

# Stofnanasamningur milli Verkfræðingafélags Íslands og Umhverfisstofnunar

## 1. Inngangur

Við gerð stofnanasamnings þessa var tekið mið af stefnu stofnunar, markmiðum og gildum með það að leiðarljósi að samningurinn sé gegnsær og skiljanlegur starfsfólki. Gagnkvæmt traust á milli starfsmanna og stjórnenda stofnunar er mikilvægt og er það sameiginlegt markmið samningsaðila að það endurspeglit í framkvæmd samningsins með auknum gæðum í þjónustu, skilvirkara starfi og ánægðu starfsfólki.

## 2. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna sem eru í ráðningarsambandi hjá Umhverfisstofnun hverju sinni og eru félagsmenn í Verkfræðingafélagi Íslands. Samningurinn er hluti gildandi kjarasamnings félagsins og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

## 3. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfið uppfylli gagnkvæmar þarfir og væntingar stofnunarinnar og starfsmanna og hafa í því skyni sett sér eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að launakerfið sé gagnsætt, samræmt og byggt á hlutlægum viðmiðum.
- Að koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis, búsetu eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að meta þau verkefni og þá ábyrgð sem í starfinu felst.
- Að meta þá færni (kunnáttustig/sérhæfingu) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæði til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni í starfi sé metin og feli í sér tækifæri til framgangs.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við endur- og símenntunaráætlun stofnunar og einstaklingsmiðaða starfsþróunaráætlun starfsmanns.
- Að launakjör séu sambærileg eða betri en hjá sambærilegum stofnunum.

## 4. Starfaskilgreiningar og röðun starfa í launaflokka

### 4.1 Almenn atriði

Röðun starfa í launaflokka byggist á starfslýsingum og skal fara fram með hlutlægum hætti. Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) er höfð 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. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu.

## 4.2 Grunnröðun

**Aðstoðarsérfræðingur.** Starfið gerir kröfu um að starfsmaður hafi lokið háskólaprófi (BSc). Vinnur undir leiðsögn annarra sérfræðinga. Almennt er um sumarstarfsmenn að ræða.  
Launaflokkur 4

**Sérfræðingur.** Starfsmaður sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verkefni/verkefnum innan ákveðins málaflokks. Sjálfstæð úrlausn stjórnslu- og þjónustuverkefna.  
Launaflokkur 9

**Verkfræðingur.** Starfsmaður, sem lokið hefur framhaldsmenntun, MSc eða sambærilegt, sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verkefni/verkefnum innan ákveðins málaflokks. Sjálfstæð úrlausn stjórnslu- og þjónustuverkefna.  
Launaflokkur 11

**Stjórnandi I.** Starfsmaður sem er stjórnandi samkvæmt skipuriti og annast störf sem snúa að faglegri og/eða rekstrarlegri stjórnun. Hann stýrir áætlanagerð og stefnumótun að því er varðar þá málaflokka sem hann ber ábyrgð á.  
Launaflokkur 12

**Stjórnandi II.** Starfsmaður sem er stjórnandi samkvæmt skipuriti og annast störf sem snúa að faglegri og/eða rekstrarlegri stjórnun. Hann stýrir áætlanagerð og stefnumótun að því er varðar þá málaflokka sem hann ber ábyrgð á. Í starfinu felst stjórnun á starfsemi, mannaforráð, rekstrarleg ábyrgð, starfsmannamál, skipulagning verkefnis/-a og ábyrgð á framgangi þeirra. Situr í yfirstjórn stofnunarinnar.  
Launaflokkur 15

*Í þeim tilvikum að starf fellur ekki að almennum skilgreiningum skal samstarfsnefnd félags og Umhverfisstofnunar semja um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.*

## 5. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaprepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

### 5.1 Viðbótarmenntun

Meta skal formlega viðbótarmenntun sem nýtist í starfi umfram meistarapróf (MA/MS) skv. starfslýsinu sem hér segir

- Menntun þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi*
- Dr. próf eða sambærilegt 4 þrep

### 6.2 Sértek ábyrgð

Meta skal sérteka ábyrgð hjá þeim starfsmönnum sem hana bera til þrepa. Sértek ábyrgð skv. þessari grein er metin í grunnröðun stjórnenda 2 og á greinin því ekki við um það starfsheiti.

