

Starfsreglur faglegrar stjórnar um þróun virðismatskerfis fyrir Kennarasamband Íslands

1. Aðilar

- 1.1. Aðilar að þessum starfsreglum eru þeir fulltrúar sem sitja í faglegri stjórn um þróun virðismatskerfis fyrir Kennarasamband Íslands. Í stjórninni hafa aðilar jafnt vægi. Þeir koma fram fyrir hönd aðildarfélaga Kennarasambands Íslands, Reykjavíkurborgar, íslenska ríkisins og Sambands íslenskra sveitarfélaga.
- 1.2. Sömualeiðis gilda reglurnar um starfsfólk Jafnlaunastofu sem vinnur fyrir faglega stjórn að öllum verkþáttum verkefnisins.¹

2. Bakgrunnur

- 2.1. Þann 25. febrúar 2025 undirrituðu samninganefndir sveitarfélaga, ríkis og Kennarasambands Íslands nýjan kjarasamning samkvæmt innanhússtillögu ríkissáttasemjara. Með samningnum var ákveðið að hefja svokallaða virðismatsvegferð, verkefni um gerð og þróun virðismatskerfis fyrir Kennarasamband Íslands með það að markmiði að stuðla að hlutlægu og málefnalegu mati á virði starfa félagsfólks KÍ.
- 2.2. Þann 7. mars 2025 óskaði ríkissáttasemjari og formenn samningsnefnda sveitarfélaga, ríkisins og Kennarasambands Íslands eftir aðkomu Jafnlaunastofu að verkefninu.
- 2.3. Þann 1. apríl 2025 var óskað eftir tilnefningum í faglega stjórn verkefnisins frá formönnum samninganefnda sveitarfélaga og ríkisins og formanni Kennarasambandsins. Í samræmi við tilnefningar þessar skipaði Jafnlaunastofa sex fulltrúa frá Kennarasambandinu og sex til vara og sex fulltrúa frá opinberum launagreiðendum og sex til vara í faglega stjórn þann 1. September 2025.

3. Tilgangur

- 3.1. Tilgangur þessara starfsreglna er að tryggja að verkefni aðila um gerð og þróun virðismatskerfis sé unnið með farsælt samstarf að leiðarljósi. Reglurnar hafa það að markmiði að setja skýr viðmið fyrir verkefnið, tryggja viðeigandi afmörkun, skilvirkni og samræmingu í framkvæmd verkefnisins svo að framgangur þess sé faglegur og innan tímaramma. Reglurnar miða að því að tryggja skuldbindingu og virka þátttöku aðila og draga úr hættu á ágreiningi og óvissu. Þær eiga jafnframt að þjóna sem rammi til að tryggja að deilumál séu leyst á árangursríkan hátt. Áhersla er lögð á að ákvarðanir séu teknar með einhug.

¹ Sjá 5. grein innanhússtillögu ríkissáttasemjara.

4. Umfang og afmörkun

- 4.1. Skýr afmörkun verkefnisins og vel skilgreindir ferlar eiga að tryggja að fagleg stjórn haldi sér innan síns verksviðs. Í því felst að taka upplýstar ákvarðanir og tryggja að gagnaöflun miðist við þarfir og tilgang verkefnisins hverju sinni.
- 4.2. Fagleg stjórn, með stuðningi frá Jafnlaunastofu, vinnur ítarlegar starfagreiningar á störfum félagsfólks KÍ. Sérstök áhersla er lögð á að draga fram þá þætti sem einkenna störf félagsfólks KÍ og ekki hafa verið metnir út frá þeim launasetningaraðferðum sem hingað til hefur verið beitt. Fagleg stjórn, með aðkomu Jafnlaunastofu, velur störf félagsfólks KÍ til að byggja vinnu við starfaprófíla á og samanburðarstörf úr öðrum starfsstéttum. Starfaprófílar nýtast við þróun og prófun á nýju kerfi.
- 4.3. Fagleg stjórn ber meðal annars endanlega ábyrgð á eftirfarandi atriðum:
 - 4.3.1. Nánari skilgreining verkefnisins og ritun starfsreglna.
 - 4.3.2. Skilgreining á verklagi við starfagreiningar.
 - 4.3.3. Val matsþátta og skilgreining þeirra.
 - 4.3.4. Val starfa félagsfólks KÍ til að byggja vinnu við starfaprófíla á og samanburðarstarfa.
 - 4.3.5. Umsjón með þróun og prófun kerfis, og skilgreiningu á verklagi við notkun þess.
 - 4.3.6. Tryggja að kerfið fái reglubundna endurskoðun og gæðarýni.²

5. Afurðir og verklok

- 5.1. Varðandi afurðir og verklok vísast til innanhússtillögu ríkissáttasemjara. Þann 1. október 2026 skal liggja fyrir bráðabirgðamat m.t.t. virðismatskerfis og að teknu tilliti til grunnlaunasetningar.
- 5.2. Afurðir verkefnisins verða:
 - 5.2.1. Virðismatskerfi með skilgreiningum á þáttum og þrepum með hjálpartextum ásamt spurningalista til að styðja við mat starfa.
 - 5.2.2. KÍ störf og samanburðarstörf, sem valin verða af faglegri stjórn, hljóta mat á grundvelli nýs matskerfis.³
- 5.3. Virðismat, bráðabirgðarmat sem og aðrir verkefnahlutar sem unnið er á vettvangi faglegrar stjórnar öðlast ekki gildi fyrr en samið hefur verið um upptöku þess í heild í kjarasamningi aðila. Náist samkomulag um að virðismatskerfi verði tekið upp skal verkefninu vera lokið eigi síðar en við árslok 2027.

