

Stofnanasamningur Umhverfis- og orkustofnunar og FÍN - Félag íslenskra náttúrufræðinga

Efnisyfirlit

1. Gildissvið	2
2. Markmið samnings.....	2
3. Launastefna stofnunar	2
4. Starfaflokkun og röðun starfa	2
5. Persónubundnir þættir	4
6. Tímabundnir þættir.....	5
7. Sérstök frammistaða.....	5
8. Aðrir launaliðir.....	6
9. Önnur ákvæði.....	6
10. Ágreiningsmál.....	7
11. Ákvæði um endurskoðun	7
12. Gildistími.....	7
13. Bókanir með stofnanasamningi	8
14. Viðauki við stofnanasamning.....	9

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsfólks samningsaðila sem starfar hjá Umhverfis- og orkustofnun og er í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga félaganna og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og þeir eru á hverjum tíma.

2. Markmið samnings

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að Umhverfis- og orkustofnun bjóði eftirsóknarvert starfsumhverfi sem styður við markmið starfseminnar. Meðal annars með sveigjanlegum vinnutíma og styttri vinnuviku. Markmið er að bjóða upp á samkeppnishæf mánaðarlaun og launakerfi stofnunarinnar miðar að því með stofnanasamningum sínum.
- Að starfsfólki bjóðist heilsueflandi starfsumhverfi sem leggur áherslu á hefðbundinn dagvinnutíma sem launakerfið styður við.
- Að starfsfólk fái tækifæri til að nýta hæfni sína og eflast með möguleikanum að geta færst á milli verkefna.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launasetningu séu gagnsæjar, faglegar, málefnalegar og að jöfn laun séu greidd fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsfólks.
- Að leggja sérstaka áherslu á framþróun þekkingar og hæfni sem er gert með árlegu starfsmannasamtali og endurmati.

3. Launastefna stofnunar

Umhverfis- og orkustofnun vill vera heilsueflandi vinnustaður sem býður meðal annars upp á sveigjanlegan vinnutíma og 36 stunda vinnuviku. Áhersla er lögð á stöðugar umbætur sem mannauðsstefnan styður við.

Markmið stofnunarinnar er að bjóða samkeppnishæf mánaðarlaun. Sveigjanleiki í vinnutíma nýtist fyrir breytileika í vinnu og einkalífi sem styður við heilsueflandi vinnuumhverfi. Heimilt er að vinna skemmri vinnudaga á móti uppsöfnuðum tímum sem eru tilkomnir vegna nýtingar á sveigjanleika í vinnuskilum.

Launastefnan á að styðja við mannauðsstefnu stofnunarinnar og vera starfsfólki hvatning til stöðugra umbóta.

4. Starfaflokkun og röðun starfa

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Metin eru 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.

4.1 Almennar forsendur

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt yfirfarin röðun starfsins. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á starfinu. Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða fjóra þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum.

Þættirnir eru:

- Starfsbundnir þættir
- Persónubundnir þættir
- Tímabundnir þættir
- Sérstök frammistaða

4.2 Starfaflokkar og grunnröðun

Eftirfarandi starfsheiti miða við grunnmenntun starfsmanns og er skilgreining starfsheita og röðun í launaflokka eftirfarandi:

Grunnröðun miðast að jafnaði við B.A./B.Sc. eða sambærilega grunngráðu.

Ítarleg lýsing á starfaflokkum er í viðauka 1.

Starfaflokkun	Lágmarksröðun lfl
Nemi	8
Háskólamenntaður starfsmaður	10
Sérfræðingur 1	13
Sérfræðingur 2	14
Sérfræðingur 3	16
Teymisstjóri	18
Sviðsstjóri	22

4.3 Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (B.A./B.Sc.) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

- 1 launaflokkur fyrir diplómu eða sambærilega gráðu (60 ECTS)
- 2 launaflokkar fyrir meistaragráðu (90-120 ECTS)
- 3 launaflokkar fyrir doktors- eða sambærilega gráðu (180 ECTS).

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4.4 Hækkun grunnröðunar innan starfaflokks

Sé starfsmanni falið viðvarandi viðbótarverkefni, aukin ábyrgð og/eða aukið umfang umfram skilgreiningu í starfaflokki og starfslýsingu skal launa fyrir með launaflokkum eða launaprepum að undangengnu mati á umfangi og ábyrgð. Þetta á við þegar grunnverksviði hefur ekki verið breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað. Gera skal nýtt launablað og uppfæra starfslýsingu og starfaflokkun í samræmi við breytt starf.