KKA  
EK  
EMR  
SV

- Umsjón með starfsstöð 1 þrep
- Teymisstjórn (sérfræðingar) 4 þrep
- Teymisstjórn (stjórnandi 1) 2 þrep

### 6.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna hjá stofnuninni eða í sambærilegum verkefnum. Starfsreynsla sem er áunnin við skammtímaráðningu og nýtist í starfi, skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfs- eða fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni umfram þá kröfu sem gerð er í starfslýsingu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunar.

- Við fastráðningu 1 þrep
- Eftir 2 ár í starfi 1 þrep

### 6.4 Aðrir þættir

Heimilt er að greiða starfsmanni álagsþrep vegna sérstakrar hæfni og árangurs og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta.

- Sérstök þekking eða færni, sem nýtist beint í starfi en sem ekki er greitt fyrir með öðrum hætti.  
*S.s. þekking á tilteknum lagaramma sem skiptir mál eða önnur fjölhæfni og breidd sem gerir starfsmann sérstaklega verðmætan.*
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag  
*Starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á markaði, samkvæmt viðurkenndum gögnum sem sýna fram á þetta.*
- Fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.  
*Fagreynsla frá sambærilegri stofnun, ráðuneyti, sveitarfélagi eða verkfræðistofu sem gerir starfsmanninum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun hans eða hennar segir til um.*

### 7. Tímabundnir þættir - Viðbótarlaun

Aðilar eru sammála um að greitt skuli fyrir tímabundna þætti sbr. gr. 11.3.2.3 í kjarasamningi og að áhersla skuli lögð á a) tímabundna aukna ábyrgð, b) innleiðingu verkefna, þróun og nýsköpun, c) sérstakt tímabundið álag sbr. viðauka 1 frá 1. júlí 2017 Upphæð til tímabundinna þátta, skal nema allt að 2% af launasummu félagsmanna í Verkfræðingafélagi Íslands.

Aðilar eru sammála um að verði samið um greiðslu fyrir tímabundna þætti í miðlægum kjarasamningi og að því fylgi fjármagn, falli þetta ákvæði úr gildi.

### 8. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna, sbr. fylgiskjal 1. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings.

### 9. Ákvæði um endurskoðun

Samning þennan skal endurskoða ef þörf er á eða annar hvor aðili óskar þess.

KKK  
EMIC  
SV

## 9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2016.

Reykjavík, 4. maí 2017

f.h. Umhverfisstofnunar

Kristin Kalmansdóttir

Kristin Kalmansdóttir

Elgún Falgútsdóttir

f.h. Verkfræðingafélags Íslands

Elsa María Rögnvalds-  
dóttir

Viðauki 1 stofnanasamningi dags. 4. maí 2017

Viðauki 1 er sbr. fylgiskjöl 3 og 4, sem fjalla um tímabundna þætti og breytileg laun skv. bókun 2 í kjarasamningi BHM og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, frá mars 2014

---

Bókun 1 með stofnanasamningi dags. 4. maí 2017

Umhverfisstofnun stefnir að því að dagvinnulaun starfsmanna stofnunarinnar verði samkeppnishæf. Markmið stofnunar er að flytja í áföngum fasta yfirvinnu, þar sem það á við, inn í dagvinnulaun á árinu 2017 þannig að dagvinnulaun hækki að sama skapi. Aðilar eru sammála um að við slíkar tilfærslur lækki heildarlaun viðkomandi starfsmanna ekki.

Aðilar eru sammála um að boðað verði til samstarfsnefndarfundar í byrjun árs 2018, þar sem fulltrúar Umhverfisstofnunar munu leggja fram þær breytingar sem gerðar hafa verið á samsetningu heildarlauna starfsmanna og aðrar launabreytingar sem leitt hafa til hækkunar dagvinnulauna.

Bókun 2 með stofnanasamningi dags. 4. maí 2017

Aðilar eru sammála um að til sérstakrar endurskoðunar stofnanasamnings þurfi að koma leiði ófrágengnir stofnanasamningar við Umhverfisstofnun til meiri hækkana en kveðið er á um í þessum samningi.

