

# Stofnanasamningur

## Geislavarna ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)

### 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Geislavörnum ríkisins. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma svo og fylgiskjölum og bókunum eftir því sem við á.

### 2. Markmið

- Að launakerfið sé sveigjanlegt, að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með faglegum og málefnalegum hætti og að gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna.
- Að koma á kjarabótum á grundvelli menntunar, ábyrgðar, starfsreynslu og persónubundinna þátta.
- Að launakerfið virki hvetjandi og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.

### 3. Grunnröðun

#### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Störfum skal raða í launaramma í samræmi við eðli starfs. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum ef unnt er. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfsheitum:

#### 3.2 Skilgreining starfaheita

**Náttúrufræðingur:** Starfsmaður sem nýtir kunnáttu sína við úrlausn verkefna sem krefjast faglegar hæfni. Hann vinnur að verkefnum undir handleiðslu annars starfsmanns. Er falin nokkur ábyrgð á framkvæmd einstakra verkþátta.

**Sérfræðingur:** Starfsmaður sem ber faglega ábyrgð á og annast eitt eða fleiri verkefni á vegum stofnunarinnar. Tekur virkan þátt í skipulagningu, undirbúningi og úrvinnslu verkefnanna. Sérfræðingi ber að sýna frumkvæði í starfi.

**Verkefnastjóri 1:** Sérfræðingur sem stýrir og ber faglega ábyrgð á stærri verkefnum á vegum stofnunarinnar. Ber ábyrgð á og leiðir skipulagningu, undirbúning og úrvinnslu verkefna. Verkefnastjóra ber að sýna frumkvæði í starfi og vinna að þróun verkefnum sem hann ber ábyrgð á.

**Verkefnastjóri 2:** Verkefnastjóri sem stýrir og ber faglega ábyrgð á umfangsmiklum og stórum verkefnum á vegum stofnunarinnar t.d. er varða stjórnkerfi stofnunarinnar. Ber ábyrgð á og leiðir skipulagningu, undirbúning og úrvinnslu verkefna. Honum ber að sýna frumkvæði í starfi og vinna að þróun verkefna sem hann ber ábyrgð á.

**Aðstoðarforstjóri:**

Aðstoðarforstjóri er forstjóra til aðstoðar við daglegan rekstur og stjórn stofnunarinnar. Hann getur farið með daglega stjórn stofnunarinnar í umboði forstjóra en vinnur einnig sjálfstætt að tilteknum verkefnum og málaflokkum.

**3.3 Lágmarksröðun starfsheita**

Náttúrufræðingur	12
Sérfræðingur	14
Verkefnisstjóri 1	16
Verkefnastjóri 2	19
Aðstoðarforstjóri	23

**4. Starfslýsingar**

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verkvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar þegar þörf krefur t.d. við varanlegar breytingar á verkviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

**5. Menntun**

**5.1 Framhaldsmenntun**

Við lágmarksröðun bætast skv. 2. gr. við flokkar vegna framhaldsmenntunar sem hér segir:

BSc hon. (4. árs verkefni) eða sambærilegt launaflokkur	grunnflokkur + 1
MSc próf eða sambærilegt launaflokkur	grunnflokkur + 2
PhD próf eða sambærilegt launaflokkur	grunnflokkur + 3

**6. Starfsreynsla**

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sitt fræðasvið óháð vinnustað. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Starfsmaður hækkar um einn flokk eftir 2 ára starfsreynslu.

**7. Aðrir þættir sem geta haft áhrif á röðun einstaklinga í launaflokka**

Til viðbótar þeirri launaröðun sem að framan er lýst geta eftirtaldir viðvarandi starfs- og einstaklingbundnir þættir leitt til hækkunar launa félagsmanna FÍN séu þeir umfram það sem vænta má miðað við eðli viðkomandi starfs. Starfsbundnir þættir endurmetast við flutning milli starfsheita. Slíkt endurmat skal ekki leiða til lækkunar launa.

1314

### 7.1 Einstalingsbundnir þættir

1. Hæfni
2. Góður árangur og frammistaða í starfi
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum
4. Frumkvæði
5. Sveigjanleiki og fjölhæfni

### 7.2 Starfsbundnir þættir

1. Umfang starfs
2. Ábyrgð í starfi
3. Álag í starfi
4. Starf á fleiru en einu sviði

### 7.3 Mat á einstaklings- og starfsbundnum þáttum.

Aðilar eru sammála um að fulltrúar starfsmanna og yfirstjórnar Geislavarna vinni saman að útfærslu á mati á störfum og frammistöðu starfsmanna skv. 7. gr.. Sérstaklega skal útfært hvaða þættir geti leitt til hækkunar launaflokka og þá hvernig sem og hvaða þættir geti leitt til eingreiðslu og þá hvernig.

### 8. Tímabundin vik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð, umfang eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð, umfangi eða álagi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður stafað lengur en 13 mánuði samfleytt á þessu kjörum verða þau varanlega. Ef um endurtekin tilvik er að ræða þar sem ákvæði þessu er beitt verða kjör viðvarandi ef viðkomandi hefur starfað samtals 17 mánuði á þessum kjörum á hverjum 2 árum.

### 9. Starfsmannaviðtöl

Í samræmi við starfsmannastefnu Geislavarna fara árlega fram starfsmannaviðtöl þar sem m.a. er farið yfir starf og starfssvið viðkomandi starfsmanns, árangurs hans og frammistöðu auk starfsþróunar. Starfsmannaviðtöl fara fram á tímabilinu nóvember til desemberloka.

### 10. Launaviðtal og endurmat starfskjara

Starfsmaður á rétt á árlegu launaviðtali þar sem rætt er um strafs kjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Breytingar á starfskjörum taka mið af starfsþróun viðkomandi starfsmanns. Launaviðtöl fara fram á tímabilinu febrúar til marsloka ár hvert. Telji sttarfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings.

### 11. Endurmenntun og starfsþróun

Geislavarnir ríkisins skulu hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar.



## 12. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags um röðunarreglur og árangurstengingu launa eigi síðar en 1. september 2015 og síðan á 12 mánaða fresti á samningstímanum ef annar hvor aðili óskar þess.

Verði breyting á starfsemi stofnunarinnar eða meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

## 13. Gildistími

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum taka gildi 1. janúar 2015.

Reykjavík 12. mars 2015

f.h. Geislavarna ríkisins



f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