Dæmi:

- Viðvarandi verkefnastjórnun
- Leiðbeinandi hlutverk
- Viðbótarverkefni
- Aukin ábyrgð
- Flóknari verkefni og viðfangsefni

5. Persónubundnir þættir

Í kjarasamningi, sbr. grein 11.3.3.2, er kveðið á um að meta skuli persónubundna þætti til launa. Álag fyrir slíka þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu og hæfni viðkomandi aðila. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í launaprep. Þættina skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns og starfslýsingu. Matið fer fram skv. grein 5.1. og 5.2.

Hafi starfsmaður náð 8 launaprepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í sambærilega launatölu þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

5.1. Viðbótarmenntun

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 starfs.

- 2 launaprep fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 4 launaprep fyrir meistaragráðu (90-120 ECTS)
- 6 launaprep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu (180 ECTS)

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

5.2. Markaðs- og eftirspurnarálág

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálág í formi launaprepa eða flokks/a enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Enda sé það rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

Jafnframt er heimilt að greiða starfsmanni við ráðningu eða við sérstakar aðstæður eftirspurnarálág í formi launaprepa ef sérstök eftirspurn er eftir vinnuframlagi þess starfsmanns á grundvelli sérþekkingar, kunnáttu eða reynslu.

6. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaprepum eða með eingreiðslum og skal það metið af forstjóra og sviðsstjóra. Séu tímabundnir þættir viðvarandi getur forstjóri metið slíka þætti til launaprepahækkana og eru þeir þættir þá ekki lengur metnir sem tímabundnir. Miða skal við að tímabundnir þættir sem hafa verið viðvarandi í tvö ár eða lengur verði hluti af föstum kjörum. Meta skal framgang og mögulega framlengingu verkefnisins eftir 12 mánuði.

6.1. Tímabundið aukin verkefni / breyting á starfi

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, aukin ábyrgð, eða aukið umfang sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, þ.e. án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, er heimild á hækkun launa á meðan á því stendur í formi launaprepa eða eingreiðslu. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal tímabundinn sérsamning um þessar starfsskyldur og greiðslur, að jafnaði fyrir fram. Uppfæra skal starfslýsingu og starfaflokkun í samræmi við breytt starf.

Dæmi:

- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna
- Nýsköpunarverkefni sem er skilgreint og hefur lokamarkmið
- Aukin verkefni vegna leyfa/fjarveru samstarfsfólks
- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi

7. Sérstök frammistaða

Heimilt er að launa starfsfólki eða hópum sérstaklega í formi eingreiðslu sinni það starfi sínu umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir til ábata fyrir stofnunina og/eða hefur

veruleg jákvæð áhrif á stofnunina eða skipulagseiningar innan hennar. Stofnunin heldur til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum.

Sé frammistaða viðvarandi og leiði til viðvarandi ábata fyrir stofnunina, er heimild til að greiða launaprep eða önnur laun sem verði hluti af föstum kjörum. Þá greiðslu skal endurskoða við breytingar á starfssviði starfsmanns og starfslýsingu.

Dæmi:

- Innleiðing nýrra verkefna eða vinnsla flókinna verkefna á skömmum tíma
- Tvöföldun skilvirkni við afgreiðslu verkefna
- Endurtekið tekið á móti flóknum verkefnum sem skilað er á réttum tíma og undir tímapressu
- Fagleg forysta, nýsköpun og stuðningur við aðra við lausn erfiðra verkefna
- Önnur rökstudd frammistaða sem hægt er að sýna fram á með mælanlegum hætti

8. Aðrir launaliðir

Aðrir launaliðir sem hafa áhrif á launasetningu starfsmanns sbr. grein 1.1.3 í kjarasamningi aðila. 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 koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5. Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega. Ákjósanlegt að binda samkomulag um önnur laun við launatöflu með vísun í launaflokka.

9. Önnur ákvæði

9.1. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl milli starfsfólks og stjórnenda skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í starfsmannasamtölum skal meðal annars fara fram umræða um líðan í starfi, þróun og/eða breytingar á eðli starfsins sjálfs og annað sem snertir getu starfsfólks til að sinna starfi sínu.

