

## STOFNANASAMNINGUR

Þjóðskrár Íslands og Kjaradeildar Verkfræðingafélags Íslands (KVFÍ)  
og Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ)

### 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna sem starfa hjá Þjóðskrár Íslands og eru félagsmenn í Kjaradeild Verkfræðingafélags Íslands (KVFÍ) og Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands (KTFÍ). Samningurinn er hluti kjarasamninga félaganna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs eins og hann er hverju sinni.

### 2. Markmið og almennar forsendur

#### 2.1 Markmið

- Að stofnunin verði framúrskarandi og ákjósanlegur vinnustaður fyrir tæknifólk.
- Að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk.
- Að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi stofnunarinnar krefst.
- Að launakerfið sé árangurs- og afkastahvetjandi og nýtist sem stjórnþæki til þess að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að hægt verði að meta þekkingu starfsmanna og auka hana með markvissri endurmenntun.
- Að tryggja að laun starfsmanna stofnunarinnar séu samkeppnishæf.
- Að jafnræðis og réttlætis sé gætt.

#### 2.2. Almennar forsendur röðunar

Raðað skal í launaflokka í samræmi við starfsheiti, starfslýsingu og skyldur sem í störfum felast. Líta skal til atriða eins og ábyrgðar sem fylgir hverju starfi, umfangs, álags og viðfangsefna, auk þeirrar færni og sjálfstæðis sem viðkomandi hefur í vinnubrögðum til þess að geta innt starfið af hendi. Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni og trúnaðarmanni sé þess óskað.

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Við mat á ábyrgð skal taka mið af faglegri, fjárhagslegri, stjórnunarlegri ábyrgð og ábyrgð á verkum.

Dæmi um faglega ábyrgð eru ákvarðanir sem teknar eru á grundvelli þeirra laga og reglna sem við eiga og upplýsingagjöf f.h. stofnunarinnar sem á þeim byggir. Annað dæmi um faglega ábyrgð eru faglega framsettar matsaðferðir unnar samkvæmt bestu alþjóðlegum fyrirmyndum. Dæmi um fjárhagslega ábyrgð er að gæta þess að fjárhagsáætlun sé unnin fyrir verkefni og að þeim sé skilað innan þess ramma. Dæmi um stjórnunarlega ábyrgð er stjórnun verkefna, málaflokka eða stjórnun einstakra deilda/sviða.

### 3. Grunnröðun starfa

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við viðvarandi verksvið eða samþykkt starfslýsingu og þess skal gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Röðun starfa er byggð á ákvæðum í kafla 11.3.1 í kjarasamningi þar sem fram kemur hvaða þættir og/eða forsendur skuli ráða röðun þeirra. Fyrst og fremst eru metin þau verkefni og skyldur sem felast í starfinu auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing/fyrri reynsla) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til skipurits stofnunarinnar við gerð samningsins. Í heildina skal þess gætt að umfang starfsins falli innan eðlilegra marka 100% starfshlutfalls.

#### 3.1. Skilgreining starfsheita

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