

Stofnanasamningur milli Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar (HMS) og Stéttarfélags Verkfræðinga, Stéttarfélag tölvunarfræðinga, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Sameykis og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar sem eru félagsmenn í Stéttarfélagi verkfræðinga, Stéttarfélagi tölvunarfræðinga, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Sameyki og Rafiðnaðarsambandi Íslands f.h. aðildarfélaga. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti kjarasamninga framangreindra félaga og fjármálaráðherra eins og þeir eru hverju sinni.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum sem gerður er við nýja stofnun Húsnæðis- og mannvirkjastofnun (HMS):

- a. Að sameina alla starfsmenn nýrrar stofnunar í einn stofnanasamning sem byggir á fyrri stofnanasamningum beggja stofnananna.
- b. að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- c. að launakerfið sé jafnlaunavottað, gagnsætt og samræmt, skv. ÍST 85 Jafnlaunakerfi.
- d. að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og til aukinna afkasta.
- e. að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- f. að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.
- g. að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- h. að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

Við röðun starfs í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir og umfangi verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum, eins og fram kemur í samþykktari starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun og unnt er að raða starfi í hærri launaflokka, s.s. vegna menntunar, starfsreynslu, færni/hæfni/sérhæfingu,

o.fl. Grunnröðun í launaflokka má sjá í sérákvæðum/viðaukum með samningi þessum eftir stéttarfélögum. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.1 Nemi/sumarstarfsmaður

Nemi/sumarstarfsmaður er starfsmaður sem vinnur við almennar afleysingar og afmörkuð sérverkefni undir beinni stjórn annarra og er í framhaldsskóla- eða háskólanámi sem lýkur með formlegri prófgráðu. Starf nema raðast í launaflokka í samræmi við viðauka 3.

3.2 Fulltrúi 1/Ráðgjafi 1

Starfsmaður sem vinnur undir daglegri stjórn annarra. Verkefni hans felast m.a. í móttöku viðskiptavina og almennri upplýsingagjöf. Auk þess öflun gagna, umsjón með gögnum, skjalasöfnun o.fl.

Starf fulltrúa 1/ráðgjafa 1 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 3 samningsins.

3.3 Fulltrúi 2/Ráðgjafi 2

Starfsmaður sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir daglegri stjórn annarra. Verkefni hans felast í úrvinnslu gagna á grundvelli fyrirfram gefinna forsenda laga, reglugerða eða vinnureglna og að leiðbeina viðskiptavinum stofnunarinnar og veita upplýsingar.

Starf fulltrúa 2/ráðgjafa 2 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 3 samningsins.

3.4 Fulltrúi 3/Ráðgjafi 3

Starfsmaður sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum málaflokkum og/eða verkefnum en vinnur undir stjórn annarra. Verkefni hans felast í sérhæfðri úrvinnslu gagna sem útheimtir frumkvæði hans og útsjónarsemi.

Starf fulltrúa 3/ráðgjafa 3 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 3 samningsins.

3.5 Sérfræðingur 1/Hópstjóri 1

Starfið er unnið undir umsjón annarra og varðar fastmótuð verkefni, sem að hluta til vinnast sjálfstætt. Starfsmaður veitir ytri og innri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu stofnunarinnar. Verkefni hans felast í úrvinnslu gagna á grundvelli fyrirfram gefinna forsenda. Um getur meðal annars verið að ræða töfluggerð, ritun umsagna greinagerða og skýrslna, áætlanagerð og ráðgjöf. Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til að taka ákvarðanir í afmörkuðum málum. Verkefni geta falist í ábyrgð á verkefnum sem eru jafnvel í daglegri umsjón annarra. Starfið gerir kröfur til almennrar menntunar og starfsreynslu í samræmi við viðkomandi starfssvið. Lágmarks kröfur um menntun er stúdentspróf eða sambærilegt.

Starf sérfræðings 1/hópstjóra 1 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðaukum 1-3 samningsins.

