

# Stofnanasamningur

**Íbúðalánasjóður** annars vegar og **Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga** hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og aðildarfélaga BHM.

## 1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem ráðnir eru hjá Íbúðalánasjóði.

## 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæum hætti
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til að þróast í starfi
- Að launakerfið feli í sér hvatningu og tekið sé mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa
- Að tryggja Íbúðalánasjóði hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram sameiginlegum markmiðum starfsmanna og stofnunar.

## 3. Starfsheiti og röðun starfa

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun í launaflokka miðast við Baccalaureus gráðu.

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna

### Sérfræðingur (hlutastarf með námi)

III\_5

Starfið felur í sér tímabundna vinnu við fjármálaleg verkefni þar sem viðskiptafræðimenntun er nýtt, undir ábyrgð/umsjón annarra. Það getur m.a. falist í úrvinnslu gagna og upplýsingagjöf. Starfið felur fyrst og fremst í sér sumarafleysingu viðskiptafræðinema eða hlutastarf meðfram námi.



### **Sérfræðingur 1 frá lfl. \_\_5**

Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á fjármálalegum verkefnum í tilteknum málafokki, sem að jafnaði er undir ábyrgð/umsjón annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni geta meðal annars falist í úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur, vinnu við lánsúmsóknir, greiðslumat, skuldabréfaumsýslu, eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð.

### **Sérfræðingur 2 frá lfl. \_\_8**

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og ábyrgð á fjármálalegum verkefnum í tilteknum málafokki, en þó undir yfirstjórn annarra. Starfsmaður veitir innri og ytri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni útheimta mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Þau geta meðal annars falist í úrvinnslu gagna í samræmi við verklagsreglur, vinnu við lánsúmsóknir, greiðslumat, skuldabréfaumsýslu, eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar og áætlanagerð. Starfið getur falið í sér stefnumótunaryvinnu og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan. Í starfinu getur falist þátttaka í ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni sjóðsins.

### **Sérfræðingur 3 / Verkefnisstjóri frá lfl. \_\_11**

Starfið felur í sér sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðamiklum málaflokkum eða fjármálalegum verkefnum, en þó undir yfirstjórn annarra. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Þau geta meðal annars falist í úrvinnslu gagna, vinnu við lánsúmsóknir, greiðslumat, skuldabréfaumsýslu, eftirlit, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, afstemmingar, áætlanagerð og samningagerð. Starfið getur falið í sér mannaforráð. Starfið getur falið í sér samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan. Í starfinu getur falist þátttaka í meiriháttar ákvörðunum er varða fjárhagsleg málefni stofnunarinnar.

### **Framkvæmdastjóri sviðs / Regluvörður frá lfl. \_\_17**

Starfið felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, stjórnun sviðs og daglegum rekstri þess, skipulagningu, samhæfingu og miðlægu eftirliti og vöktun í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands og utan. Starfið felur í sér mjög yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð.



#### 4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabunda þætti til launaprepa eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

##### 4.1 Menntun

Ef starfsmaður aflar sér aukinnar menntunar umfram grunnkröfur til starfs (BA/BSc próf = 180 ECTS einingar) eða hefur þegar aflað sér hennar, skal taka mið af því skv. eftirfarandi:

Cand oecon (60 ECTS einingar)	1 launaprep
M.A., M.Sc. próf eða sambærilegt (90 ECTS ein)	2 launaprep

Að öðru leyti gildir að hafi starfsmaður aflað sér 60 ECTS eininga umfram BA/BSc próf, raðast hann 1 launaprepi hærra.

Hafi starfsmaður setið námskeið og tekið próf sem lýkur með löggildingu sem nýtist Íbúðalánasjóði og starfsmanni í viðkomandi starfi, t.d. verðbréfamiðlun, heimild til fasteignasölu eða réttindi til eignaskiptasamninga, skal viðkomandi raðast einu launaprepi til viðbótar fyrir hvert próf sem metið er starfsmanni til góða.

##### 4.2 Starfsreynsla

Starfsreynslan sem nýtist í starfi, er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmannsins við fagsvið sitt hjá Íbúðalánasjóði, þar með talin starfsreynsla við skammtímaráðningu. Hún er metin að lágmarki þannig:

Eftir 6 mánuði í starfi	1 launaflokkur
Eftir 1 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 3 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 6 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 10 ár í starfi	1 launaflokkur

Alls geta launaflokkar vegna starfsreynslu orðið 5 talsins.