---

Fylgiskjal 1 – Launaákvörðunarferli

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað skv. stofnanasamningi, getur hann óskað eftir endurmati á launaröðun. Slík beiðni skal rökstudd skv. sérstöku formi, sbr. fylgiskjal 2 og send forstjóra. Forstjóri óskar eftir mati og umsögn næsta yfirmanns starfsmannsins. Forstjóri tekur ákvörðun á grundvelli rökstuðnings starfsmanns og umsagnar yfirmanns að höfðu samráði við mannauðsstjóra. Starfsmanni er tilkynnt um niðurstöðu. Leiði endurskoðun til hækkunar launa, er gildistími hækkunar næstu mánaðamót eftir að beiðni um endurskoðun ásamt rökstuðningi barst forstjóra.

Uni starfsmaður ekki niðurstöðu um endurskoðun á launaröðun getur hann óskað eftir að samstarfsnefnd sbr. gr 11 í kjarasamningi taki mál hans til umfjöllunar

Fylgiskjal 2 – Beiðni um endurmat á launaröðun – eyðublað / beiðni starfsmanns

Nafn

dagsetning

*Vinsamlegast rökstyddu eftir því sem við á. Beiðni um endurskoðun á launum sendist til forstjóra.*

Starfi er ekki rétt grunnraðað í starfsheiti

Formleg framhaldsmenntun er ekki rétt metin

Það er ekki tekið tillit til sérstakrar ábyrgðar í starfi

Starfsreynsla er ekki rétt metin (BHM – tafla)

Aðrir þættir:

Hagnýt þekking og/eða færni hefur ekki verið metin

Markaðsálag: Eftirspurn eftir fólki í minni grein er mikil

Hagnýt og eftirsótt fagreynsla hefur ekki verið metin

KK  
EMR SV

Umhverfisstofnun

<p><b>Tímabundir þættir og breytileg laun samkvæmt bókun 2 í kjarasamningi frá mars 2014</b></p> <p>Tímabundir þættir eru verkefni umfram starfskyldur og/eda starfsýkingu og ekki er greitt fyrir á annan hátt, t.d. með yfirvinnu.</p>	
<p>Tímabundin samkomulag vegna fyrirfram skilgreindra tímabundinna þátta skulu vera skrifleg og að jafnhæð gerð fyrirfram. Þau eru gerð að lágmarki til 1 mánaðar og að hámarki til 6 mánaða. Heimik er að framfengja tímabundnu samkomulagi þannig að það varfi að hámarki í eitt ár. Hægt er að rífta samkomulagi, fái all verkþáttur niður hjá starfsmanni eða verulega dragi úr því.</p>	
<p>Launpotturinn skiptist í 20 jafna hluta og er verðmæði hvers hluta kr.- 50.000,-. Upphæðir myndast við haustmissert 2015. Hámark hvers verkþáttar getur numið 5 hlutum fyrir hvert 5 mánaða tímabil og hámarksgreiðsla til hvers einstaklings getur hæst numið 10 hlutum á ári. Gera má róa fyrir að þeirngum 25% starfsmanna fái úthlutun á hverju 6 mánaðartímabili. 20 hlutar pottins er ráðstafad í jöfnunarsjóð, sem er úthlutað úr í árslok en 100 hlutar skiptast á milli sviða og skv. forsjórn eftir hlutfalli félagsmanna í BHM á hverju sviði.</p>	
<p>Greiddur fyrir verkþætti. Greitt er fyrir tímabundinn þætt með mánaðarlaunum, með sérstakti (fyrirfram skilgreindri) launategund. Heimik er að ráðsafa allt að 20% launapottins sem eingreiðslur í lok árs. Sá hluti er vegna óvinsæðra þátta eða atakverkefna sem ekki var gerður samningur um.</p>	
<p>Skilgreining verkefna. Verkefni samkvæmt tímabundnum samkomulögum skulu vera skilgreind með aðferðum verkefnastjórnunar, þar sem upphaf verkefnis, umfang, mögulegar vörður og áætlun lok koma skýrt fram.</p>	
<p>Umfang verkþáttar. Tímabundinn þáttur er metinn sem fóst greiðsla, hlutfall af fullu starfi eða ábyrgð á ráðstöfun fjármagns. Við mat á hlutfalli af fullu starfi, eru viðmið námmunduð 5%, 10% og 20% starfs. Við mat á ábyrgð á ráðstöfun fjármagns, eru viðmiðin 5-15 milljónir, 15-30 milljónir og &lt; 30 millj.</p>	
<p>Úthlutunarnefnd. Forsjórn, sviðsstjórnar og mannaúvssjórnar skipja úthlutunarnefnd. Nefndin fjallar ekki um úthlutun til sviðsstjóra eða mannaúvssjórnar, heldur tekur forsjórn ákvarðanir þar um í sama hlutfalli og til annarra starfsmanna.</p>	
<p>Ársuppgjör. Úthlutun hvers árs er tekin saman í skýrslu þar sem greitt er frá fyrir hvaða verkþætti var úthlutað, mat á umfangi, fjölda starfsmanna sem fengu greitt og upphæðir per starfsmann.</p>	