3.6 Sérfræðingur 2/Hópstjóri 2

Starfið krefst sérfræðipekkingar og felur í sér umsjón og ábyrgð tiltekinna verkefna sem þó eru unnin undir yfirumsjón annarra. Verkefni hans felast í sérhæfðri úrvinnslu gagna, sem útheimtir mikið frumkvæði hans og útsjónarsemi. Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til að taka ákvarðanir í afmörkuðum málum. Verkefni geta falist í ábyrgð á verkefnum sem eru jafnvel í daglegri umsjón annarra. Starfið gerir kröfu til lágmarks háskólamenntunar, BS eða BA gráðu eða sambærilegt.

Starf sérfræðings 2/hópstjóra 2 raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 1-3 samningsins.

3.7 Sérfræðingur 3/Deildarstjóri/Verkefnastjóri

Starfið krefst sérfræðipekkingar og felur í sér umsjón ákveðinna umfangsmikilla eða flókinna verkefna og/eða málaflokka. Starfið er umfangsmikið og verkefni eru flókin og ólík og útheimta sérstaklega mikið frumkvæði og útsjónarsemi. Starfsmaður ber ábyrgð á verkefnum og ákvarðanatökum og krafist er sjálfstæðra vinnubragða í starfi. Um getur verið að ræða töflugerð, ritun umsagna, greinargerða og skýrslna, áætlanagerð og ráðgjöf og hugsanleg samskipti við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan. Starfsmaður hefur í vissum tilfellum umsjón með starfi annarra. Starfið gerir kröfur til lágmarks háskólamenntunar, BS eða BA gráðu eða sambærilegt eða samkvæmt starfslýsingu.

Starf sérfræðings 3/deildarstjóra/verkefnastjóra raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 1-2 samningsins.

3.8 Stjórnandi/Forstöðumaður

Stjórnandi/Forstöðumaður ber faglega ábyrgð á fagsviði sínu, er faglegur leiðtogi starfsmanna þess og leiðir markmiðasetningu fyrir fagsviðið. Starfið krefst sérfræðipekkingar og felst eftir atvikum í gerð starfsáætlunar fyrir sviðið og ábyrgð með framkvæmd hennar, ásamt mannaforráðum. Starfið gerir kröfur til lágmarks háskólamenntunar, BS eða BA gráðu eða sambærilegt eða samkvæmt starfslýsingu.

Starf stjórnanda/forstöðumanns raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 1-2 samningsins.

3.9 Framkvæmdastjóri

Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, Stjórnun sviðs og 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.

Starf framkvæmdastjóra raðast í launaflokka í samræmi við ákvæði í viðauka 1-2 samningsins.

4. Aðrir þættir sem hafa áhrif á laun

4.1. Almennt.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti ásamt hæfnispáttum sem álag á launaflokka eða til hækkunar um launaflokka. Starf raðast hærra með hliðsjón af þeim álags- og viðbótarþáttum launakjara sem tilteknir eru í þessum kafla.

Röðun starfsmanna í launaflokka samkvæmt þessum kafla er ákveðin með samræmdum hætti svo að tryggt sé að starfsmenn njóti jafnræðis.

Heimilt er að hækka starfsmann um 1 launaflokk fyrir hver 2 álagsþrep sem ávinnast eða sambærilegt skv. kjarasamningum.

Kaflar 4.2.1. og 4.2.3. ná ekki til starfsmanna sem eru í Sameyki og falla undir viðauka 3 með samningi þessum. Um þá gilda þess í stað ákvæði 3. gr. 3. viðauka.

4.2. Menntun og starfsreynsla.

4.2.1. Menntun.

Menntun starfsmanns, sem nýtist í starfi, umfram menntunarkröfur skv. 3. kafla og starfslýsingu, skal metin til hækkunar launa skv. eftirfarandi:

- a. Stúdentspróf, iðnmenntun eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi: 1 launaflokkur.
- b. BS/BA eða annað sambærilegt nám: 1 launaflokkur til viðbótar.
- c. Meistarapróf (MS/MA) MPA, LLM, kennsluréttindi eða annað sambærilegt nám: 2 launaflokkar til viðbótar
- d. Doktorspróf: 2 launaflokkar til viðbótar
- e. 30 ECTS einingar umfram BS: Eitt álagsþrep til viðbótar.

