

Stofnanasamningur Hagstofu Íslands og Félags Íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og FÍN
frá 26. júlí 2001 og breytingum á honum frá 18. mars 2005

1. gr.
Gildissvið

Stofnanasamningur þessi gildir um félagsmenn í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem starfa á Hagstofu Íslands. Samningurinn er hluti af kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags, 26. júlí 2001 og breytingum á honum frá 18. mars 2005.

2. gr.
Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi og upptöku nýrrar launatöflu:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og gegnsætt,
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf,
- að launakerfið nýtist sem stjórnþeki til að ná fram markmiðum Hagstofu Íslands,
- að bæta nýtingu rekstrarfjámuna og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu,
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirrar starfa sem þeir gegna,
- að launakerfið gefi möguleika á að fastar greiðslur sem eru hluti af heildarlaunum séu teknar inn í grunnlaun,
- að jafnréttisstefna Hagstofu Íslands nái fram að ganga, en þar segir m.a. að “konum og körlum skulu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, lífeyrir-, orlofs-, og veikindarétt og önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár.”

3. gr.
Starfaflokkar

Launakerfi Hagstofu Íslands byggir á eftirfarandi fjórum starfaflokkum. Til grundvallar liggur viðkomandi starfslýsing og röðun starfsins innan starfaflokks. Í starfslýsingu skal kveðið á um verkefni, ábyrgð og skyldur sem tilheyra viðkomandi starfi.

Sérfræðingur I:

Sérfræðingur I starfar á ábyrgð og undir faglegri stjórn annarra. Verkefni hans eru skýrt afmörkuð og felast aðallega í öflun gagna og úrvinnslu á ábyrgð og undir stjórn annarra.

Sérfræðingur II:

Sérfræðingur II starfar á ábyrgð og undir faglegri stjórn / leiðsögn deildarstjóra. Verkefni hans felast í lausn afmarkaðra og skilgreinda verkefna, öflun gagna, úrvinnslu og miðlun upplýsinga. Starfið felur í sér faglega ábyrgð og samskipti bæði innanhúss, innanlands og erlendis.

Sérfræðingur III:

Sérfræðingi III er falið af deildarstjóra eða skrifstofustjóra að hafa umsjón og ábyrgð á yfirgripsmiklum og flóknum verkefnum, öflun gagna, úrvinnslu og miðlun upplýsinga. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu og stjórnun verkefna. Starfið felur í sér faglega ábyrgð og fræðilegt sjálfstæði. Starfið krefst samskipta og samhæfingar við aðila innanhúss, innanlands og erlendis.

Deildarstjóri:

Deildarstjóri hefur mannaforráð og ber ábyrgð á faglegu starfi deildar, áætlanagerð, skipulagningu og samhæfingu við markmið og stefnu Hagstofu Íslands. Í starfinu felast samskipti og samhæfing við aðila innanhúss, innanlands og erlendis og starfið getur falið í sér fjárhagslega ábyrgð. Starfið krefst yfirgripsmikillar fagþekkingar og hæfni til stjórnunar.

4. gr.

Röðun starfaflokka í launaflokka

Launakerfi Hagstofu Íslands byggir á eftirfarandi fjórum starfaflokkum. Til grundvallar liggur viðkomandi starfslýsing og röðun starfsins innan starfaflokks. Í starfslýsingu skal kveðið á um verkefni, ábyrgð og skyldur sem tilheyra viðkomandi starfi.

Eftirtalin röðun starfaflokka er lágmarksröðun:

- Sérfræðingi I er grunnraðað í launaflokk 1
- Sérfræðingi II er grunnraðað í launaflokk 9
- Sérfræðingur III er grunnraðað í launaflokk 12
- Deildarstjóri er grunnraðað í launaflokk 17

Röðun starfsmanna milli starfaflokka getur skarast.

Störf starfsmanna og starfskjör skulu rædd árlega m.t.t. röðunar þeirra. Einnig getur starfsmaður óskað eftir endurmati á röðun starfs. Starf endurraðast milli launaflokka samkvæmt ákvörðun yfirstjórnar. Við endurröðun skal m.a. tekið tillit til eftirtalinnna þátta:

- Verksvið
- Umfang verkefna
- Fagleg ábyrgð
- Samskipti innanhúss, innanlands og erlendis
- Mannaforráð
- Hæfniskröfur

5. gr.

Viðmið um notkun álagspátta

Meta skal persónu- og tímabundna þætti. Ákvörðun um breyttar á álagspáttum vegna persónu- og tímabundinna þátta sætir endurskoðun. Endurskoðun fer fram við breytingu á starfssviði starfsmanns og í árlegum starfsmannasamtölum.

5.1 Menntun

Greiða skal sérfræðingi einn launaflokk hafi hann lokið MA/MS prófi á fagsviði sem nýtist í starfi og annan launaflokk hafi hann lokið doktorsprófi.

5.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla starfsmanns skal metin á eftirtaldinn máta:

- Starfsmaður með eins árs reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá einn launaflokk.
- Starfsmaður með þriggja ára reynslu úr sama eða sambærilegu starfi skal fá tvo launaflokka.

5.3 Hæfni, árangur og/eða álag

Greiða skal álag vegna hæfni, árangur og/eða álags umfram venjulegar kröfur sem gerðar eru til starfsmanna. Þessir þættir vísa til einstaklingsbundinnar hæfni starfsmanns, þess árangurs sem hann nær í starfi og/eða þess álags sem skipast vegna sérstakra verkefna, hvort heldur er viðvarandi eða tímabundið. Atriði sem taka skal mið af við mat á hæfni, árangri og/eða álagi eru meðal annars:

- Starfsmaður sýnir verulegan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði og/eða sjálfstæði í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður sýnir fjölhæfni í starfi.
- Þátttaka í fræðilegu starfi, svo sem greinarskrif í fagtímaritum.
- Viðbótarálag og/eða viðbótarábyrgð.

6. gr.

Sérstök tímabundin umbun

Með tilvísun í 5. gr. í kjarasamningi aðila er heimilt að greiða sérstaka tímabundna umbun umfram mánaðarlaun. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af yfirstjórn og byggist á skriflegum reglum sem kynntar hafa verið starfsmönnum.

7. gr.

Starfsmannasamtöl

Hagstofa Íslands skal viðhafa starfsmannasamtöl árlega. Í starfsmannasamtölum gefst aðilum kostur á fara yfir verkefnastöðu og skipulag. Þar verði einnig starfsánægja, árangur og væntingar til starfsins ræddar. Starfsmannasamtöl eru vettvangur fyrir stjórnendur og starfsmenn til að setja sér sameiginleg markmið, svo sem um starfs- og endurmenntun í starfsmannasamtölum.

8. gr.

Ágreiningur og endurskoðun

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefnda í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra, fyrir hönd ríkissjóðs og Félags íslenskra náttúrufræðinga frá 26. júlí 2001. Varðandi endurskoðun vísast til gr. 11.1.3.3. kjarasamningsins.

9. gr.

Jafnræðisregla

Mat á því hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

10. gr.

Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006.

Reykjavík, 16. ágúst 2006

F.h. Hagstofu Íslands

Þórunn Hilmarsson
Höfnfréttur Gísladóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Þórunn Hilmarsson
Jón Móri Halldórsson
Þórunn Gísladóttir