

**STOFNANASAMNINGUR**  
**milli**  
**Orkustofnunar**  
**og Verkfræðingafélags Íslands (VFÍ)**

**1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Verkfræðingafélagi Íslands (VFÍ) sem starfa á Orkustofnun. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra eins og hann er á hverjum tíma.

**2. Markmið og leiðir**

Meginmarkmið með samningi þessum eru eftirfarandi:

- Að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið sé gagnsætt og einfalt og að nægilegur sveigjanleiki í launamálum sé til þess að bregðast við breyttum ytri og innri aðstæðum.
- Að launakerfið hvetji til góðs árangurs í starfi og meti frammistöðu og hæfni einstaklinga í starfi og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.
- Aðilar samningsins fylgjast reglulega með launaþróun hjá sambærilegum vinnustöðum.
- Að ákvarðanir í launamálum séu teknar með málefnalegum hætti og að jafnræðis sé gætt við launaákvarðanir.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi leiðir verði m.a. farnar að þessum markmiðum:

- Að starfsmannasamtöl fari fram árlega, þar sem starfslýsing getur verið til endurskoðunar og þá geti starfsmaður óskað eftir launaviðtali þar sem launaákvörðun starfsmanna er endurskoðuð, meðal annars á grundvelli starfsmannasamtala.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með endurmenntun.
- Að auka vægi dagvinnulauna á kostnað yfirvinnu. Með hagræðingu og aðhaldi takmarka hlut yfirvinnu í launakostnaði Orkustofnunar eins og kostur er og nýta það svigrúm sem skapast til að hækka dagvinnulaun.

**3. Forsendur og grunnröðun starfa**

**3.1. Forsendur röðunar**

Röðun starfa byggist á ákvæðum í kafla 11.3.1 og 11.3.2 í kjarasamningi aðila þar sem fram kemur í hverjum starfaflokki hvaða þættir og forsendur skuli ráða röðun starfa. Röðun starfa byggir á viðvarandi og stöðugu verksviði í viðkomandi starfi. Fyrst og fremst eru metin þau verk og skyldur sem í störfunum felast, s.s. sú ábyrgð sem hverju starfi fylgir, umfang og álag viðfangsefnanna, auk þeirrar færni og sjálfstæðis sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Við

EMK  
SLS.  
SWA  
WT

ákvörðun um vægi ábyrgðar skal meta faglega, fjárhagslega og stjórnunarlega ábyrgð og tilgreina hvaða tegund ábyrgðar á við í hverjum starfaflokki.

### **3.2. Grunnröðun starfa**

Starfaflokkum skal raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs, viðvarandi verksvið, þá ábyrgð sem starfinu fylgir, álagi og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum og þess gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Kemur það fram í samþykktri starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Grunnröðun í launaflokka er lágmarksröðun en til viðbótar er starfi raðað í hærri launaflokk, s.s. vegna menntunar, starfsreynslu og annarra persónubundinna þátta, s.s. færni/hæfni/sérhæfingar o.fl. eins og við á hverju sinni. Sameiginlegt verkefni stjórnanda og starfsfólks er að gæta þess að umfang starfsins falli innan eðlilegra marka 100% starfshlutfalls.

Eftirfarandi starfsheiti sem byggja á viðvarandi verksviði starfsmanns/starfslýsingu skulu lögð til grundvallar eftirfarandi launaröðun.

#### **Sérfræðingur 1 – Lágmarksröðun er launaflokkur 10**

Sérfræðingur sem hefur lokið BSc prófi eða sambærilegri menntun sem nýtist í starfi. Starfsmaður hefur litla eða enga starfsreynslu á umræddu sviði. Starfið felst í lausn verkefna undir leiðsögn annarra sérfræðinga.

#### **Sérfræðingur 2 – Lágmarksröðun er launaflokkur 11**

Sérfræðingur sem hefur lokið MSc prófi eða sambærilegri menntun sem nýtist í starfi. Starfið felst í faglegri og/eða stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum og afmörkuðum verkþáttum innan þeirra. Starfið krefst sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði. Starfið er að mestu unnið sjálfstætt. Eigi síðar en eftir tveggja ára starf hjá Orkustofnun skal starfslýsing endurskoðuð með tillit til þess hvort viðkomandi starfsmaður uppfylli skilyrði starfs sem sérfræðingur 3.