4.2.2. Starfsreynsla.

Starfsreynsla hjá Húsnæðis- og mannvirkjastofnun skal metin til hækkunar launa skv. eftirfarandi:

- a. Eftir **2** ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1 launaflokk.
- b. Eftir **5** ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1 launaflokk.

Meta skal starfsreynslu hjá öðrum vinnuveitanda ef hún nýtist í starfi.

4.2.3. Sí- og endurmenntun.

Vegna viðbótarmenntunar, sem aflað er eftir ráðningu, og endur- og símenntunar, sem nýtist í starfi umfram það sem er tekið tillit til í lið 4.2.1., bætast álagsþrep (ca. 2,5% hvert þrep) við grunnröðun með eftirfarandi hætti:

Vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi:

| | |
|-----------------------|-------------|
| a. 30 ECTS einingar: | 1 álagsþrep |
| b. 60 ECTS einingar: | 2 álagsþrep |
| c. 90 ECTS einingar: | 3 álagsþrep |
| d. 120 ECTS einingar: | 4 álagsþrep |

Heimilt er að meta aðra endur- og símenntun sem nýtist í starfi til launa allt að 4 álagsþrepum.

4.3. Starfsbundnir/tímabundnir þættir.

Starfsmaður sem tímabundið tekur að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, m.a. vegna sérstakra verkefna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, skal fá álagsgreiðslur/-þrep vegna slíkra verkefna og starfsálags sbr. kjarasamninga.

Helstu þættir sem skulu metnir til álags á laun eru t.d.:

- Tímabundið álag, umfang og/eða ábyrgð vegna sérstakra verkefna sem rekja má til mikilla breytinga á daglegri starfsemi eða skipulagi stofnunarinnar.
- Árangur í starfi sem felst í úrlausnum einstakra verkefna þar sem framganga/frammistaða starfsmanns er metin sérstaklega.
- Hæfni, frumkvæði og/eða ástundun við úrlausn einstakra verkefna.
- Sérstakt álag í starfi vegna mikilla og/eða vandasamra verkefna og verkefni þar sem er óvenjulegt ytra áreiti.
- Aðrir þættir sem starfsmaður og vinnuveitandi eru sammála um og skjalfesta.

Tímabundnir þættir geta einnig verið greiddir sem sérstök tímabundin umbun/viðbótarlaun (sbr. sérstakar reglur þar um).

Vísað er til verklagsreglu varðandi greiðslu viðbótarlauna og verklagsreglu vegna framkvæmd launaákvæðana eða síðari verklagsreglna um sama efni.

4.4. Hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða.

Metin er hæfni, sérstakur árangur og/eða frammistaða starfsmanns sem álagsgreiðsla/-þrep á launaflokk.

Við ákvörðun um mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til einhvers/einhverra af eftirfarandi þáttum:

- Eðli og þyngd verkefna.
- Frumkvæði í starfi
- Fagleg vinnubrögð
- Frammistaða starfsmanns við að ná markmiðum verkefna og viðfangsefna.
- Færni í samstarfi við aðra og framlag til hópinnu.
- Hagræðing, aukin afköst og framleiðni í starfi.
- Aðrir þætti sem starfsmaður og vinnuveitandi eru sammála um og skjalfesta, svo sem aukin ábyrgð, sérstakt áreiti/álag.

5. Endurmenntun og starfsþróun

HMS skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu sem nýtist í starfi.

Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Reglulega skal 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.

HMS leggur árlega að minnsta kosti fjórar milljónir króna í endurmenntun á grundvelli þessa ákvæðis. Laun starfsmanna eru ekki innifalin í þessari upphæð, aðeins er um útlagðan breytilegan kostnað að ræða.