9.2. Framþróun og þekking

Stofnunin leggur sérstaka áherslu á framþróun þekkingar og hæfni sem gerir starfsfólk og stofnun sífellt öflugri til að takast á við ný verkefni, bæta ferli og stuðla að stöðugum umbótum.

9.3. Heilsa og vellíðan

Greidd er árleg upphæð til að standa straum af kostnaði vegna líkamsræktar. Upphæð og reglur þar um eru birtar í starfsmannahandbók. Stofnunin styður við umhverfisvænar samgöngur til vinnu og einnig er fjarvinna starfsfólks heimil í samræmi við reglur í starfsmannahandbók.

9.4. Endurmat á launakjörum

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali við sviðsstjóra til að ræða starfskjör og þá þætti sem ákvarða þau ef hafa orðið umtalsverðar breytingar á starfi viðkomandi, eða eftir þörfum. Tilkynna skal starfsmanni um niðurstöðu launaviðtals að jafnaði innan sex vikna frá því að viðtalið átti sér stað. Árlega er launasetning stofnunar rýnd og yfirfarin með hliðsjón af starfslýsingum til samræmis og er í því samhengi öllu starfsfólki boðið í launasamtal. Í kjölfarið er bæði starfslýsing og launablað uppfært eftir þörfum.

10. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.2 í kjarasamningi aðila.

11. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Samningurinn skal endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem aðilar fara fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

12. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2025.

13. Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að starfsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með 01.01.2025 fyrir þau sem höfðu samning fyrir við fyrrum Umhverfisstofnun eða Orkustofnun. Við það geta viðbótarlaunaflokkar, viðbótarlaunaprep og föst yfirvinna fallið niður hjá starfsfólki en á móti kemur jöfn eða hærri grunnröðun á grundvelli þessa stofnanasamnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

Fyrir starfsfólk sem ekki hafði samning hjá fyrrum Umhverfisstofnun eða Orkustofnun en hóf störf hjá Umhverfis- og orkustofnun á árinu 2025 tekur samningurinn gildi miðað við gildistöku ráðningarsamnings viðkomandi.

Bókun 2

Ef til þess kemur að nýjar starfseiningar komi inn í stofnunina, kemur það til greina að endurskoða vissa þætti samningsins í tilefni þess.

Bókun 3

Stofnunin gengur frá upplýsingum um launaröðun fyrir hvern starfsmann. Þar kemur fram samsetning launaröðunar og forsendur hennar. Starfsfólk er upplýst um breytingar.

Bókun 4

Í samræmi við bókun 12 í kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og FÍN - Félags íslenskra náttúrufræðinga, er aðilum heimilt að útfæra launaröðun í stofnanasamningi á grundvelli BHM töflunnar í stað launatöflu FÍN (nr. 663). Aðilar hafa orðið ásáttir um að notast við BHM töfluna í stofnanasamningi þessum (nr. 664) við launaröðun félagsfólks FÍN er samningurinn gildir um.

Bókun 5

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun Umhverfis- og orkustofnunar á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun skrifstofu kjara- og mannauðsmála fjármála og efnahagsráðuneytis. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 4.3 (Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun) og 5.1 (Viðbótarmenntun) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun skrifstofu kjara- og mannauðsmála fjármála og efnahagsráðuneytis verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð Umhverfis- og orkustofnunar á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.

14. Viðauki við stofnanasamning

Viðauki 1 – yfirlit yfir starfaflokka

Grunnröðun byggir á BS/BA eða sambærilegri grunnháskólagráðu.

	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:	Í starfinu felst:	Í starfinu felst
Nemi, tímabundin ráðning Launaflokkur frá 8	- Vinnur undir leiðsögn og handleiðslu sérfræðinga. - Lágmark 60ects til háskólaprófs.				
Háskólamenntaður starfsmaður Launaflokkur frá 10	- Afmörkuð verkefni á viðkomandi sérsviði. - Krefst þekkingar og/eða reynslu á viðeigandi fagsviði. - Ábyrgð tímanlegum skilum á verkefnum. - Vinnur undir fagleiðsögn frá öðrum.				