#### **Sérfræðingur 3/verkefnastjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 12**

Starfið felur í sér faglega og stjórnunarlega ábyrgð á málaflokki og afmörkuðum verkefnum innan hans. Starfið getur einnig falið í sér fjárhagslega ábyrgð. Starfið krefst sjálfstæðis, sérþekkingar og sérhæfingar starfsmanns á hlutaðeigandi sviði. Starfsmaður ber faglega ábyrgð og getur stýrt verkefnum, eftir því sem við á, jafnvel þvert á starfseiningar. Sérfræðingur 3 getur haft umsjón með starfi annarra starfsmanna og tekur þátt í kennslu og leiðbeiningum til annarra starfsmanna eða víðar, eftir því sem við á. Ríkari kröfur eru gerðar um frumkvæði og sjálfstæði í störfum heldur en hjá sérfræðingi 2.

#### **Yfirverkefnisstjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 13**

Starfið felur í sér yfirumsjón með tilteknum viðvarandi verkefnum stofnunarinnar og krefst mikillar yfirsýnar og sérhæfingar. Starfsmaður getur m.a. séð um áætlanagerð, leitt stefnumótun eða gerð verkferla að ósk yfirmanns. Starfið krefst viðamikillar sérþekkingar og kunnáttu á viðfangsefninu. Starfsmaður getur leiðbeint öðrum sérfræðingum og stjórnendum varðandi sitt sérsvið og leitt aðra sérfræðinga. Verkefnastjórnunarhlutverk er viðvarandi og getur verið þvert á starfseiningar. Starfsmaður ber ábyrgð á að tímamörk verkefna haldi auk þess að hafa frumkvæði að nýjum verkefnum eftir því sem við á. Gerð er enn ríkari krafa um frumkvæði og

S.K.S. EMIR  
E.B. A. SWM

OK

sjálfstæði í starfi en fyrir sérfræðing 3. Starfið felur ekki í sér mannaforráð en krefst að jafnaði meistaraþráðu.

Gegni starfsmaður starfi sem launaður staðgengill raðast hann einum launaflokki ofar en ella alla mánuði ársins.

Starf getur raðast hærra með hliðsjón af öðrum ákvæðum samnings þessa. Í sérstökum tilvikum þar sem starf eða önnur verðmæt reynsla fellur ekki að framangreindum skilgreiningum eða að sérstakar samkeppnisaðstæður á markaði krefjast þess er heimilt að raða því sérstaklega.

### 3.3. Starfslýsingar/verksvið

Röðun starfa í launaflokka ræðst af viðvarandi verksviði eða starfslýsingum starfsmanns. Verksvið starfs eða lýsingar á því verða endurskoðaðar við allar breytingar á verksviði starfsmanna. Komi til breytinga á starfsemi eða skipulagi Orkustofnunar getur starfsmaður jafnframt farið fram á endurskoðun á verksviði sínu.

Eigi sjaldnar en einu sinni á ári skal fara fram endurskoðun starfslýsinga og endurmat starfskjara í samræmi við viðvarandi verksvið með hliðsjón af ákvæðum þessa samnings. Yfirferð og endurskoðun á starfslýsingu/viðvarandi verksviði skal vera til umræðu í starfsmannasamtali og skal endurskoðun, ef einhver er, lokið eigi síðar en tveimur mánuðum eftir starfsmannasamtal. Starfsmaður getur raðast hærra í launaflokka tímabundið t.d. vegna tímabundins staðgengilshlutverks í hærra metnu starfi eða annarrar aukinnar ábyrgðar. Starfsmaður sem tekur að sér viðbótarábyrgð, umfang og/eða álag í starfi, t.d. vegna tímabundinna verkefna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur átt rétt á álagsgreiðslum. Samið skal um slíkar álagsgreiðslur áður en breytingartímabil hefst.