² Úr bréfi vegna tilnefningar í faglega stjórn dags 1. apríl 2025.

³ Úr drögum að verkefnaáætlun sem kynnt var á fyrsta fundi FSKÍ þann 23. apríl 2025.

6. Hlutverk og ábyrgð

- 6.1. Fagleg stjórn ber ábyrgð á og heldur utan um verkefnið frá upphafi til enda.
- 6.2. Jafnlaunastofa vinnur fyrir faglega stjórn að öllum verkþáttum verkefnisins.

7. Samvinna

- 7.1. Samvinna og þátttaka aðila faglegrar stjórnar byggir á eftirfarandi meginreglum og væntingum:
 - 7.1.1. Með þátttöku í þessari vegferð eru aðilar skuldbundnir til að sýna einhug í að vinna að markmiðum verkefnisins á skilvirkan og árangursríkan hátt.
 - 7.1.2. Leitast verður við að tryggja einhug með því að byggja samvinnuna á virku samtali, trausti, virðingu og gögnum. Hafa ber í huga að samtalið er mikilvægt þó svo að það geti tekið tíma.
 - 7.1.3. Aðilar skuldbinda sig til að mæta undirbúnir á fundi og taka virkan þátt í vinnunni. Í því felst m.a. að lesa undirbúningsgögn fyrir fundi og leggja aðra vinnu til hliðar meðan á fundi stendur. Aðilar skuldbinda sig til að virða dagskrá funda og halda sig við málefni hverju sinni.
 - 7.1.4. Aðilar skilja og virða að aðilar koma úr ólíkum áttum og gæta hagsmuna ólíkra aðila.
 - 7.1.5. Leitast verður við að ljúka umræðum á fundum en málum er alltaf haldið innan faglegrar stjórnar nema annað sé samþykkt.
- 7.2. Alla jafna verða haldnir tveir fundir í mánuði sem Jafnlaunastofa sér um að boða og skipuleggja. Fundir fara fram fyrsta miðvikudag og þriðja fimmtudag í hverjum mánuði frá klukkan 13:15- 15:15. Aðilar skiptast á að útvega húsnæði fyrir fundina.
- 7.3. Jafnlaunastofa, í samvinnu við faglega stjórn, boðar og heldur utan um fundi í gegnum þar til gert fundakerfi. Öll skjöl og gögn sem snerta verkefnið eru geymd á sameiginlegu svæði faglegrar stjórnar. Starfsfólk Jafnlaunastofu skal halda utan um fundargerðir og bera undir faglega stjórn til samþykktar.
- 7.4. Til að fundur teljist fundarfær þurfa að lágmarki tólf fulltrúar að mæta, þar af sex frá atvinnurekendum og sex frá stéttarfélagum.
- 7.5. Verði þær breytingar á skipunartímanum að stjórnarmeðlimur þurfi að víkja úr stjórn og skipa þurfi annan í staðinn þá ber fagleg stjórn ábyrgð á því að taka vel á móti nýjum aðila og Jafnlaunastofa ber ábyrgð á að bjóða upp á fræðslu til að tryggja sem besta yfirfærslu þekkingar og að aðilaskipti hafi sem minnst áhrif á framgang verkefnisins.

7.6. Fagleg stjórn ákveður hvort skipa þurfi vinnuhópa, hvaða aðilar taki sæti í þeim og hvaða verkefni þeim eru falin. Vinnuhópar skila niðurstöðum vinnu sinnar til faglegrar stjórnar. Vinnuhóp getur m.a. verið falið að:

- 7.6.1. taka þátt í fræðslu og miðlun á öllum stigum verkefnisins,
- 7.6.2. taka þátt í undirbúningi og framkvæmd starfagreininga eftir atvikum,
- 7.6.3. taka þátt í skilgreiningu viðmiðunarstarfa og mati þeirra,
- 7.6.4. sinna öðrum verkefnum sem fagleg stjórn ákveður.