	- Sjálfstæði og frumkvæði við úrlausn verkefna.				
--	---	--	--	--	--

Sérfræðingur 1 Launaflokkur frá 13	- Starfið krefst menntunar sem nýtist við úrvinnslu verkefna. - Hefur umsjón með og sinnir verkefnum innan ákveðins málaflokks. - Starfið getur falið í sér úrvinnslu gagna og ritun skýrslna. - Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu og stefnu stofnunar. - Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi. - Þekking og/eða reynsla af viðeigandi fagsviði.				
--	---	--	--	--	--

Sérfræðingur 2 Launaflokkur frá 14	- Starfið krefst menntunar sem nýtist við úrvinnslu verkefna. - Hefur umsjón með og sinnir verkefnum innan ákveðins málaflokks. - Starfið getur falið í sér úrvinnslu gagna og ritun skýrsla. - Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu og stefnu stofnunar. - Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi. - Þekking og/eða reynsla af viðeigandi fagsviði.	- Starfið krefst hæfni og eða reynslu. - Faglegt sjálfstæði, ábyrgð og frumkvæði við úrlausn verkefna. - Yfirgripsmikil fagþekking og/eða þverfagleg þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. - Starfið krefst hæfni til að nýta gögn og færa þau í upplýsingar. - Frumkvæði og þátttaka í framþróun ferla verkefna og teymis. - Ábyrgð á gæðum verkefna og tímanlegum skilum þeirra.			
---	--	--	--	--	--

Sérfræðingur 3 Launaflokkur frá 16	- Starfið krefst menntunar sem nýtist við úrvinnslu verkefna. - Hefur umsjón með og sinnir verkefnum innan ákveðins málaflokks. - Starfið getur falið í sér úrvinnslu gagna og ritun skýrsla. - Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu og stefnu stofnunar. - Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi.	- Starfið krefst hæfni og eða reynslu. - Faglegt sjálfstæði, ábyrgð og frumkvæði við úrlausn verkefna. - Yfirgripsmikil fagþekking og/eða þverfagleg þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. - Starfið krefst hæfni til að nýta gögn og færa þau í upplýsingar. - Frumkvæði og þátttaka í framþróun ferla verkefna og teymis. - Ábyrgð á gæðum verkefna og	- Starfið krefst þess jafnframt að geta sett sér markmið í flóknum aðstæðum og standast þau. - Starfinu fylgja flókin verkefni og viðfangsefni þar sem aðferðir eru ekki alltaf fast mótaðar og krefjast frumkvæðis og þróunar. Einnig fylgir starfinu ábyrgð á að leiða slík verkefni til lykta. - Í starfinu felst ábyrgð á að bregðast rétt og hratt við ytri óvissuþáttum. - Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til		

	- Þekking og/eða reynsla af viðeigandi fagsviði.	tímanlegum skilum þeirra.	- að taka ákvörðun í afmörkuðum málum. - Starfsmaður hefur leiðbeinandi hlutverk á skilgreindu fagsviði. - Starfinu fylgir jafnvel að koma fram og vera í forsvari fyrir stofnunina í viðeigandi málaflokki/um utan stofnunarinnar. - Leiðir mögulega þróunar- og umbótastarf.		
--	--	---------------------------	---	--	--

Teymisstjóri Launaflokkur frá 18	- Starfið krefst menntunar sem nýtist við úrvinnslu verkefna. - Hefur umsjón með og sinnir verkefnum innan ákveðins málaflokks. - Starfið getur falið í sér úrvinnslu gagna og ritun skýrsla. - Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu og stefnu stofnunar. - Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi. - Þekking og/eða reynsla af viðeigandi fagsviði.	- Starfið krefst hæfni og eða reynslu. - Faglegt sjálfstæði, ábyrgð og frumkvæði við úrlausn verkefna. - Yfirgripsmikil fagþekking og/eða þverfagleg þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. - Starfið krefst hæfni til að nýta gögn og færa þau í upplýsingar. - Frumkvæði og þátttaka í framþróun ferla verkefna og teymis. - Ábyrgð á gæðum verkefna og tímanlegum skilum þeirra.	- Starfið krefst þess jafnframt að geta sett sér markmið í flóknum aðstæðum og standast þau. - Starfinu fylgja flókin verkefni og viðfangsefni þar sem aðferðir eru ekki alltaf fast mótaðar og krefjast frumkvæðis og þróunar. Einnig fylgir starfinu ábyrgð á að leiða slík verkefni til lykta. - Í starfinu felst ábyrgð á að bregðast rétt og hratt við ytri óvissuþáttum. - Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til að taka ákvörðun í	- Starfið felur í sér leiðsögn og verkstjórn teymis. - Dagleg umsjón teymis. - Ber faglega ábyrgð og/eða fjárhagslega ábyrgð á þróun á afmörkuðum eða tímabundnum verkefnum. - Leiðandi forysta um framþróun verkefna. - Starfið krefst sérfræðiþekkingar og felst eftir atvikum í gerð starfsáætlunar fyrir teymið og ábyrgð með framkvæmd hennar. - Meginábyrgð starfsins er að	
---	--	--	--	--	--