20.8.2015  
 KLJ  
 EMIR  
 KK

20





Verkþáttur	Álag og/éða ábyrgð				Heldar hlutar
	Janúar - Júní Gr. 1. júlí	Júlí - desember Gr. 10k desember	Jöfnunarpottur - Gr. í árslok Gr. í lok desember		
Starfsráður lætur af störfum og þil myndast þar til nýr er ráðinn Barntægraríft og ekki er ráðinn inn starfsráður í eftirfylgslu Velvildaleyfi sem vara lengur en einn mánuð (lefrir á)					
Þjálfun, leiðbeining og fræðsla - hámark 5 hlutar					
Félag þjálfum nýrna starfsmanna og starfsmanna - 2 hlutar					
Þjálfun makkers - 1 hlutar					
Umjón og skulabætur á nýju eða mikild breyttu vðamarku námskeiði, kynningu eða ráðstefnu - 2 hlutar					
<b>Nýsköpun og innleiðing nýs verkernis/verkþátta - hámark 5 hlutar</b>					
Vinna að nýrri vðamarku reglugerð eða lögum eða vðamarku endurskoðun á eðru - 2-4 hlutar eftir umfangi	2 hlutar	3 hlutar	4 hlutar		
Nýtt eða breytt verklag sem leður til nýrna eða bættu verkfæra - 2-4 hlutar eftir umfangi	5% starfs	10% starfs	20% starfs		
Ný aðferð við vönu verkþátta sem leður af sér betri þróun - 2-4 hlutar eftir umfangi	5% starfs	10% starfs	20% starfs		
<b>Þróun verkernis / verkþátta - hámark 5 hlutar</b>					
Umboðaverkerni í þágu bættar þróun vönu og eða utan störfsmanna - 2-4 hlutar eftir umfangi	2 hlutar	3 hlutar	4 hlutar		
Vinna að nýrri stefnumótun í málaflokkum - 2-4 hlutar eftir umfangi	5% starfs	10% starfs	20% starfs		
Aætlanagerð um ráðstöfun fjármagns - 2-4 hlutar eftir umfangi	5% starfs	10% starfs	20% starfs		
<b>Átaksverkerni - hámark 5 hlutar</b>					
Skulabætur og framfarir (fjármagn kemur með stuttum fyrirvara) - 2-4 hlutar eftir umfangi	2 hlutar	3 hlutar	4 hlutar		
Verskiðni vðamarku átaksverkerna	5-15 millj.	16-30 millj.	< 30 millj.		
	1 mánu	2 mánu	3 mánu		
<b>Samstarfsverkerni (tala undir jöfnunarsjóði)</b>					
Starfsliðar og neðri innan stöfnum - hámark 2 hlutar fyrir hverju nefnd starfslið	1 hlutar	2 hlutar			
	> 1 mánu.	< 1 mánu.			
<b>Heldarhlutföld hluta</b>					120

28. 8. 2015  
 SV  
 KKA  
 EMM  
 KK  
 KK

SV