8. Samskipti

8.1. Aðilar gera sér grein fyrir mikilvægi góðra og gagnsærra samskipta og hafa ákveðið að samskipti í gegnum ferlið verði með eftirfarandi hætti:

- 8.1.1. Leitast skal við að öll samskipti einkennist af virðingu, trausti, heiðarleika og samvinnu.
- 8.1.2. Í lok hvers fundar verði eftir atvikum ákveðið hvaða málefni falla undir trúnað og hverju er mikilvægt að miðla út á við til t.d. baklands fulltrúa í faglegri stjórn, félagsfólks, atvinnurekenda eða fjölmiðla. Aðilar koma sér saman um sameiginlega niðurstöðu funda eftir þörfum. Aðilar skulu tjá sig með uppbyggilegum og málefnalegum hætti um verkefnið út á við.
- 8.1.3. Í lok hvers fundar skal ákveðið hvort miðla þurfi upplýsingum til stýrihópsins, sér í lagi þegar um ágreining er að ræða sem hópnum hefur ekki tekist að vinna úr.
- 8.1.4. Ekki skal halda aftur af upplýsingum sem hafa áhrif á verkefnið heldur deila þeim með faglegri stjórn svo að allir aðilar séu á sömu blaðsíðu og ekkert komi neinum á óvart.

9. Ágreiningur

- 9.1. Ef upp kemur ágreiningur í faglegri stjórn er mikilvægt að leysa úr honum sem fyrst.
- 9.2. Mikilvægt er að teymisstýra/stjóri geri tilraun til þess að finna nákvæmlega í hverju ágreiningurinn liggur. Þá er unnið samkvæmt eftirfarandi verklagi:
 - 9.2.1. Teymistýra/stjóri eða eftir atvikum annar aðili frá Jafnlaunastofu tekur saman í sem nákvæmstu orðum um hvað ágreiningurinn snýst.
 - 9.2.2. Faglegri stjórn er síðan skipt í minni hópa sem fá það verkefni að leita leiða að lausn.
 - 9.2.3. Teymistýra/-stjóri ber mögulegar tillögur fyrir stóra hópinn.
- 9.3. Ef enn ríkir ágreiningur geta aðilar sammælt um að leita til utanaðkomandi aðila, þá annars aðila hjá Jafnlaunastofu, ríkissáttasemjara eða annars óháðs aðila.

10. Öflun og meðferð gagna

- 10.1. Aðilar skuldbinda sig til að leggja fram upplýsingar og gögn sem eru nauðsynleg fyrir framgang verkefnisins á sameiginlegu svæði verkefnisins. Mikilvægt er að gögn berist hratt og örugglega inn á svæðið svo hægt sé að vinna úr gögnum milli funda.
- 10.2. Gögn í meðferð faglegar stjórnar eru trúnaðargögn nema samkomulag sé um annað. Aðferðafræði við gagnaöflun er sameiginleg ákvörðun hópsins, sama á við um geymslu og vinnslu gagna. Aðilar leggi hverju sinni mat á hvaða gögn megi nýta í önnur verkefni.

11. Ferlið

- 11.1. Vinnunni er skipt í fjóra verkefnahluta; undirbúning, starfagreiningar, þróun kerfis og mat starfa. Í **undirbúningshluta** felst meðal annars skipun faglegar stjórnar, skilgreining og afmörkun verkefnisins, kortlagning virðismatskerfa, gerð fræðsluefnis (sem er viðvarandi þáttur í gegnum allt verkefnið), mótun og samþykkt gagnaöflunaraðferðar sem og fræðsla og þjálfun. Aðilar samþykkja að sækja viðeigandi fræðslu og þjálfun svo öll séu á svipuðum stað í lærdómsferlinu þegar hafist er handa við vinnuna. **Starfagreiningahluti** verkefnisins felur m.a. í sér val viðmiðunarstarfa hjá KÍ, öflun og úrvinnslu gagna, þróun spurninga og gerð starfaprófíla. Gerðar skulu ítarlegar starfagreiningar þar sem dregnir eru fram þættir sem einkenna störf félagsfólks Kennarasambands Íslands. Við **þróun kerfis** er tekið mið af leiðbeiningum um virðismatskerfi frá Alþjóðavinnuálastofnuninni⁴ um þróun og notkun virðismatskerfa í þágu launajafnréttis. Við **mat starfa** er kerfið svo prófað og þróað með því að meta viðmiðunarstörf/starfaprófíla. Kerfið er uppfært eftir þörfum. Kerfið og mat viðmiðunarstarfa eru rýnd út frá inngildingar- og fjölbreytileikasjónarmiðum.
- 11.2. Í hverjum verkefnahluta er mikilvægt að aðilar gæti að hlutleysi og geri ekki ráð fyrir að núverandi afstaða þeirra sé laus við meðvitaða og ómeðvitaða hlutdrægni. Nánari útlistun á hverjum verkhluta fyrir sig má finna í verkáætlun verkefnisins en gera má ráð fyrir að verkhlutar skarist og verkáætlun uppfærast í takt við þróun verkefnisins.

Samþykkt á fundi faglegar stjórnar þann 3. september 2025

⁴ <https://www.ilo.org/publications/promoting-equity-gender-neutral-job-evaluation-equal-pay-step-step-guide>