

Stofnanasamningur Útlendingastofnunar við Fræðagarð, Stéttarfélag lögfræðinga og Félag íslenskra félagsvísindamanna

Aðilar að þessum samningi eru Útlendingastofnun annars vegar og Fræðagarður, Stéttarfélag lögfræðinga og Félag íslenskra félagsvísindamanna hins vegar.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindum aðildarfélögum BHM sem ráðnir eru til starfa hjá Útlendingastofnun. Samningurinn er hluti kjarasamninga félaganna og fjármálaráðherra, sbr. 11. gr. hans.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið samningsins:

- 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 starfsfólki 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 hvetji starfsfólk til að auka við hæfni sína og þróast 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. Grunnröðun starfa

3.1 Almennar forsendur röðunar

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

Við röðun í launaflokka skal miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsfólks. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsfólks 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 ECTS eininga viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar, sé gerð krafa um meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra og sé gerð krafa um doktorsnám skal slíkt starf raðast að lágmarki 3 launaflokkum hærra, sbr. upptalningu hér að neðan:

- 1 launaflokkur fyrir 60 ECTS eininga diplóma nám.

p. G.

HE

- 2 launaflokkar fyrir meistaragráðu (90-120 ECTS einingar).
- 3 launaflokkar fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu (180 ECTS einingar).

Lengra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

3.2 Skilgreining starfsheita og lágmarksröðun starfa

Lágmarksröðun miðast við BA/BS gráðu:

Sérfræðingur 1

Sérfræðingur 1 hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum, en vinnur undir daglegri stjórn og leiðsögn næsta yfirmanns. Verkefni hans felast í sérhæfðri úrvinnslu mála á grundvelli fyrirfram gefinna forsenda laga, reglugerða eða vinnureglna og þjónustuhlutverki við þjónustuþega.

Lágmarksröðun sérfræðings 1 frá 1. júní 2019 er frá lfl. 10.

Lágmarksröðun sérfræðings 1 hækkar um 1 lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 11.

Lágmarksröðun sérfræðings 1 hækkar um 1 lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 12.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 2442

Sérfræðingur 2

Sérfræðingur 2 hefur sömu verkefni og tilgreind eru í skilgreiningu sérfræðings 1 en hefur að auki sérþekkingu á málaflokki eða tilteknum úrlausnarefnum samkvæmt mati stofnunarinnar og getur haft yfirumsjón með ákveðnum verkefnum. Sérfræðingur 2 vinnur í samráði við næsta yfirmann en býr yfir fullnægjandi hæfni til að leiða verkefni og taka sjálfstæðar ákvarðanir við úrlausn verkefna og ber faglega ábyrgð á eigin verkefnum.

Lágmarksröðun sérfræðings 2 frá 1. júní 2019 er frá lfl. 12.

Lágmarksröðun sérfræðings 2 hækkar um 1 lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 13.

Lágmarksröðun sérfræðings 2 hækkar um 1 lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 14.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 2442

Lögfræðingur 1

Lögfræðingur 1 hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum, en vinnur undir daglegri stjórn og leiðsögn næsta yfirmanns. Verkefni hans eru meðal annars upplýsingaöflun, svörun erinda, úrvinnsla álitamála og gerð stjórnsýsluákvæðana, samskipti við samstarfsstofnanir og þjónustuþega.

Menntunarkrafa er embættispróf/meistarapróf í lögfræði.

Lágmarksröðun lögfræðings 1 frá 1. júní 2019 er frá lfl. 12.

Lágmarksröðun lögfræðings 1 hækkar um 1 lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 13.

Lágmarksröðun lögfræðings 1 hækkar um 1 lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 14.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 2429

b.g.

