

# Stofnanasamningur

## milli Félags íslenskra náttúrufræðinga og Vinnueftirlits ríkisins um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

### 1. Gildissvið

Samkomulag þetta byggir á gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags íslenskra náttúrufræðinga hins vegar og nær til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Vinnueftirliti ríkisins. Samkomulagið gildir frá og með 1. desember 2014.

### 2. Markmið

- Launakerfið geri ráð fyrir sveigjanleika í vinnutíma og taki tillit til fjölskyldusjónarmiða. stofnunin sé þroskandi vinnustaður með hæfu og ánægðu starfsfólki.
- að skapa samræmt launakerfi innan stofnunarinnar og eðlilegt launastig miðað við aðrar sambærilegar stofnanir
- að launakerfið verði gagnsætt og að ákvarðanir í launamálum verði teknar með málefnalegum hætti
- að gera launakerfið hvetjandi til aukinna afkasta og góðrar frammistöðu starfsmanna og bætts árangurs stofnunarinnar
- að launakerfið stuðli að uppfyllingu gagnkvæmra væntinga starfsmanna og stofnunar
- að möguleikar á launapróun verði í samræmi við gr. 11.1.2 í kjarasamningi þar sem segir: Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra á bættem kjörum.

### 3. Skilgreining starfa og grunnröðun þeirra í launaflokka

Launakerfi Vinnueftirlitsins byggir á eftirfarandi flokkun starfa hjá stofnuninni. Þegar einstökum störfum er grunnraðað í þessa flokka skal miðað við viðvarandi/stöðugt verksvið hvers starfs.

#### Sérfræðingur II

14-17

Sérfræðingar sem vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem mælingum, úttektum, almennu- og sérhæfðu eftirliti, rannsóknum, gagnaöflun og úrvinnslu, aðstoð við samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna.

#### Sérfræðingar III

15-18

DP  
IBH

Sérfræðingar sem hafa með höndum verkefnastjórn og vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem úttektum, rannsóknnum, gagnaöflun og úrvinnslu, samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna, sem og þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Þeir bera ábyrgð á fagsviði sínu og svara fyrir það út á við og annast fagleg samskipti við aðrar stofnanir, innan lands sem utan.

#### **Fagstjóri**

17-20

Sérfræðingur sem hefur með höndum stjórnun ákveðins fagsviðs innan stofnunarinnar. Í starfinu getur falist mannaforráð og fjárhagsleg ábyrgð.

#### **Verkefnastjóri**

17-20

Verkefnastjóri annast stjórnun viðameiri verkefna í samræmi við verklagsreglur um framkvæmd verkefnastjórnunar hjá stofnuninni. Hann fer með verkstjórn vinnuhópa og ber fjárhagslega ábyrgð á framkvæmd verkefna.

#### **Aðstoðardeildarstjóri**

17-20

Er aðstoðarmaður deildarstjóra og stjórnar deild í fjarveru hans.

#### **Umdæmisstjóri**

20-23

Umdæmisstjóri sem ber ábyrgð á rekstri umdæmisins gagnvart deildarstjóra þróunar- og eftirlitsdeildar

#### **Deildarstjóri 1**

20-23

Deildarstjóri ber ábyrgð á rekstri deildar sinnar gagnvart forstjóra og annast skipulagningu, áætlanagerð og samhæfingu starfa deildarinnar við meginmarkmið stofnunarinnar. Hann hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna deildar og leggur mat á árangur þeirra. Deildarstjóri undirbýr ráðningu starfsmanna í umboði forstjóra.

#### **Deildarstjóri 2**

23-26

Deildarstjóri 2 ber ábyrgð gagnvart forstjóra á rekstri umfangsmikils sviðs innan stofnunarinnar sem samanstendur af fleiri en einni rekstrareiningu (deild eða umdæmi). Að öðru leyti vísast í skilgreiningu á deildarstjóra 1.