## 4. Aðrir þættir til viðbótar við grunnröðun starfs

### 4.1. Persónubundnir fastir þættir

Við grunnröðun starfs skv. kafla 3.2 er heimilt að bæta við launaflokk og álagsþrep vegna persónubundinna fastra þátta sem nýtast í starfi, s.s. vegna menntunar, starfsreynslu, sí- og endurmenntunar og sérstakrar færni samkvæmt því sem nánar er kveðið á um í kafla þessum. Hækkun launa vegna persónubundinna þátta er varanleg. Við ákvörðun um mat á persónubundnum þáttum skal farið yfir hvern þátt og hverjum viðeigandi þætti gefnir punktar á a.m.k. því bili sem honum fylgir.

#### 4.1.1 Menntun

Til viðbótar við grunnröðun skv. kafla 3.2 bætast við launaflokkar vegna framhaldsmenntunar sem nýtist í starfi, miðað við hæstu prófgráðu sem hér segir:

- MSc/ (CSs) próf eða sambærilegt. ....2 launaflokkar
- PhD próf eða sambærilegt.....3 launaflokkar

S.K.S  
EMR  
S.M.  
D.R.P.  
E

#### 4.1.2 Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmenntunar og sí- og endurmenntunar sem nýtist í starfi, umfram það sem fellur undir grunnröðun í kafla 3.2., er heimilt að bæta við álagsþrep (2,5% hvert þrep) við grunnröðun. Rúmist hækkun launa í álagsþrepum ekki innan fjölda álagsþrepa verða hver tvö álagsþrep að einum launaflokki og álagsþrepum fækkar samsvarandi. Til að ákvæði greinarinnar taki gildi þegar prófgráða liggur fyrir, þarf skriflegt samþykki yfirmanns að liggja fyrir.

Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi sem yfirmaður hefur staðfest að nýtist í starfi:

- 60 ECTS einingar 1 álagsþrep
- 120 ECTS einingar 2 álagsþrep

Hækkun launa vegna viðbótarmenntunar getur mest orðið 2 þrep fyrir hvern starfsmann.

#### 4.1.3 Starfsreynsla

Starfsaldur hjá Orkustofnun eða sambærilegum stofnunum/fyrirtækjum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða) skal metin til hækkunar grunnlauna skv. kafla 3.2, ef starfsmaður uppfyllir kröfur til starfsins, með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi að loknu prófi, skal starfsmaður fá hækkun um einn launaflokk.
- Eftir 3 ár í starfi að loknu prófi, skal starfsmaður fá hækkun um einn launaflokk til viðbótar.

#### 4.1.4 Aðrir þættir

Til viðbótar við grunnröðun skv. kafla 3.2 geta bæst við álagsþrep vegna reynslu, markaðsálags og sérstakrar hæfni sem hér segir:

Reynsla sem nýtist í starfi,  
sérstök hæfni,  
markaðsálag.

Hækkun launa vegna þátta í kafla 4.1.4 getur tekið breytingum vegna ytri aðstæðna, við endurskoðun á starfslýsingu eða breytingu á starfi eða skipulagi og/eða starfsemi Orkustofnunar.

Orkustofnun skal halda til haga skriflegum forsendum og gildum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum kafla og leggja þær fyrir starfsmann sjálfan og stéttarfélag hans, sé þess óskað.

#### 4.2 Afkastahvetjandi þættir

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatningu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við starfsframlag. Hækkun launa vegna tímabundins álags getur verið tímabundin. Verði þættir í grein í viðauka um tímabundna þætti viðvarandi í 18 mánuði verða þeir hluti af varanlegum launum. Hver tvö tímabundin álagsþrep flytjast þá í einn launaflokk við breytinguna og verða að föstum grunnlaunum og álagsþrepum fækkar samsvarandi.

S.F.S.  
E.M.R.  
S.A.M.

ht

Óski yfirmaður eftir auknu starfsframlagi starfsmanns skal hann hafa frumkvæði að því að ræða leiðréttingu launa hans í samræmi við það.

#### 4.2.1 Tímabundnir þættir

Hafa verið afgreiddir í viðauka við eldri stofnanasamning, sem verður í gildi, þar til um annað hefur verið samið, sjá einnig viðauka 2 við samning þennan.