AE

Lögfræðingur 2

Lögfræðingur 2 hefur sömu verkefni og tilgreind eru í skilgreiningu lögfræðings 1 en hefur að auki sérþekkingu á málaflokki eða tilteknum úrlausnarefnum samkvæmt mati stofnunarinnar og getur haft yfirumsjón með ákveðnum verkefnum. Lögfræðingur 2 vinnur í samráði við næsta yfirmann en býr yfir fullnægjandi hæfni til að leiða verkefni og taka sjálfstæðar ákvarðanir við úrlausn verkefna og ber faglega ábyrgð á eigin verkefnum.

Menntunarkrafa er embættispróf/meistarapróf í lögfræði.

Lágmarksröðun lögfræðings 2 frá 1. júní 2019 er frá lfl. 14.

Lágmarksröðun lögfræðings 2 hækkar um 1 lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 15.

Lágmarksröðun lögfræðings 2 hækkar um 1 lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 16.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 2429

Fagstjóri

Fagstjóri hefur faglega umsjón og ábyrgð á ákveðnum verkefnum sem hann vinnur að og úthlutar til starfsfólks í sínu teymi. Hann ber ábyrgð á framvindu, skipulagningu og samhæfingu þeirra verkefna sem heyra undir teymið.

Menntunarkrafa er meistarapróf.

Lágmarksröðun fagstjóra frá 1. júní 2019 er frá lfl. 15.

Lágmarksröðun fagstjóra hækkar um 1 lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 16.

Lágmarksröðun fagstjóra hækkar um 1 lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 17.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 2442, 2429

Teymisstjóri

Teymisstjóri hefur yfirumsjón með ákveðnum verkefnum sem hann vinnur að og úthlutar verkefnum til starfsfólks í sínu teymi. Hann ber ábyrgð á framvindu, skipulagningu og samhæfingu þeirra verkefna sem undir hann heyra. Teymisstjóri fer með daglega stjórnun þess starfsfólks sem undir hann heyra.

Menntunarkrafa er meistarapróf.

Lágmarksröðun teymisstjóra frá 1. júní 2019 er frá lfl. 16.

Lágmarksröðun teymisstjóra hækkar um 1 lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 17.

Lágmarksröðun teymisstjóra hækkar um 1 lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 18.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 1239

Yfirmaður stoðeininga

Yfirmaður stoðeininga sinnir sérstaklega flóknum og krefjandi verkefnum eða sérfræðistörfum á sínu fagsviði án umsjónar frá reynslumeiri sérfræðingi. Yfirmenn stoðeininga eru alla jafna einir ábyrgir fyrir ákvörðunum og framkvæmd sinna verkefna án möguleika á að deila þeirri ábyrgð á meginverkefnum sínum með öðrum í samskonar störfum.

Yfirmaður stoðeininga starfar þvert á svið stofnunar og starfinu fylgir jafnan verkefnastjórnunar og eða teymisstjórnunarhlutverk með eða án mannaforráða.

Menntunarkrafa er meistarapróf.

Lágmarksröðun yfirmanns stoðeininga frá 1. júní 2019 er frá lfl. 18.

p.k.

AE

Lágmarksröðun yfirmanns stoðeininga um 1. lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 19.
Lágmarksröðun yfirmanns stoðeininga um 1. lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 20.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 1239

Sviðstjóri

Verkefni sviðsstjóra fela í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs, skipulagningu og samhfingu við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér útteilingu og ábyrgð á verkefnum sviðs gagnvart forstjóra og samskiptum við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands og utan. Sviðstjóri hefur mannaforráð og umsjón með starfi verkefnastjóra.

Menntunarkrafa er meistarapróf.

Lágmarksröðun sviðsstjóra frá 1. júní 2019 er frá lfl. 20.

Lágmarksröðun sviðsstjóra hækkar um 1. lfl. 1. júní 2020 og verður frá lfl. 21.

Lágmarksröðun sviðsstjóra hækkar um 1. lfl. 1. janúar 2021 og verður frá lfl. 22.

Lágmarksröðun sviðsstjóra sem er staðgengill forstjóra er einum launaflokki herra.

