



Stofnanasamningur

Umboðsmann skuldara og Sameyki – stéttarfélags

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra félagsmanna Sameykis stéttarfélags sem eru í starfi hjá Umboðsmanni skuldara (UMS)

Stofnanasamningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings milli Sameykis og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Stofnanasamningurinn byggir á 11. kafla núgildandi kjarasamnings Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir þá að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf



Efnisyfirlit

| | | |
|----|-------------------------------------|---|
| 3. | Röðun starfa og starfaflokkar | 2 |
| 4. | Persónubundnir þættir..... | 3 |
| 5. | Tímabundnir þættir..... | 4 |
| 6 | Aðrir launaliðir | 5 |
| 7 | Starfsmannasamtöl..... | 6 |
| 8 | Launaviðtöl..... | 6 |
| 9 | Hlutverk samstarfsnefndar | 6 |
| 10 | Endurskoðun og gildistími..... | 7 |
| 11 | Bókanir með stofnanasamningi..... | 8 |

3. Röðun starfa og starfaflokkar

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (ÍSTARF21, 1. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast 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. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

3.2 Starfaflokkar og grunnröðun

3.2.1 Nemar lfl. frá 12

Nemi sem ekki hefur lokið prófi í starfstengdri námsgrein.

Grunnmenntunarkrafa:

Hann starfar undir beinni stjórn og leiðsögn yfirmanns/hópstjóra.

3.2.2 Fulltrúi í móttöku lfl. frá 18

Fulltrúi sinnir símsvörun, móttöku viðskiptavina og umsókna, móttöku og útsendingu á pósti, ásamt almennri stoðþjónustu við úrræði embættisins og sér um greiðslu fjárhagsaðstoðar vegna skiptakostnaðar. Sér um almenn minni innkaup, hefur umsjón með fundum, starfsmannaaðstöðu og húsnæði.

Grunnmenntunarkrafa:

Næstu yfirmaður er fjármálastjóri.



3.2.3 Ráðgjafi lfl. frá 26

Ráðgjafi vinnur við ráðgjöf til einstaklinga um úrræði vegna greiðsluferfiðleika. Ráðgjafi er í samskiptum við viðskiptavinum og veitir þeim ráðgjöf og aðra þjónustu.

Grunnmenntunarkrafa: Háskólamenntun sem nýtist í starfi (BA/BS)

Næsti yfirmaður er Hópstjóri.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í þrep eða launaflokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5. Hafi starfsmaður náð átta þrepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Ef starfsmaður færast upp um launaflokk vegna álagsþrepa, skal endurskoða starfslýsingu og meta hvort breytingin kalli á annan starfaflokk og nýja röðun í launaflokka og álagsþrep.

4.1 Menntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

- 2 launaflokkar fyrir stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi.
- 2 launaflokkar fyrir diplómagráða á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (60 ECTS) og nýtist í starfi.
- 4 launaflokkar fyrir BA/BSc/B.Ed gráðu eða sambærilegt nám sem nýtist í starfi.
- 4 launaflokkar fyrir MA/MSc gráðu og eða sambærilegt nám sem nýtist í starfi.

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsfólk í Sameykis ekki vera lægra launað en ef að sá væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

Hafi starfsmaður tekið próf sem lýkur með löggildingu eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, má meta það til eins þreps.

4.2 Sí- og endurmenntun

Endur- og símenntun sem nýtist í starfi og er í samræmi við náms- og starfsþróunarreglur stofnunar skal meta til launaflokka. Starfsfólk skal senda inn stutta greinargerð um leið og það sendir inn staðfestingu á sí- og endurmenntun. Námskeið sem tekin voru fyrir meira en fimm árum eða áður en starfsfólk hóf störf við stofnunina eru ekki metin. Sí- og endurmenntun er metin jöfnum höndum og getur starfsfólk hækkað um allt að fjóra launaflokka. Miða skal hækkun við þann dag sem staðfestingu er skilað til stofnunarinnar.

- Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk.
- Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.
- Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.



4.3 Starfsreynsla

Starfsreynslu hjá UMS eða við sambærileg störf skal meta þannig:

- Eftir 1 ár í starfi hækkar starfsmaður um 1 álagsþrep.
- Eftir 3 ár í starfi hækkar starfsmaður um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 6 ár í starfi hækkar starfsmaður um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 10 ár í starfi hækkar starfsmaður um 2 álagsþrep til viðbótar.

