

**Stofnanasamningur
milli
Veðurstofu Íslands
og**

FÍN - Félags íslenskra náttúrufræðinga, Visku - stéttarfélags, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga, Stéttarfélags lögfræðinga og Félags háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga milli FÍN - Félags íslenskra náttúrufræðinga, Visku - stéttarfélags, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga, Stéttarfélags lögfræðinga og Félags háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamnings að þörfum stofnunarinnar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu.

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna FÍN - Félags íslenskra náttúrufræðinga, Visku - stéttarfélags, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga, Stéttarfélags lögfræðinga og Félags háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins sem starfa á Veðurstofu Íslands.

2 Markmið

Aðilar eru sammála um að markmið samnings þessa skuli vera sem hér segir:

- Að Veðurstofa Íslands sé eftirsóknarverður og samkeppnishæfur vinnustaður m.t.t. launasetningar og starfsumhverfis.
- Að starfsfólk geti nýtt hæfni sína og fái tækifæri til vaxtar og starfsþróunar.
- Að starfsfólk nái árangri í takt við skipulag, stefnu og markmið stofnunarinnar.
- Að ákvarðanir um launasetningu séu gagnsæjar, faglegar og málefnalegar og að jöfn laun séu greidd fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.
- Að stuðla að góðri nýtingu rekstrarfjármagns og styðja við gæði þeirrar þjónustu sem Veðurstofan veitir.

3 Launasetning stofnunarinnar

Leitast er við að ákveða laun og kjör með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, gildandi kjarasamninga og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni.

Launasetning grundvallast á eftirfarandi meginþáttum; grunnröðun starfs, persónubundnum þáttum og tímabundnum þáttum.

4 Almennar forsendur grunnröðunar

Grunnröðun starfa í launaflokka miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni, skyldur og ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni sem starfið gerir kröfu um (menntun/kunnáttustig/sérhæfing). Þá er litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Ákvörðun um grunnröðun starfa í launaflokka byggir á starfslýsingu og skal fara fram með hlutlægum hætti. Starfslýsingar eru endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

4.1 Starfaflokkun og lágmarksröðun starfa í launaflokka

Grunnröðun byggir á B.Sc/B.A. eða sambærilegri grunngráðu. Ítarleg lýsing á starfaflokkum er í viðauka 1 við samning þennan.

Frá og með 1.1.2026 breytist lágmarksröðun í samræmi við bókun 7 í þessum samningi.

Starfaflokkun	Lágmarksröðun lfl.
Nemi/tímabundin störf	8 lfl
Háskólamenntaður starfsmaður	10 lfl
Sérhæft skrifstofustarf/vísindafólk	11 lfl
Sérfræðingur á vakt	11 lfl
Sérfræðingur 1	12 lfl
Fagstjóri/lykilsérfræðingur	15 lfl
Stjórnandi 1	18 lfl
Stjórnandi 2	21 lfl

4.2 Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (B.A./B.Sc.) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

- 1 launaflokkur fyrir diplómu eða sambærilega gráðu (60 ECTS)
- 2 launaflokkar fyrir meistaragráðu (90-120 ECTS)
- 3 launaflokkar fyrir doktors- eða sambærilega gráðu (180 ECTS).

4.3 Hækkun grunnröðunar innan starfaflokks

Miðað er við að starfsmaður uppfylli allar kröfur starfs sem lýst er í starfaflokki. Ef starfsmaður sinnir varanlega verkefnum sem eru flóknari eða yfirgripsmeiri en grunnröðun starfaflokks segir til um er miðað við að hann hækki um launaflokk/a.

5 Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir hæfni viðkomandi starfsmanns sem nýtist í starfi og ekki er þegar metin við grunnröðun starfs.

Meta skal persónubundna þætti til röðunar í þrep (álagsþrep). Persónubundna þætti skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns. Persónubundnir þættir eru metnir hjá hverjum starfsmanni í samræmi við gr. 5.1 - 5.2.