Dæmi um starfsheitaflokkun ÍSTARF: 1210

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu, reynslu, eða sérstaka hæfni viðkomandi starfsmanns sem ekki er þegar metin við grunnröðun starfs í launaflokk.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt persónubundnum þáttum og leggja þær fram við samstarfsnefnd sé þess óskað. Starfsfólk skal jafnframt fá afrit af skriflegum forsendum Útlendingastofnunar fyrir launahækkunum sem hann hlýtur.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflu og niður um tvö þrep (í næstu launatölu fyrir ofan). Er þannig tryggt að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði samnings þessa.

4.1 Viðbótarmentun

Viðbótarmentun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfs, er metin samkvæm neðangreindu. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi starfsmanns.

- 1 launaflokkur fyrir 60 ECTS eininga diplóma nám.
- 2 launaflokkar fyrir meistaragráðu.
- 3 launaflokkar fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu.

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem vinna hjá Útlendingastofnun eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki. Starfsreynsla áunnin við ráðningu skal metin að fullu og er einungis metin einu sinni.

Starfsreynsla er metin eftirfarandi:

- 1 álagsþrep eftir 1 ár í starfi.
- 1 álagsþrep til viðbótar eftir 3 ár í starfi.

p. G. 4 HE

- 1 álagsþrep til viðbótar eftir 5 ár í starfi.
- 1 álagsþrep til viðbótar eftir 7 ár í starfi.

4.3 Persónubundnir eiginleikar – hæfni (s.s færni, þekking, kunnátta, reynsla og aðrir eiginleikar).

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsfólks nýtist þeir í starfi. Launa skal með þrepum eða launaflokki fyrir atriði sé það fyrir hendi. Þá skal til viðbótar launagreiðslu fyrir hæfni taka mið af þeim kostnaði sem viðkomandi starfsmaður kann að þurfa að bera til að viðhalda tiltekinni hæfni sinni (t.d leyfi, réttindum), enda sé hún nýtt í starfi.

a) Þekking, kunnátta, réttindi

- I. Leyfisbréf, réttindi, vottanir eða löggilding sem nýst getur í starfi viðkomandi.
- II. Kunnátta sem nýtist í starfi (s. s. tungumálakunnátta, tölvukunnátta, táknmálstúlkun).
- III. Þekking eða sérþekking (þ.e. þekking á málefnum sem nýtist í starfi).
- IV. Sí- og endurmenntun hafi starfsmaður setið viðurkennd hagnýt námskeið um efni sem nýtist í starfi og/eða tekið próf sem sýnir fram á fullnægjandi færni á tilteknu sviði.
- V. Annað

b) Persónubundnir eiginleikar

- I. Eftirspurnarálag (á við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á vinnumarkaði).
- II. Persónubundnir eiginleikar (s.s greiningarhæfni, lausnarmiðuð nálgun, stjórnunarhæfni).

c) Reynsla og færni

- I. Fagreynsla eða önnur reynsla sem nýtist í starfi (s.s umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).
- II. Færni/raunfærni (s.s viðkomandi hefur góð tök á notkun forrita, aðferða eða hagnýtingu fræðilegra sviða, s.s SPSS eða rannsóknnum)
- III. Viðurkenningar sem nýtist í starfi (s.s. þess efnis að viðkomandi starfsmaður hafi lokið námskeiði eða hafi sýnt fram á raunfærni á tilteknu sviði).

d) Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega ætti að meta en er ekki talin til hér að framan og nýtist í starfi.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningum og gerðadómi frá nóvember 2015. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum, þrepum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1 Tímabundið aukið álag eða aukin ábyrgð.

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag, ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði starfsmanns og í samræmi við uppfærða starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Vari tímabundin ábyrgð eða álag lengur en 12 mánuði ber að lýta á það sem viðvarandi starfskyldur og þar af leiðandi hluta af föstum kjörum. Uppfæra skal starfslýsingar í samræmi við það.

Greitt skal í samræmi við þá ábyrgð eða umfang sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur.

- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðingu verkefna.

p. 6.

AE

- Sérstakt álag og erfiðleikastig verkefnis/a.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsmanna
- Starfsmaður tekur að sér að fræðslu fyrir aðila innan eða utan stofnunar
- Annað.

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 ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunnar inn á við og/eða út á við, frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi eða leiðir til sparnaðar fyrir stofnun.

Sem dæmi um sérstaka frammistöðu starfsmanns má nefna:

- Starfsmaður aflar nýrra verkefna og vinnur að nýjum hugmyndum fyrir stofnun
- Starfsmaður stuðlar að þróun og nýsköpun innan stofnunar
- Afköst og/eða frammistaða hans er umfram kröfur og/eða væntingar
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Starfsmanns sýnir lipurð í samskiptum vegna verkefnis og/eða þjónustulund gagnvart aðilum innan og utan stofnunar
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna

5.3. 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.

6. Sérstök umbun forstjóra

Skv. gr. 1.3.1. í gildandi kjarasamningi er heimilt er að greiða sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir greinar 3, 4 og 5 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra tímabundnu þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstjóra og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsfólki.

7. Aðrir þættir

7.1. Starfsmannasamtal

Starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið fyrir lok apríl ár hvert. Í starfsmannasamtali er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsfólks, afköst, vinnuaðstöðu og líðan í starfi. Meta skal hvort ástæða sé til að uppfæra starfslýsingu í kjölfar starfsmannasamtals.

7.2 Endurmenntun og starfsþróun

Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði með sí- og endurmenntun. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns með tilliti til þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

Starfsfólk skal hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar og skal gerð starfsþróunaráætlun fyrir starfsfólk sem byggir á starfslýsingu og starfsmannasamtali.

7.3 Endurmat starfskjara

Starfsmaður getur þegar tilefni er til, óskað eftir endurmati á störfum og starfskjörum við næsta yfirmann. Starfsmanni skal að jafnaði tilkynnt um niðurstöðu matsins innan mánaðar frá því beiðni kom fram eða svo skjótt sem verða má.

7.4 Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum vegna samnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings.

7.5 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðru starfsfólki svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis

8. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2019.

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

Kópavogur, 18. október 2019

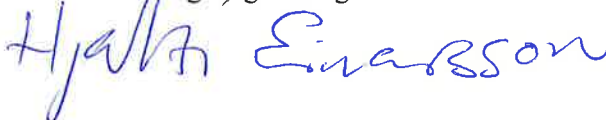
F.h. Útlendingastofnunar



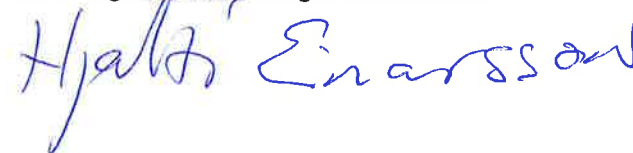
F.h. Fræðagarðs



F.h. Stéttarfélags lögfræðinga



F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna



Sérstakur viðauki með samningi

Með nýjum kjarasamningum aðildarfélaga undirrituðum 21. október 2019 bætist við ný grein um önnur laun ásamt því að breyting var gerð á grein 1.3 og því þarf að skipta út samhljóðandi grein í stofnanasamningi.

Önnur laun er starfinu fylgja

- 1.1.3 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.

Viðbótarlaun

Grein 6 í þessum stofnanasamningi breytist og verður sem hér segir:

- 1.3. Heimilt er 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.

Kópavogur, 6. desember 2019

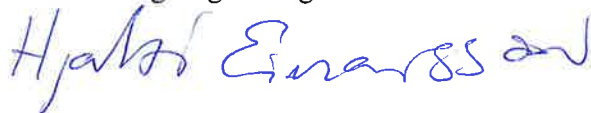
F.h. Útlendingastofnunar



F.h. Fræðagarðs



F.h. Stéttarfélags lögfræðinga



F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

