

**Stofnanasamningur við Hagstofu Íslands á grundvelli samkomulags  
fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 og  
fjármálaráðherra og Stéttarfélags verkfræðinga frá 9. mars 2005 um breytingar  
og framlengingu á kjarasamningum aðila**

**1. gr.**

**Gildissvið**


Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa á Hagstofu Íslands og eru félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM 28. febrúar 2005, þ.e. Félagi háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins, Félagi íslenskra félagsvísindamanna, Kjarafélagi viðskipta- og hagfræðinga og Stéttarfélagi lögfræðinga. Stofnanasamningurinn nær einnig til félagsmanna Stéttarfélags verkfræðinga er starfa á Hagstofu Íslands. Stofnanasamningurinn gildir frá 1.maí 2006.


**2. gr.**

**Markmið**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi og upptöku nýrrar launatöflu:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og gegnsætt,
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf,
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum Hagstofu Íslands,
- að bæta nýtingu rekstrarfjármuna og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu,
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirrar starfa sem þeir gegna,
- að launakerfið gefi möguleika á að fastar greiðslur sem eru hluti af heildarlaunum séu teknar inn í grunllaun,
- að jafnréttisstefna Hagstofu Íslands nái fram að ganga, en þar segir m.a. að “konum og körlum skulu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, lífeyrir-, orlofs-, og veikindarétt og önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.”

 G.S.

  
K. J.  
E.S.

### 3. gr.

#### Starfaflokkar

Launakerfi Hagstofu Íslands byggir á eftirfarandi fjórum starfaflokkum. Til grundvallar liggur viðkomandi starfslýsing og röðun starfsins innan starfaflokks. Í starfslýsingu skal kveðið á um verkefni, ábyrgð og skyldur sem tilheyra viðkomandi starfi.

#### Sérfræðingur I:

Sérfræðingur I starfar á ábyrgð og undir faglegri stjórn annarra. Verkefni hans eru skýrt afmörkuð og felast aðallega í öflun gagna og úrvinnslu á ábyrgð og undir stjórn annarra.

#### Sérfræðingur II:

Sérfræðingur II starfar á ábyrgð og undir faglegri stjórn / leiðsögn deildarstjóra. Verkefni hans felast í lausn afmarkaðra og skilgreinda verkefna, öflun gagna, úrvinnslu og miðlun upplýsinga. Starfið felur í sér faglega ábyrgð og samskipti bæði innanhúss, innanlands og erlendis.

#### Sérfræðingur III:

Sérfræðingi III er falið af deildarstjóra eða skrifstofustjóra að hafa umsjón og ábyrgð á yfirgripsmiklum og flóknum verkefnum, öflun gagna, úrvinnslu og miðlun upplýsinga. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og stjórnun verkefna. Starfið felur í sér faglega ábyrgð og fræðilegt sjálfstæði. Starfið krefst samskipta og samhæfingar við aðila innanhúss, innanlands og erlendis.

#### Deildarstjóri:

Deildarstjóri hefur mannaforráð og ber ábyrgð á faglegu starfi deildar, áætlanagerð, skipulagningu og samhæfingu við markmið og stefnu Hagstofu Íslands. Í starfinu felast samskipti og samhæfing við aðila innanhúss, innanlands og erlendis og starfið getur falið í sér fjárhagslega ábyrgð. Starfið krefst yfirgripsmikillar fagþekkingar og hæfni til stjórnunar.

### 4. gr.

#### Röðun starfaflokka í launaflokka

Launakerfi Hagstofu Íslands byggir á fjórum starfaflokkum sbr. gr. 3. Til grundvallar liggur viðkomandi starfslýsing og röðun starfsins innan starfaflokks. Í starfslýsingu skal kveðið á um verkefni, ábyrgð og skyldur sem tilheyra viðkomandi starfi.

Röðun starfa milli launaflokka getur skarast. Eftirtalin röðun er lágmarksröðun:

- Sérfræðingi I er grunnraðað í launaflokk 1
- Sérfræðingi II er grunnraðað í launaflokk 6
- Sérfræðingi III er grunnraðað í launaflokk 8
- Deildarstjóra er grunnraðað í launaflokk 12

Störf starfsmanna og starfskjör skulu rædd árlega m.t.t. röðunar þeirra. Einnig getur starfsmaður óskað eftir endurmati á röðun starfs. Starf endurraðast milli launaflokka samkvæmt ákvörðun yfirstjórnar. Við endurröðun skal m.a. tekið tillit til eftirtalinnna þátta:

- Verksvið
- Umfang verkefna
- Fagleg ábyrgð
- Samskipti innanhúss, innanlands og erlendis
- Mannaforráð
- Hæfniskröfur

## 5. gr.

### Viðmið um notkun álagsþátta.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokk í 2,5% bilum. Ákvörðun um breytta álagsprósentu sætir endurskoðun. Endurskoðun fer fram við breytingu á starfssviði starfsmanns og í árlegum starfsmannasamtölum.

Við mat á álagsþáttum skal taka mið af því sem tilgreint er í greinum 5.1, 5.2 og 5.3. Meta má vægi neðangreindra þátta um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum.

#### 5.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla starfsmanns skal metin á eftirtalinn máta:

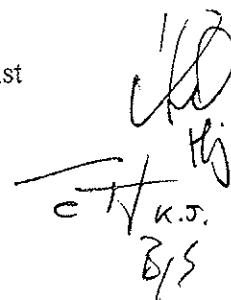
- Starfsmaður með eins árs reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá einn álagsflokk (2,5%).
- Starfsmaður með þriggja ára reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá tvo álagsflokka (5%).
- Starfsmaður með fimm ára reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá þrjá álagsflokka (7,5%).