5.1 Viðbótarmenntun

Formleg framhaldsmenntun á háskólastigi sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins er metin sérstaklega. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- 2 þrep fyrir 60 ECTS diplómu
- 4 þrep fyrir meistargráðu (90-120 ECTS)
- 6 þrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu (180 ECTS)

5.2 Markaðs- og/eða eftirspurnarálag

Heimilt er að greiða starfsfólki við ráðningu eða við sérstakar aðstæður markaðs- eða eftirspurnarálag í formi þrepa, enda tilheyri það hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar eða reynslu. Einnig er heimilt að greiða starfsfólki eftirspurnarálag í formi þrepa búi það yfir sérþekkingu sem mikill skortur er á og/eða mikil eftirspurn er eftir.

6 Tímabundnir þættir

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars en ávallt er gætt jafnræðis af fremsta megni við útfærslu þeirra. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

Greitt er fyrir tímabundna þætti með þrepum eða eingreiðslu að loknu verki.

6.1 Tímabundið álag eða aukin ábyrgð

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag eða umfang en gert er ráð fyrir í starfaflokki starfsmanns er heimil hækkun launa á meðan á því stendur í formi þrepa eða eingreiðslu.

Greitt skal í samræmi við þá ábyrgð eða umfang sem verkefnið felur í sér og skal gera um það skriflegt samkomulag á þar til gerðu eyðublaði.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Átaksverkefni
- Tímabundið álag eða aukin ábyrgð í starfi
- Sérstakt álag eða erfiðleikastig verkefnis

Miða skal við að tímabundnir þættir sem hafa verið viðvarandi í tvö ár eða lengur verði hluti af föstum kjörum.

6.2 Sérstök frammistaða

Heimilt er að launa starfsmönnum eða hópum sérstaklega í formi þrepa eða eingreiðslu sinni þeir starfi sínu umfram það sem til er ætlast. Sérstök frammistaða leiðir jafnan til ábata fyrir stofnunina eða hefur veruleg jákvæð áhrif á stofnunina eða skipulagseiningar innan hennar. Stofnunin heldur til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum.

Dæmi um sérstaka frammistöðu:

- Öflun tekjuskapandi verkefna sem eru í samræmi við stefnu og markmið stofnunarinnar
- Frumkvæði og/eða sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Innleiðing eða skipulag nýrra verkefna
- Ritverk

7 Aðrir þættir

7.1 Starfsmannasamtal

Regluleg starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári og fara eftir því verklagi sem stofnunin hefur sett.

7.2 Endurmat á starfskjörum

Starfsfólk getur hvenær sem er óskað eftir launaviðtali og skal viðtalið að jafnaði eiga sér stað innan mánaðar frá því að ósk um það berst. Tilkynna skal starfsmanni um niðurstöðu launaviðtals að jafnaði innan mánaðar frá því að viðtalið átti sér stað.

8 Endurskoðunarákvæði

Aðilar samnings þessa rýna samninginn á tveggja ára fresti. Þá er metið hvort umtalsverðar breytingar hafi orðið á forsendum hans svo sem breytingar á miðlægum kjarasamningi, breytingar á starfsemi, skipulagi, umfangi eða hlutverki stofnunarinnar. Fulltrúar í samstarfsnefnd geta jafnframt óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

9 Ágreiningsmál

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum sem upp kunna að koma við framkvæmd samningsins til samstarfsnefndar. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar sbr. 11.4 kafla kjarasamninga aðila.

10 Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 01.06.2025

Reykjavík, 28.05.2025

f.h. Veðurstofu Íslands

f.h. stéttarfélags

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að starfsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Við það geta viðbótarlaunaflokkar, viðbótarþrep og föst yfirvinna fallið niður hjá starfsfólki en að móti kemur jöfn eða hærri grunnröðun á grundvelli þessa stofnanasamnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

Bókun 2

Stofnunin gengur frá upplýsingum um launaröðun fyrir hvern starfsmann. Þar kemur fram samsetning launaröðunar og forsendur hennar. Starfsfólk er upplýst um breytingar.

Bókun 3

Það er markmið samningsins að Veðurstofa Íslands sé eftirsóknarverður og samkeppnishæfur vinnustaður m.t.t. launasetningar og starfsumhverfis. Veðurstofan mun vinna að þessu markmiði í samræmi við fjárheimildir stofnunarinnar með það að leiðarljósi að launakjör standist samanburð við sambærilegar stofnanir. Samstarfsnefndir munu funda árlega til að fylgja eftir árangri af samningnum.

Bókun 4

Aðilar þessa samnings eru sammála um að starfsmenn geti sótt um þóknunargreiðslur í samræmi við ákvæði 3.7 eldri stofnanasamnings í síðasta skipti árið 2026.