4.4 Sérstök löggilding og leyfisbréf

Hafi starfsmaður tekið próf eða setið námskeið sem lýkur með löggildingunni eða réttindum sem nýtast í starfi og er á fagsviði viðkomandi starfsmanns leiðir það til hækkunar um 1 álagsþrep. Dæmi væri vottun í gæðastjórnun, vottun á tölvukerfi, vottun í verkefnastjórnun o.fl.

4.5 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Meta skal eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu álagsþrepi fyrir atriði sé það fyrir hendi.

- Kunnátta, reynsla, færni, menntun eða réttindi sem nýtast í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til annars staðar.
- Stöðugir persónubundnir eiginleikar sem hafa jákvæð áhrif á störf og vinnustaðinn (s.s greiningarhæfni, lausnarmiðuð nálgun, stjórnunarhæfni).
- Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega ætti að meta en ekki er talin til hér að ofan.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.2.3. í kjarasamningi aðila. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við álagsþrepum.

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samning skal að jafnaði gera fyrir fram. Til tímabundinna þátta getur meðal annars talist:

- Tímabundið aukið álag vegna fjarvista eða veikinda eða undirmönnunar.
- Innleiðing umfangsmikilla verkefna.
- Þátttaka í verkefnum til viðbótar við reglubundin störf

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag umfram 12 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Þá skal endurskoða starfslýsingu og starfaflokkun og gera viðeigandi breytingar á launasetningu viðkomandi.



5.2 Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir stofnun. Þeir þættir sem meðal annars má horfa til eru:

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Skrif- og fyrirlestrahald sem styrkir ímynd stofnunarinnar fyrir vísinda- og fræðslustarf

6 Aðrir launaliðir

Aðrir launaliðir sem hafa áhrif á launasetningu starfsfólks, sbr. 11. kafli í kjarasamningi aðila.

6.1. Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. grein 1.5. í kjarasamningi. Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma er til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja og tölvupósts. Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega. Ákjósanlegt er að vísitölutengja eða binda samkomulag um önnur laun við launatöflu með vísun í launaflokka.

6.2. Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3. í kjarasamningi er heimilt að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

6.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða við sérstakar aðstæður markaðsálag, enda tilheyri hann hópi sem gæti augljóslega fengið marktækt hærra laun annar staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Rökstyðja skal ákvörðunina með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem tilvísun í viðurkenndar launakannanir.



7 Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram. UMS skal sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og óska starfsmannsins.

8 Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar stofnunarinnar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

9 Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi Sameyki. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar. Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki einu sinni á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað



10 Endurskoðun og gildistími

Aðilar eru sammála um að endurskoða þegar þörf krefur, ákvæði þessa samnings. Verði breytingar á starfsemi stofnunar, verkefnum hennar og/eða verkefnum einstakra starfsmanna sem hefur áhrif á rétt og stöðu þeirra skal gerð nauðsynleg endurskoðun á samningnum eða eftir atvikum röðun starfsmanna. Um endurskoðun stofnanasamnings þessa fer eftir ákvæðum í miðlægum kjarasamningi.

Samningur þessi gildir frá 1. október 2025

Reykjavík, 6. október 2025

f.h. Umboðsmann skuldara

[Rafræn undirritun]

f.h. Sameyki - stéttarfélags

[Rafræn undirritun]

Stofnanasamningur þessi er undirrituð með fullgildri rafrænni undirskrift í samræmi við ákvæði laga nr. 55/2019 um rafræna auðkenningu og traustþjónustu fyrir rafræn viðskipti og reglugerð (ESB) 910/2014 um sama efni. Með undirritun ábyrgjast viðkomandi einstaklingar jafnframt að þeir hafi umboð til að skuldbinda aðila, með þeim hætti sem stofnanasamningurinn gerir ráð fyrir.



11 Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá 1. október 2025.

UMS endurraðar starfsfólki á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

UMS mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launaákvörðunarblaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 31. okt 2025. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar frá 1. október 2025 þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á forsendum launasetningar hans.

Bókun 2

Vegna bjögunar í launatöflu á samningstímanum 1. apríl 2024 - 31. mars 2028 þarf að útfæra með eftirfarandi hætti þegar starfsmaður er komin í 8 þrep í launatöflunni: Hafi starfsmaður náð átta launaprepum og starfsmaður á að hækka um þrep þá skal finna jafnháa eða hærri krónutölu neðar í töflunni (hærri launaflokk) en þó í lægra þrepi. Síðan skal koma til viðbótar þau auka þrep sem um ræðir, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað. Hækkunin má aldrei með þessari aðferð vera minni en 2,5%. Jafnframt skal tryggja sambærilega launaþróun þegar starfsfólk hækkar um launaflokk. Bókun þessi skal endurskoðuð þegar nýr kjarasamningur hefur verið gerður.