Starfsþróunaráætlun í samvinnu við fagstjóra/sviðstjóra og fulltrúa starfsmanna skal gerð reglulega í samræmi við markmið stofnunarinnar og þekkingu starfsmanna. Áætlunin skal skilgreina þarfir hvers sviðs og forgangsraða. Hún skal liggja fyrir í byrjun hvers árs samhliða fjárhagsáætlun.

6. Annað

6.1. Endurmat á starfskjörum og launaviðtöl.

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 Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar 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 Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar, starfslýsingu er breytt, eða eðli og umfang starfsins breytist svo varðandi hæfni, þekkingu, ábyrgð og/eða frammistöðu starfsmannsins, skal starfið og launakjörin endurmetin með tilliti til þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar viðkomandi stéttarfélags og Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar.

6.2. Starfsmannasamtöl og starfslýsingar.

Kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram reglulega. Í þeim samtölum skal fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi, o.fl.

Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði/starfi starfsmanna svo og vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati, sem gert er á grundvelli starfsmannasamtals, og skulu uppfærðar reglulega.

6.3. Sveigjanlegur vinnutími.

Starfsmenn skulu eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma í samræmi við 13. grein laga nr. 70/1996 og er útfærsla kynnt m.a. í starfsmannahandbók.

6.4. Sértek/sérstök félagsgjöld:

Stofnunin greiðir félagsgjald/félagsgjöld starfsmanna í innlendum og erlendum fagfélögum ef þess er óskað og sem samþykkt er af stofnuninni enda nýtist það bæði starfsmanni og stofnuninni, þó ekki stéttarfélögum.

7. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í kjarasamningi fjármálaráðherra og viðkomandi stéttarfélagum um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa skv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings. Nefndin skal skipuð fulltrúum viðkomandi stéttarfélagum Húsnaðis- og mannvirkjastofnunar. Aðildarfélög á stofnun skulu tilnefna einn fulltrúa í samstarfsnefnd. Stofnunin tilnefnir einn fulltrúa í samstarfsnefnd. Samstarfsnefndir skv. samningi þessum geta orðið allt að sex.

8. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun og skal endurskoðaður þegar Húsnaðis- og mannvirkjastofnun eða eitthvert viðkomandi stéttarfélag óskar þess.

9. Fylgiskjöl stofnanasamningsins:

1. Bókun 1 : bls. 9
2. Bókun 2 : bls. 10
3. Viðaukar 1 – 3 : bls. 11-14

Reykjavík, 5.6 2020

f.h. Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar f.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

f.h. Stéttarfélags verkfræðinga

f.h. Stéttarfélags tölvunarfræðinga

f.h. Sameykis

f.h. Rafiðnaðarsambands Íslands,

Bókun 1 með stofnanasamningi Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar og Stéttarfélags verkfræðinga, Stéttarfélags tölvunarfræðinga, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Sameykis og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarfélaga.

Bókun: Gildistaka þessa stofnanasamnings á ekki að skerða heildarkjör starfsmanna og starfsmönnum sem ráðað er hærra fyrir gildistöku samnings þessa skulu halda a.m.k. núverandi föstum heildarlaunum, enda eru þeir í eins metnu starfi fyrir og eftir gildistöku samnings þessa.

Heimilt er að flytja greiðslur fyrir fasta yfirvinnu inn í grunnröðun í samræmingarskini.

Bókun 2 með stofnanasamningi Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar og Stéttarfélags Verkfræðinga, Stéttarfélags tölvunarfræðinga Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Sameykis og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarféлага.

Árlegt framlag Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar til endurmenntunar/starfsþróunar

Húsnæðis- og mannvirkjastofnun leggur árlega að minnsta kosti 40.000 króna framlag fyrir hvern félagsmann í endurmenntun.

Tilgangur framlagsins er að veita starfsmönnum styrki til starfsmennta. Framlagið er lagt inn á sérreikning í vörslu Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar í janúar ár hvert, þó fyrst í mars 2020.

