álag í 18 til 24 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Þá skal endurskoða starfslýsingu og starfaflokkun og gera viðeigandi breytingar á launasetningu viðkomandi.

5.2 Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir stofnun.

Sem dæmi um sérstaka frammistöðu mætti nefna

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.
- Þróun og nýsköpun.
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar.
- Samskipti og/eða þjónustuvilji.
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna.
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna.
- Annað.

6 Aðrir launaliðir

Aðrir launaliðir sem hafa áhrif á launasetningu starfsfólks 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.

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 (ínaanleiki). Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega. Ákjósanlegt er að vísitölutengja eða binda samkomulag um önnur laun við launtöflu 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 viðbótarlauna. 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.

7 Endurmat starfskjara/ frammistöðumat

7.1 Starfsmanna-/ starfsþróunarsamtal

Reglulega skulu fara fram starfsmannasamtöl / starfsþróunarsamtöl. Þar má meðal annars ræða um samskipti og liðan í starfi, starfslýsingu og verkaskiptingu, frammistöðu og starfsþróun og setja markmið um árangur og tímabundin verkefni eftir því sem við á. Æskilegt er að slík samtöl fari fram eftir að formlegt mat er lagt á árangur og frammistöðu sem leitt getur til tímabundið hærri launa. Ekki er þó gert ráð fyrir að ræða launamál í starfsþróunarsamtali.

Markviss starfsþróun eflir hæfni starfsfólks og stofnunar í nútíð og til framtíðar. Starfsþróun tekur mið að heildarmarkmiðum í starfsemi stofnunar og skal samræmast framtíðarsýn hennar. Markviss greining og gerð starfsþróunaráætlana felur í sér forgangs röðun fræðsluþarfa miðað við þarfir stofnunar og áætlanir um þróun starfsfólks taka mið af framtíðarþörfum hennar.

Starfsþróun er og verður alltaf samstarfsverkefni starfsmanna og stjórnenda og verður að eiga sér stað til að hægt sé að mæta auknum kröfum og umhverfi sem er í stöðugri þróun. Skv. grein 10.1.1 skal starfsmaður viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.

Stofnanir eru ábyrgar fyrir að skapa umgjörð og tækifæri til starfsþróunar en stjórnandi og starfsmaður bera sameiginlega ábyrgð á starfsþróunarferlinu og frumkvæði að starfsþróun getur komið frá báðum aðilum.

7.2 Launaviðtal og endurmat starfskjara

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni. Starfsmanni skal svara eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7.3 Vísiregla og jafnlaunavottun

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.

7.4 Samstarfsnefnd

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og viðkomandi stéttarfélags.

8 Endurskoðun

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

9 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1.júlí 2025.

Kópavogur, 27. júní 2025.

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga
(rafrænt undirritað Hjalti Einarsson)

Umboðsmanður skuldara
(rafrænt undirritað Ásta S. Helgadóttir)

F.h. Félags háskólamenntaðra starfsmanna Stjórnarráðsins
(rafrænt undirritað Hjalti Einarsson)

F.h. Visku stéttarfélags
(rafrænt undirritað Katrín Björg Ríkarðsdóttir)

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Í 2. gr. samnings þessa koma fram markmið hans. Eitt markmiðanna er að launasetning nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar en einnig að hann feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs og hærri launasetningar með hliðsjón af árangri þeirra og eðli verkefna. Þá vill stofnunin tryggja aukið gagnsæi við launasetningu þannig að tryggt sé að allt starfsfólk búi við sama aðgengi að úrræðum til launasetningar og ákvarðana um laun.

Við breytta röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

Bókun 2

Stofnun mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ fyrir hvern og einn launtaka eigi síðar en 31.7. 2025. Þar komi fram skýringar á launaröðun í launaflokka og launaþrep, auk skilgreiningar annarra launa, fastrar yfirvinnu og viðbótarlauna eftir því sem við á.