Bókun 5

Í samræmi við bókun 12 í kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra náttúrufræðinga dags. 19. desember 2024 sbr. síðari breytingar er aðilum heimilt að útfæra launaröðun í stofnanasamningi á grundvelli BHM töflunnar í stað launatöflu FÍN (nr. 663). Aðilar hafa orðið ásáttir um að notast við BHM töfluna í stofnanasamningi þessum (nr. 664) við launaröðun félagsfólks FÍN er samningurinn gildir um.

Bókun 6

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun Veðurstofu Íslands á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýsla ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 4.2 (Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun) og 5.1 (Viðbótarmenntun) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð Veðurstofu Íslands á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ.á.m. vegna nefndra greina.

Bókun 7

Frá og með 1.1. 2026 breytist grein 4.1. sem hér segir:

Grunnröðun byggir á B.Sc/B.A. eða sambærilegri grunngráðu. Ítarleg lýsing á starfaflokkum er í viðauka 1 við samning þennan.

Starfaflokkun	Lágmarksröðun lfl.
Nemi/tímabundin störf	8 lfl
Háskólamenntaður starfsmaður	10 lfl
Sérhæft skrifstofustarf/vísindafólk	11 lfl
Sérfræðingur á vakt	12 lfl
Sérfræðingur 1	13 lfl
Fagstjóri/lykilsérfræðingur	15 lfl
Stjórnandi 1	18 lfl
Stjórnandi 2	21 lfl

Viðauki við stofnanasamning

Grunnröðun byggir á B.Sc./B.A. eða sambærilegri grunngráðu.

Viðauki 1 – yfirlit yfir starfaflokka

	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:
Nemi, tímabundin störf	• Verkefni undir handleiðslu annarra. • Viðkomandi þarf ekki að hafa grunngráðu á háskólastigi.					
Háskólamenntaður starfsmaður	• Að leysa fyrirfram skilgreind verkefni á viðkomandi sérfræðisviði. • Þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. • Faglegt sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna. • Vinnur með stuðningi og handleiðslu annarra. • Ábyrgð á gæðum og tímanlegum skilum á verkefnum.					
Sérhæft skrifstofustarf/vísindafólk	• Fagleg ábyrgð á verkefnum er starfsmaður sinnir. • Faglegt sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna. • Ábyrgð á gæðum og tímanlegum skilum á verkefnum.	• Að leysa verkefni og viðfangsefni á viðkomandi sérfræðisviði. • Sérstök þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. • Frumkvæði í framþróun verkefna.				

		•Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi.				
Sérfræðingur 1	•Fagleg ábyrgð á verkefnum er starfsmaður sinnir. •Faglegt sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna.	•Mjög sértæk þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. •Frumkvæði í framþróun verkefna. •Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi.	•Starfinu fylgja flókin verkefni og viðfangsefni þar sem verklag og aðferðir eru ekki fastmótaðar og krefjast því þróunar. •Forysta og/ eða verkefnastjórn í flóknum og/eða þverfaglegum verkefnum. •Ábyrgð á gæðum, fjárhagi og tímanlegum skilum á verkefnum. •Forysta um framþróun verkefna. •Framhaldsnám eða sambærileg reynsla.			
Sérfræðingur á vakt	•Fagleg ábyrgð á verkefnum er starfsmaður sinnir. •Faglegt sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna.	•Að leysa verkefni og viðfangsefni á viðkomandi sérfræðisviði. •Sérstök þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði.	•Svæðisbundin sérþekking er snertir fagsvið viðkomandi. •Útgáfa viðvarana og miðlun upplýsinga um			