Úthluta má af reikningnum vegna innlends náms, réttindaöflunar og/eða þjálfunar enda sé kostnaður meiri en 50.000, sem og vegna kostnaðar við erlend námskeið, réttindaöflun og/eða þjálfun, enda sé það innan starfssviðs stofnunarinnar. Ekki skal úthluta til minni háttar innlendra námskeiða lægri en 50.000. Hver einstök úthlutun skal almennt ekki nema hærri fjárhæð en sem nemur kr. 200.000.

Húsnæðis og mannvirkjastofnun leggur árlega kr. 40.000 pr. félagsmann í janúarmánuði inn á sérreikning stofnunarinnar sem stofnaður verður í þeim eina tilgangi að varðveita framlög stofnunarinnar fram að útborgun til starfsmanna HMS í ofangreindum stéttarfélagum. Úthlutunarnefnd er skipuð aðilum skipuðum af framkvæmdastjórn og getur hún tekið ákvarðanir á reglulegum fundum sínum samkvæmt samþykktum starfsreglum framkvæmdastjórnar. Forgangsröðun við úthlutun skal taka mið af tengslum við starfsemi stofnunarinnar og fyrri úthlutana umsækjenda. Meginregla við úthlutun skal gera ráð fyrir að á hverjum fundi verði eigi úthlutað meiru en sem nemur 20% af ársframlagi.

Gera má skilyrði fyrir úthlutun að mótframlag komi fram frá starfsmanni/stéttarfélagi starfsmanns þegar starfsmaður hefur ekki nýtt framlög úr fræðslusjóði stéttarfélags síns. Í þeim tilfellum sem mótframlags er krafist skal framlag Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar alltaf vera a.m.k. helmingur útlagðs kostnaðar.

Stefnt skal að því að úthluta framlagi í samræmi við umsóknir hvert ár og skal liggja fyrir áætlun fyrir væntanlegum kostnaði starfsmanns. Ekki skal úthluta nema innistæða sé til staðar á reikningnum.

Viðauki 1

Viðauki fyrir stofnanasamning milli Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar og Stéttarfélags verkfræðinga, Stéttarfélags tölvunarfræðinga, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga samkvæmt launatöflum félaganna

1. Röðun starfa í launaflokka:

Starfsflokkun þessa samnings byggir á starfsskipulagi (skipuriti) MVS og að teknu tilliti til markmiðsákvæða þessa samnings og röðunar í starfsflokka m.t.t. annarra ákvæða samningsins.

Grunnröðun starfa er eftirfarandi:

Sumarstarfsmenn

Starf sumarstarfsmanna raðast í launaflokk 5

Sérfræðingur 1/Hópstjóri 1

Starf sérfræðings 1 raðast í launaflokk 8

Sérfræðingur 2/Hópstjóri 2

Starf sérfræðings 2 raðast í launaflokk 12-14

Ef starfsmaður er með BS próf eða sambærilegt 12

Ef starfsmaður er með MS próf eða sambærilegt 14

Sérfræðingur 3/Deildarstjóri/ Verkefnastjóri

Starf sérfræðings 3 raðast í launaflokk 14-16

Ef starfsmaður er með BS próf eða sambærilegt 14.

Ef starfsmaður er með MS próf eða sambærilegt 16

Stjórnandi/Forstöðumaður

Starf stjórnanda/forstöðumanns raðast í launaflokk 16-18

Ef starfsmaður er með BS próf eða sambærilegt 16

Ef starfsmaður er með MS próf eða sambærilegt 18

Framkvæmdastjóri

Starf framkvæmdastjóra raðast í launaflokk 18-20

Ef starfsmaður er með BS próf eða sambærilegt 18

Ef starfsmaður er með MS próf eða sambærilegt 20

Viðauki 2

Viðauki fyrir stofnanasamning milli Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar og Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. aðildarféлага, samkvæmt launatöflu sambandsins.