### 5. Starfsþróun

Starfsþróunaráætlun skal vera rædd í árlegu starfsmannasamtali í samræmi við markmið stofnunarinnar og faglega þekkingu starfsmanna. Í árlegu starfsmannasamtali skal auk þess farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verksviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar, sbr. stefnu fjármálaráðuneytisins um starfsþróun, 27. nóv. 2012.

Orkustofnun skal leitast við að hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu vinna að því að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Samkvæmt núgildandi kjarasamningi skal stofnunin tryggja að starfsmenn hafi svigrúm í sinni vinnu til að sækja endurmenntun að minnsta kosti 80 klst. ár hvert. Þetta skal háð samþykki yfirmanns og þarf að tengjast starfsviði viðkomandi starfsmanns.

### 6. Réttur til mats

#### 6.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári og skal þeim lokið fyrir 31. desember ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi, fræðsluáætlun starfsmanns o.fl. Endurskoða skal starfslýsingu og verksvið starfsmanns í starfsmannasamtali.

#### 6.2 Launaviðtal

Starfsmenn eiga rétt á launaviðtali, árlega. Í launaviðtali skal farið yfir niðurstöðu starfsmannasamtals, sbr. kafla 6.1 í samningi þessum og starfskjörum breytt til samræmis. Að auki getur starfsmaður, ef breyting hefur orðið á starfi, farið fram á launaviðtal og skal það eiga sér stað eigi síðar en einum mánuði eftir að ósk er fram borin. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar frá launaviðtali.

#### 6.3 Jafnræði

Ákvörðun starfskjara og mat á starfsbundnum- og afkastahvetjandi þáttum skulu vera gerð með gagnsæjum hætti, þannig að frammistaða starfsfólks sé metin með hliðstæðum hætti svo tryggt sé að það njóti jafnræðis.

#### 6.4 Réttur til endurmats

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirbyggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til umfjöllunar samstarfsnefndar VFÍ og Orkustofnunar, sbr. ákvæði 11.5 í kjarasamningi aðila.

EMIR  
SWS  
SKM  
E.B.D.  
W

## 7. Gildistími og endurskoðun

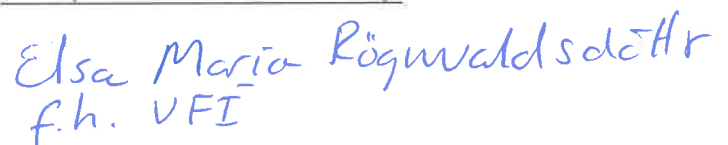
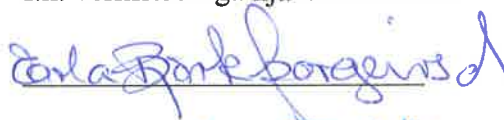
Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun og skal endurskoðaður þegar Orkustofnun eða stéttarfélag óskar þess. Samningur þessi verður tekinn til endurskoðunar innan árs frá undirskrift.

Reykjavík, 18.12.2017

f.h. Orkustofnunar



f.h. verkfræðinga hjá Orkustofnun



f.h. VFI

## Viðauki 1

Gildistaka þessa stofnanasamnings á ekki að skerða heildarkjör starfsmanna. Röðun í flokka og þrep tekur mið af lágmarksröðun og þannig að starfsmenn geta hækkað um flokk og þrepum um samsvarandi fækkað til þess að ná niðurstöðu sem næst núverandi launatölu.

## Viðauki 2

Í gildandi kjarasamningi Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands sem framlengdist frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 bætist við liður sem segir að 1,65% komi til útfærslu í stofnanasamningum, þann 1.6.2016.

Greiðslur fara fram þann 1. apríl 2017 fyrir tímabilið 1. júní 2016 til 31. mars 2017, þann 1. apríl 2018 fyrir tímabilið 1. apríl 2017 til 31. mars 2018 og lokagreiðsla 1. apríl 2019 fyrir 1. apríl 2018 til 31. Mars 2019.

Um er að ræða upphæð sem ákvarðast sem 1,65% af dagvinnulaunum starfsmanns sem safnast upp á hverju tímabili. Við starfslok greiðist úttekinn réttur út.