4.3 Sérstök færni og árangur starfsmanns getur gefið honum eitt þrep eða fleiri fyrir hvern eftirtalinna þátta og skal launaákvörðun byggjast á frammistöðumati og launaviðtali. Þar skal **m.a.** hafa til hliðsjónar eftirtalda þætti:

Frumkvæði og sjálfstæð vinnubrögð	..... þrep
Álag umfram starfskröfur	..... þrep
Framtakssemi og markmiðsdrifni	..... þrep
Árangur / skilvirkni	.....þrep

Áreiðanleiki	..... þrep
Skipulaghæfni	..... þrep
Skrifleg færni og skýrslugerð	..... þrep
Sérfræðikunnátta umfram starfskröfur	..... þrep
Virkni við símenntun	..... þrep
Aðlögun og viðbrögð við breytingum	..... þrep
Hæfni í samvinnu og samskiptum	..... þrep

## 5 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin getur verið allt að 50.000 kr. á mánuði og greiðist jafn lengi, en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

## 6 Frammistöðusamtal og launaviðtal

Árlega skulu fara fram frammistöðusamtöl / starfsþróunarsamtöl. Þar skal m.a. rætt um frammistöðu, starfslýsingu, starfsþróun, samskipti og líðan í starfi.

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári, þar sem endurmetnir eru þeir þættir, sem hafa áhrif til breytinga á launakjörum. Einnig getur forstjóri Íbúðalánasjóðs ákveðið að endurmeta launakjör starfsmanns til hækkunar hvenær sem er. Tilfærslur launakjara geta verið í formi breytinga á launaflokkum og/eða álagsþrepum.

Færist starfsmaður til í starfi innan stofnunar, starfslýsingu er breytt, eða eðli og umfang starfsins breytist svo komi til auknar kröfur um hæfni, þekkingu, ábyrgð og/eða frammistöðu starfsmannsins, skal starfið og launakjörin endurmetin með tilliti til þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað til launa getur hann farið fram á að fá röðun sína endurmetna svo fljótt sem auðið er. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar aðila.

## 7 Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna árgreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnanasamningsins.

## 8 Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þar skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

## 9 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2014.

Reykjavík, 15. desember 2014

F.h. Íbúðalánasjóðs

Sigmundur  
Emilía Svendsen

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Alf  
Korfi bet  
Munda Jónsdóttir  
Óluga Þingvinsdóttir

## Bókanir

með stofnanasamningi ÍLS og KVH  
dags. 12. desember 2014

### Bókun 1

Aðilar eru sammála um að stofnunin haldi áfram að þróa matskerfi fyrir stjórnendur til að styðjast við þegar meta skal sérstaka færni og árangur til framgangs í launum, sbr. gr. 4.3. Mikilvægt er að um matsaðferðina ríki sameiginlegur skilningur og samkomulag. **Frammistöðumatskerfið** skal kynnt í samstarfsnefnd þegar það hefur verið endurskoðað og grein gerð fyrir notkun þess og áhrifum á launabreytingar, þó eigi síðar en *31. janúar 2015*.

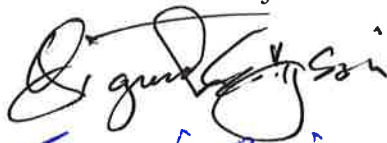
### Bókun 2

**Frammistöðusamtölum**, sbr. gr. 6, skal lokið sem fyrst og eigi síðar en *31. desember 2014*.


### Bókun 3

Íbúðalánasjóður mun hafa frumkvæði að því að **launaviðtölum** verði lokið fyrir *31. janúar 2015* og skulu þær launabreytingar sem af þeim leiða gilda frá 1. desember 2014 eða fyrr. Við launabreytingar mun ÍLS beita ákvæðum samnings þessa auk þess að horfa sérstaklega til þess hluta félagsmanna sem lægst föst heildarlaun hafa.

F.h. Íbúðalánasjóðs

  
Emilía Þórunn

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

  
Kringa  
Kringa Jónsdóttir  
Kringa Jónsdóttir