Starfsreynsla er skilgreind sem sá tími er starfsmaður hefur unnið við sitt fræða- eða starfssvið, óháð vinnustað.

#### 5.2 Menntun

Greiða skal starfsmanni 2,5% álag hafi hann lokið MS/MA prófi á fagsviði sem nýtist í starfi og önnur 2,5% hafi hann lokið doktorsprófi.





### 5.3 Hæfni, árangur og/eða álag

Greiða skal álag vegna hæfni, árangurs og/eða álags umfram venjulegar kröfur sem gerðar eru til starfsmanna. Þessir þættir vísa til einstaklingsbundinnar hæfni starfsmanns, þess árangurs sem hann nær í starfi og/eða þess álags sem skapast vegna sérstakra verkefna, hvort heldur er viðvarandi eða tímabundið. Atriði sem taka skal mið af við mat á hæfni, árangri og/eða álagi eru meðal annars:

- Starfsmaður sýnir verulegan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði og/eða sjálfstæði í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður sýnir fjölhæfni í starfi.
- Þátttaka í fræðilegu starfi, svo sem greinarskrif í fagtímaritum.
- Viðbótarálag og/eða viðbótarábyrgð.

## 6. gr.

### Sérstök tímabundin umbun

Með tilvísun í gr. 1.3.1 í kjarasamningi aðila er heimilt að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000,- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir gr. 5 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af yfirstjórn og byggist á skriflegum reglum sem kynntar hafa verið starfsmönnum.

## 7. gr.

### Starfsmannasamtöl

Hagstofa Íslands skal viðhafa starfsmannasamtöl árlega. Í starfsmannasamtölum gefst aðilum kostur á fara yfir verkefnastöðu og skipulag. Þar verði einnig starfsánægja, árangur og væntingar til starfsins ræddar. Starfsmannasamtöl eru vettvangur fyrir stjórnendur og starfsmenn til að setja sér sameiginleg markmið, svo sem um starfs- og endurmenntun.

## 8. gr.

### Ágreiningur og endurskoðun

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefnda í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra, fyrir hönd ríkissjóðs og aðildarfélaganna Bandalags háskólamanna.

Varðandi endurskoðun vísast til gr. 11.4.3.1. kjarasamnings fjármálaráðherra og aðildarfélaga Bandalags háskólamanna.

**9. gr.**

**Jafnræðisregla**

Mat á því hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

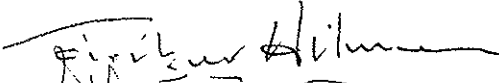

**10. gr.**

**Gildistími**


Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006.

Reykjavík, 7. apríl 2006.

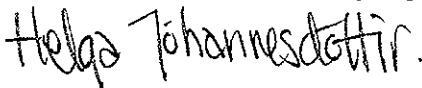
f.h. Hagstofu Íslands

  
  
Gunnar Hilmarsson  
Gísli Gísli

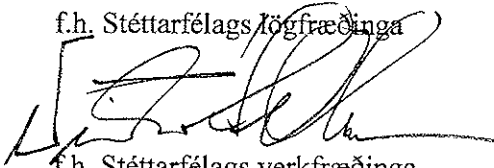
f.h. Félags háskólamenntaðra starfsmanna  
stjórnarráðsins

  
Einar Einarsson  
f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna,  
Austrið Handedalströi

f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

  
Helga Jóhannesdóttir

f.h. Stéttarfélags lögfræðinga

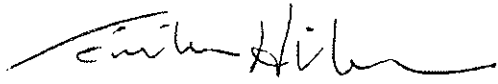

  
Kári Joensen  
f.h. Stéttarfélags verkfræðinga

**Bókun með stofnanasamningi**


**Félags háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins, Félags íslenskra félagsvísindamanna, Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga, Stéttarfélags lögfræðinga og Stéttarfélags verkfræðinga annars vegar**  
**og**  
**Hagstofu Íslands hins vegar**  
*undirrituðum 7. apríl 2006.*

Náist ekki að ljúka mati á persónu- og tímabundnum þáttum hjá öllum þeim starfsmönnum sem stofnanasamningurinn nær til, áður en til greiðslu launa vegna maímánaðar 2006 kemur, þá gildir mat á persónu- og tímabundnum þáttum asturvirkir til upphafs gildistíma stofnanasamnings gagnvart þessum starfsmönnum. Mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal vera lokið í síðasta lagi 1. júlí 2006.

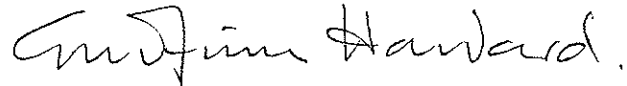
f.h. Hagstofu Íslands

  
  
Einar Hilmarsson

f.h. Félags háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðsins



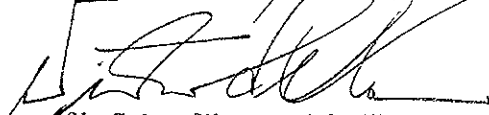
f.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna



f.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga



f.h. Stéttarfélags lögfræðinga



f.h. Stéttarfélags verkfræðinga

Kári Jónsson