	•Rauntímavöktun á veðri og náttúruvá eftir skilgreindu verklagi og aðferðum. •Ábyrgð á gæðum og tímanlegum skilum á verkefnum.	•Frumkvæði í framþróun verkefna. •Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi.	náttúruváratburði opinberlega og til hagaðila. •Ábyrgð á að flagga óvissuástandi og virkja viðbragð tímanlega í atburðum. •Forgangsröðun verkefna undir álagi.			
Fagstjóri/ lykilsérfræðingur	•Fagleg ábyrgð á verkefnum er starfsmaður sinnir. •Faglegt sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna.	•Yfirgripsmikil og/eða sértæk þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. •Framhaldsnám eða sambærileg reynsla. •Forysta í þróunar- og umbótastarfi.	•Starfinu fylgja flókin verkefni og viðfangsefni þar sem verklag og aðferðir eru ekki fastmótaðar og krefjast því þróunar. •Forysta og/ eða verkefnastjórn í flóknum og/eða þverfaglegum verkefnum. •Ábyrgð á gæðum, fjárhagi og tímanlegum skilum á verkefnum. •Forysta um framþróun verkefna. •Framhaldsnám eða sambærileg reynsla.	•Yfirumsjón og/eða verkefnastjórn með lykilverkefnum stofnunarinnar og/eða faglega leiðandi starf á skilgreindu fagsviði og/eða skipulag og ábyrgð á gæðum gagna. •Leiðbeinandi hlutverk á skilgreindu fagsviði. •Framþróun á fagsviði innan Veðurstofunnar. •Starfinu fylgir að koma fram og vera í forsvari fyrir stofnunina í viðeigandi málaflokki/um utan stofnunar. •Aðilar sem sinna þessi starfi teljast til hæfustu aðila í faginu.		

Stjórnandi 1	•Fagleg ábyrgð á verkefnum er starfsmaður sinnir. •Faglegt sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna.	•Yfirgripsmikil þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. •Frumkvæði í framþróun verkefna. •Framhaldsnám eða sambærileg reynsla.	•Starfinu fylgja flókin verkefni og viðfangsefni þar sem verklag og aðferðir eru ekki fastmótaðar. •Ábyrgð á gæðum, fjárhagi og tímanlegum skilum á verkefnum.	•Yfirumsjón með skipulagseiningu innan stofnunarinnar/ eða málaflokki/um. •Ábyrgð á lykilverkefnum stofnunarinnar á viðeigandi fagsviði/málaflokki. •Faglega leiðandi starf á skilgreindu fagsviði/málaflokki. •Framþróun á fagsviði/málaflokki innan Veðurstofunnar. •Starfinu fylgir að koma fram og vera í forsvari fyrir stofnunina í viðeigandi málaflokki/um.	•Mannaforráð og/eða ábyrgð á málaflokkum er einkennast af stjórnsýslu og ganga þvert á stofnunina. •Fjárhagsleg ábyrgð. •Fylgist með framvindu verkefna, áætlana og árangurs í rekstri. •Móta aðgerðir, stefnu, rekstrarmarkmið og vinnuáætlanir innan viðkomandi starfssviðs. •Forysta í þróunar- og umbótastarfi.	
Stjórnandi 2	•Fagleg ábyrgð á verkefnum er starfsmaður sinnir. •Faglegt sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna.	•Yfirgripsmikil þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. •Frumkvæði í framþróun verkefna. •Framhaldsnám eða sambærileg reynsla.	•Starfinu fylgja flókin verkefni og viðfangsefni þar sem verklag og aðferðir eru ekki fastmótaðar. •Ábyrgð á gæðum, fjárhagi og	•Yfirumsjón og/eða verkefnastjórn með lykilverkefnum stofnunarinnar og/eða faglega leiðandi starf á skilgreindu fagsviði. •Ábyrgð á lykilverkefnum	•Mannaforráð og/eða ábyrgð á málaflokkum er einkennast af stjórnsýslu og ganga þvert á stofnunina.	•Æðstu stjórnendur sem móta stefnu og markmið stofnunarinnar, ákvarðanir hafa veruleg áhrif á velgengni stofnunarinnar til

			tímanlegum skilum á verkefnum.	stofnunarinnar á viðeigandi fagsviði/málaflokki. • Framþróun á fagsviði/málaflokki innan Veðurstofunnar. • Starfinu fylgir að koma fram og vera í forsvari fyrir stofnunina í viðeigandi málaflokki/um.	• Fjárhagsleg ábyrgð. • Fylgist með framvindu verkefna, áætlana og árangurs í rekstri. • Móta aðgerðir, stefnu, rekstrarmarkmið og vinnuáætlanir innan viðkomandi starfssviðs. • Forysta í þróunar- og umbótastarfi.	skemmmri og lengri tíma. • Setur fram áætlanir og markmið um rekstur, innviði og daglega starfsemi stofnunarinnar. • Situr í framkvæmdastjórn.
--	--	--	--------------------------------	--	---	---