#### **4. Starfsreynsla**

Eftir 12. mánaða starf hækka starfsmenn um einn launaflokk. Eftir 3 ár bætist einn launaflokkur við til hækkunar.

#### **5. Menntun**

Grunnröðun miðast við 180 ECT eininga BS próf að lágmarki. BS-próf sem telur 240 ECTS einingar veitir einn launaflokk til viðbótar við grunnröðun BS- prófs (180 ECTS). Starfsmenn sem lokið hafa eins árs framhaldsmenntun (60 ECTS einingum), t.d. kennsluréttindi, raðast einum launaflokki ofan við grunnröðun og skal metast til viðbótar við æðri prófgráðu á fagsviði. Meta skal samanlagðan námskeiðstíma með sama hætti.

Meistarapróf gefur tvo launaflokk til viðbótar við grunnröðun.

Doktorspróf gefur fjóra launaflokka til viðbótar við grunnröðun starfs . Meistarapróf og viðbótarmenntun telst innifalin í doktorsprófi. Hækkun vegna meistaraprófs o.fl. kemur því ekki til viðbótar við þá hækkun vegna doktorsprófs er að framan greinir.

#### **6. Endurmenntun og starfsþróun**

Vinnueftirlitið skal 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. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verkviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

#### **7. Viðbótarhækkanir vegna álags, ábyrgðar, hæfni og frammistöðu**

Til viðbótar þeirri röðum sem felst í greinum 4. og 5. geta komið launaflokkahækkanir vegna sérstakrar ábyrgðar eða álags sem fylgja starfi umfram það sem fram kemur í grunnröðun þess og vegna mats á hæfni og frammistöðu í starfi. Við ákvörðun um slíka hækkun skal eftirfarandi metið.

- a) Hæfniskröfur umfram það sem almennt gerist, sérstök ábyrgð eða álag
- b) Frammistaða við úrlausn verkefna, þ.e. hæfni til að skipuleggja, framkvæma og fylgja eftir verkefnum, allt innan eðlilegra tímamarka og með eðlilegum afköstum
- c) Sjálfstæð vinnubrögð, þ.e. hæfni til að vinna sjálfstætt að verkefnum en þó í nauðsynlegu samráði við aðra.
- d) Frumkvæði í starfi og auðsýndur áhugi á málefnum þeim sem stofnunin starfar að.
- e) Þekkingaröflun og miðlun þekkingar, innan stofnunar sem utan.
- f) Hæfni til mannlegra samskipta og tjáningar.
- g) Hæfni til þátttöku í stefnumótun og áætlanagerð og til ábyrgðar í rekstrarlegum málefnum.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum, sbr. 20 gr. laga nr. 37/1993, sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Mat samkvæmt þessari grein verður gert hvenær sem er þegar annar aðilinn óskar þess.

DB  
ES 1914

### 8. Meðferð ágreiningsmála

Telji starfsmaður að honum sé ekki raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11.2.3 og 11.2.4 grein kjarasamnings.

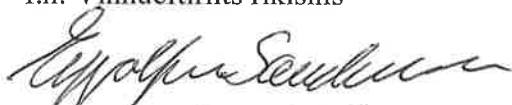
### 9. Gildistími og endurskoðun

Samningur þessi gildir frá og með 1. desember 2014 Samkomulag þetta skal endurskoðað ekki síðar en í október ár hvert ef annar aðilinn óskar þess.

### 10. Undirritun samnings

Reykjavík 13. janúar 2015

f.h. Vinnueftirlits ríkisins

  
Dagurinn Þorvaldsson

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



## Bókun 1

Með endurnýjun stofnanasamnings þessa hafa eftirfarandi viðaukasamningar verið felldir inn í samningstextann:

Viðbótarsamningar dags. 23/9/2008

Viðaukasamningur dags, 13/5/2011

Viðaukasamningur 2, dags. 27/2/2012

Hækkanir sem komu til vegna viðaukasamninga halda sér því við endurnýjunina.