

Stofnanasamningur milli Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar (HMS) og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna HMS sem eru félagsmenn í FÍN. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti kjarasamnings framangreinds félags og fjármálaráðherra eins og þeir eru hverju sinni.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum sem gerður er við 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 samþykktri 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.

Samkvæmt bókun 3, í kjarasamningi FÍN og ríkisins, dags. 20. júní 2014, sbr. kjarasamningur dags. 28. febrúar 2018, er heimilt að nota launatöflu BHM, þar sem starfa 5 félagsmenn FÍN eða færri.

Aðilar eru sammála um að nota launatöflu BHM í stofnanasamningi þessum eins og hún er á hverjum tíma (sbr. viðauka 1) frá og með 1. október 2021. Séu gerðar breytingar á launatöflu BHM eða launatöflu FÍN við gerð miðlægs kjarasamnings skal samningur þessi tekinn til endurskoðunar með tilliti til þess.

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 1.

3.2 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 töflugerð, ritun umsagna greinargerða 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 viðauka 1.

3.6 Sérfræðingur 2/Hópstjóri 2

Starfið krefst sérfræðipækkingar og felur í sér umsjón og ábyrgð tiltekinna verkefna sem þó eru unnin undir yfirmansjón 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.

3.7 Sérfræðingur 3/Deildarstjóri/Verkefnastjóri

Starfið krefst sérfræðipækkingar 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.

3.8 Stjórnandi/Forstöðumaður

Stjórnandi/Forstöðumaður ber faglega ábyrgð á fagsviði sínu, er faglegur leiðtogi starfsmanna þess og leiðir markmiðasetningu fyrir fagsviðið. Starfið krefst sérfræðipækkingar 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.

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.

3.10 Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokka sem hér segir, sbr. viðauki 1.

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar= 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar til viðbótar
- Doktors-eða sambærileg gráða (180 einingar) = 2 launaflokkar til viðbótar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Aðrir þættir sem hafa áhrif á laun

4.1. Almenn.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti ásamt hæfnisþáttum 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.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

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 HMS 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 framgangur/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 hópvinnu.
- 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 HMS ákveðið að endurmeta launakjör starfsmanns til hækkunar hvenær sem er. Tilfærslur launakjara geta verið í formi breytinga á launaflokkum og/eða álagsþrepum.

Færast starfsmaður til í starfi innan HMS, 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 HMS.

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

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.

8. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi 1. október 2021 og skal endurskoðaður þegar annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

9. Fylgiskjöl stofnansamningsins:

1. Bókun 1 : bls. 9
2. Bókun 2 : bls. 10
3. Bókun 3 : bls. 11
4. Viðauki 1 : bls. 12

Reykjavík, 20. október 2021

f.h. Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar



f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Bókun 1 með stofnanasamningi Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar Félags íslenskra náttúrufræðinga.

HMS mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en við upphaf starfs. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

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 samræmingarskyni.



Bókun 2 með stofnanasamningi Húsnæðis- og mannvirkjastofnunar og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

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 júní 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 stéttarfélögum.

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 HMS 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.

Bókun 3 með stofnanasamningi HMS og FÍN.

Túlkun á menntunarákvæðum

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun HMS á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins að öllu leyti. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.10 (menntun krafist) og 4.2.1 (menntun nýtist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð HMS á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.

Menntunarákvæði

Aðilar eru upplýstir um að HMS hafi uppfyllt menntunarákvæði gerðardóms, frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðorði, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, sbr. síðari breytingar. Enginn félagsmaður FÍN starfaði hjá stofnuninni fyrir 1. október 2021 og því eru aðilar sammála um að ekki gerist þörf á sérstakri skoðun á mögulegri afturvirkri launahækkun vegna menntunarákvæða gerðardóms og kjarasamnings aðila.

FÍN fellst á að orðalag menntunarákvæða 3.10 og 4.2.1 verði ekki samhljóma ákvæða 11.3.3.1 og 11.3.3.2 í kjarasamningi aðila í tilfelli stofnanasamnings HMS og FÍN til að gæta samræmis við aðra stofnanasamninga HMS, þar sem aðilar eru sammála um að hin tilgreindu ákvæði kveði eigi á um lakari rétt en tilgreint er í ákvæðum kjarasamnings aðila. Aðilar eru sammála um að hin tilgreindu ákvæði komi til skoðunar við endurskoðun stofnanasamnings þessa.



Viðauki 1

Viðauki fyrir stofnanasamning milli HMS og FÍN samkvæmt launatöflu Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga nr. 673 eins og hún er á hverjum tíma sbr. ákvæði 3 í samningi þessum

1. Röðun starfa í launaflokka:

Starfsflokkun þessa samnings byggir á starfsskipulagi (skipuriti) HMS 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