			afmörkuðum málum. - Starfsmaður hefur leiðbeinandi hlutverk á skilgreindu fagsviði. - Starfinu fylgir jafnvel að koma fram og vera í forsvari fyrir stofnunina í viðeigandi málaflokki/um utan stofnunarinnar. - Leiðir mögulega þróunar- og umbótastarf.	byggja upp góða liðsheild og að stuðla að því að teymið nái settum markmiðum. - Starfið felst í ákveðnum tímastjórnunarlegum þáttum sem tengjast teyminu. - Eftirlit með vinnustund og verkbókhalði í umboði sviðsstjóra eftir atvikum.	
Stjórnandi Launaflokkur frá 22	- Starfið krefst menntunar sem nýtist við úrvinnslu verkefna. - Hefur umsjón með og sinnir verkefnum	- Starfið krefst hæfni og eða reynslu. - Faglegt sjálfstæði, ábyrgð og frumkvæði við úrlausn verkefna.	- Starfið krefst þess jafnframt að geta sett sér markmið í flóknum aðstæðum og standast þau. - Starfinu fylgja flókin verkefni og	- Starfið felur í sér leiðsögn og verkstjórn teymis. - Dagleg umsjón teymis.	- Mannaforráð og ábyrgð á mönnun og heildarmannauðsmálum sviðsins í umboði forstjóra.

	innan ákveðins málaflokks. - Starfið getur falið í sér úrvinnslu gagna og ritun skýrsla. - Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu og stefnu stofnunar. - Virk þátttaka í þróunar- og umbótastarfi. - Þekking og/eða reynsla af viðeigandi fagsviði.	- Yfirgripsmikil fagþekking og/eða þverfagleg þekking eða reynsla á viðeigandi fagsviði. - Starfið krefst hæfni til að nýta gögn og færa þau í upplýsingar. - Frumkvæði og þátttaka í framþróun ferla verkefna og teymis. - Ábyrgð á gæðum verkefna og tímanlegum skilum þeirra.	viðfangsefni þar sem aðferðir eru ekki alltaf fast mótaðar og krefjast frumkvæðis og þróunar. Einnig fylgir starfinu ábyrgð á að leiða slík verkefni til lykta. - Í starfinu felst ábyrgð á að bregðast rétt og hratt við ytri óvissupáttum. - Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til að taka ákvörðun í afmörkuðum málum. - Starfsmaður hefur leiðbeinandi hlutverk á skilgreindu fagsviði.	- Ber faglega ábyrgð og/eða fjárhagslega ábyrgð á þróun á afmörkuðum eða tímabundnum verkefnum. - Leiðandi forysta um framþróun verkefna. - Starfið krefst sérfræðiþekkingar og felst eftir atvikum í gerð starfsáætlunar fyrir teymið og ábyrgð með framkvæmd hennar. - Meginábyrgð starfsins er að byggja upp góða liðsheild og að stuðla að því að teymið nái settum markmiðum.	- Ábyrgð á málaflokkum er einkennast af stjórnsýslu og ganga þvert á stofnunina. - Fjárhagsleg ábyrgð. - Móta aðgerðir, rekstrarmarkmið og vinnuáætlanir innan viðkomandi starfssviðs. - Situr í framkvæmdastjórn stofnunarinnar og ber sameiginlega ábyrgð á að marka stefnu stofnunar og gera áætlanir og markmið um rekstur, innviði og daglega starfsemi stofnunarinnar í heild.
--	---	--	---	--	--

			- Starfinu fylgir jafnvel að koma fram og vera í forsvari fyrir stofnunina í viðeigandi málaflokki/um utan stofnunarinnar. - Leiðir mögulega þróunar- og umbótastarf.	- Starfið felst í ákveðnum tímastjórnunarlegum þáttum sem tengjast teyminu. - Eftirlit með vinnustund og verkbókhaldi í umboði sviðsstjóra eftir atvikum.	- Ber sameiginlega ábyrgð á að stuðla að heilsu og velferð starfsfólks stofnunar og að starfsmannahópurinn þróist í takti við framtíðarverkefni stofnunar.
--	--	--	--	--	--