1. Röðun starfa í launaflokka:

Starfsflokkun þessa samnings byggir á starfsskipulagi (skipuriti) MVS og að teknu tilliti til markmiðsákvæða þessa samnings og röðunar í starfsflokka m.t.t. annarra ákvæða samningsins.

Grunnröðun starfa er eftirfarandi:

Sérfræðingur 1/Hópstjóri 1

Starf sérfræðings 1 raðast í launaflokk 22

Sérfræðingur 2/Hópstjóri 2

Starf sérfræðings 2 raðast í launaflokk 32.

Sérfræðingur 3/Deildarstjóri/Verkefnastjóri

Starf sérfræðings 3 raðast í launaflokk 34.

2. Sérstakar skýringar vegna ákvæða í 3 kafla:

Rafiðnfræðingur telst sambærilegt og BS og BA skv. grein 3.3 og 3.4 og skal raðast í í stöðu sérfræðings 2 eða 3 skv. sömu greinum.

3. Sérstakar skýringar á vegna ákvæða 4. kafla:

Þegar rætt er um eins launaflokks hækkun þá er rætt um tvo launaflokka hjá Rafiðnaðarsambandinu þar sem launaflokkur í launatöflu Rafiðnaðarsambandsins er með helmingi minna vægi.

Viðauki 3

Viðauki fyrir stofnanasamning milli Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar og Sameykis samkvæmt launatöflu félagsins

1. Röðun starfa í launaflokka:

Starfsflokkun þessa samnings byggir á starfsskipulagi (skipuriti) Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar og að teknu tilliti til markmiðsákvæða þessa samnings og röðunar í starfsflokka m.t.t. annarra ákvæða samningsins.

Grunnröðun starfa er eftirfarandi:

Nemi: Sumarstarfsmenn falla undir þennan þátt. Starf nema raðast í launaflokk 10.

Þættir sem falla undir 4. kafla samnings þessa eru ekki metnir til röðunar hjá nemum og sumarstarfsmönnum, nema þeir sem falla undir kafla 4.1.2. (starfsreynsla).

Fulltrúi 1/Ráðgjafi 1 raðast í launaflokk 14

Fulltrúi 2/Ráðgjafi 2 raðast í launaflokk 17

Fulltrúi 3/Ráðgjafi 3 raðast í launaflokk 20

Sérfræðingur 1/Hópstjóri 1 raðast í launaflokk 22

Sérfræðingur 2/Hópstjóri 2 raðast í launaflokk 30

Sérfræðingur 3 raðast í launaflokk 34

2. Sérstakar skýringar á vegna ákvaða 4. kafla:

Þegar rætt er um eins launaflokks hækkun þá er rætt um tvo launaflokka hjá Sameyki þar sem laukaflokkur í launatöflu þeirra er með helmingi vinna vægi.

3. Sérákvæði um menntun.

Kaflar 4.2.1. og 4.2.3. samnings þessa ná ekki til þeirra starfsmanna sem falla undir viðauka þennan. Um þá starfsmenn gildir þess í stað eftirfarandi:

3.1. Menntun.

Menntun starfsmanns, sem nýtist í starfi, umfram menntunarkröfur skv. 3. kafla og starfslýsingu, skal metin til hækkunar launa hafi hann lokið eftirfarandi námi:

- a. Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka

- b. Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- c. Meistararéttindi í iðngrein: 1 flokkur
- d. Verslunarpróf eða annað sambærilegt sérnám: 1 flokkur
- e. Háskólapróf, s.s. B.A., B.S. 2 flokkar

3.2. Starfsnám/símenntun/annað nám sem aflað er eftir ráðningu.

Starfsmaður sem hefur lokið starfsmenntun sem er viðurkennd er af samningsaðilum eða starfsmenntun/námskeið sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins skv. 3. kafla samnings þessa eða gr. 3.1. í 3. viðauka, hækkar um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd eða námsáfangi er náð:

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

.