

Félag íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)

og

Rannsóknamiðstöð Íslands (RANNÍS)

gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við ákvæði í gildandi kjarasamningum félagsins við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og fylgiskjöl með þeim samningum.

1. grein: Inngangur

Rannsóknamiðstöð Íslands, RANNÍS, heyrir undir menntamálaráðherra og starfar samkvæmt lögum nr. 3 2003 um opinberan stuðning við vísindarannsóknir. Hlutverk RANNÍS er þrjúþætt:

- RANNÍS veitir íslensku vísinda- og tæknisamfélagi aðstoð til framþróunar á innlendum og erlendum vettvangi
- RANNÍS er samstarfsvettvangur til undirbúnings og framkvæmdar opinberrar vísinda- og tæknistefnu.
- RANNÍS gerir áhrif rannsókna á þjóðarhag og hagvöxt sýnilegan

Stofnunin er miðstöð í stuðningskerfi rannsókna og þróunarmála rannsókna á Íslandi, til þjónustu og aðstoðar við stjórnvöld, vísinda- og tæknisamfélagið og þjóðfélagið allt.

2. grein: Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna í FÍN sem starfa hjá Rannsóknamiðstöð Íslands. Samningurinn er hluti kjarasamninga félagsins og fjármálaráðherra 18. mars 2005. Hann er gerður í 2 samhljóða eintökum, einu fyrir hvorn samningsaðila.

3. grein: Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið samningsins:

- Að launakerfið sé árangursríkt stjórnæki til að ná markmiðum stofnunarinnar
- Að tryggja að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfum starfsmönnum
- Að launakerfið hvetji til herra menntunarstigs starfsmanna stofnunarinnar
- Að launakerfið sé hlutlægt, gagnsætt og sveigjanlegt
- Að ákvarðanir um laun starfsmanna séu teknar með málefnalegum hætti
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu, afkasta og árangurs
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til að afla og leysa verkefni í samræmi við hlutverk og markmið stofnunarinnar

- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til að setja og ná eigin markmiðum í samræmi við hlutverk og markmið stofnunarinnar
- Að launakerfið mismuni ekki konum og körlum

Aðilar eru sammála um að til þess að ná þessum markmiðum skuli

- starfsþróunaráætlun gerð fyrir hvern starfsmann sem m.a. tekur til símenntunar. Markmið slíkrar áætlunar er að auka hæfni og sveigjanleika starfsmanns og viðhalda og auka ánægju og árangur í starfi.
- starfsmannasamtöl framkvæmd að minnsta kosti árlega.

4. grein: Röðun í launaflokka

Röðun í launaflokka

Röðun í launaflokka skal vera samkvæmt hlutlægum mælikvörðum eins og unnt er. Með hugtakinu launaflokkur í þessu samkomulagi er átt við flokk í launatöflu FÍN.

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir í samkomulagi þessu hafi áhrif á laun starfsmanns og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Vísireglan tekur til allra greina samningsins.

Röðun í launaflokka byggir á starfstengdum þáttum og persónubundnum þáttum. Forstöðmaður skal leggja fram rökstuðning með launaákvörðun sinni.

4.1 Starfstengdir þættir

Starfstengdir þættir miðast við starfið sem gegnt er og ekki starfsheiti í skipuriti stofnunar. Þannig geta starfstengdir þættir verið mismunandi milli starfsmanna sem gegna samnefndum störfum samkvæmt skipuriti. Aðferðin við röðun í launaflokka byggir á þeirri forsendu að starfsemi RANNÍS miðist við verkefnaskipulag eins og unnt er en ekki fyrirfram skilgreind störf.

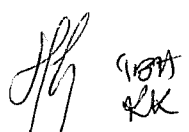
Starfstengdir þættir geta samanlagt gefið að hámarki 21 launaflokk í launatöflu FÍN til hækkunar en aldrei minna en 7.

Í viðauka 1 eru tíundaðir helstu þættir sem einkenna störf hjá Rannsóknamiðstöð Íslands. Þessir þættir eru til viðmiðunar við ákvörðun um hækkun vegna starfstengdra þátta.

Eftirtaldir þættir gefa allt að 7 launaflokkum samtals:

- Í starfinu felst ábyrgð á að aðrir starfsmenn sinni þeim verkefnum sem þeim eru falin á sviðum stofnunarinnar.
- Í starfinu felst sambæfing verkefna sem stofnunin hefur tekið að sér á ákveðnum sviðum eða milli sviða.
- Í starfinu felst stefnumótun, gerð fjárhagsáætlana við gerð fjárlagabæiðni og rekstraráætlun fyrir stofnunina og svið hennar.

Eftirtaldir þættir gefa allt að 13 launaflokkum samtals:



- Í starfinu felst að afla stofnuninni verkefna sem samræmast markmiðum hennar hverju sinni.
- Í starfinu felst ábyrgð á og stjórnun verkefna.
- Í starfinu felst ábyrgð á fagsviði eða málaflokki.
- Í starfinu felst ábyrgð á verkþáttum eða verkferlum.

Eftirtaldir þættir gefa allt að 7 launaflokkum samtals:

- Í starfinu felst greiningar- og þróunarstarf á sviðum sem tengjast starfsemi stofnunarinnar.
- Í starfinu felst miðlun þekkingar.

Eftirtalinn þáttur gefur tvo launaflokka:

- Í starfinu felst að vera staðgengill forstöðumanns eða staðgengill sviðsstjóra.

4.2 Mat menntunar, þekkingar og reynslu til launaflokka

Eftirtaldir einstaklingsbundnir þættir geta gefið hækkun um allt að 7 launaflokka sem hér segir.

Menntun (tölur leggjast ekki saman):

Meistaragráða gefur 3 launaflokka til hækkunar frá grunnröðun.

Doktorsgráða gefur 5 launaflokka til hækkunar frá grunnröðun.

Þekking:

Sérstaka og umfangsmikla þekkingu starfsmanns á vettvangi þess starfs sem hann er ráðinn til að gegna eða á þeim málaflokki sem hann er ráðinn til að sinna má meta til allt að 3 launaflokka hækkunar.

Starfsþróun:

Samkvæmt bókun II skal starfsþróunarstefna RANNÍS liggja fyrir í desember 2006 og verða starfsþróunarsamningar gerðir í byrjun árs 2007. Sjá bókun V um ákvæði sem gildir fram að þeim tíma.

Launaflokkahækkanir vegna starfsaldurs:

- Tvo launaflokka eftir 6 mánuði eða við ótímabundna ráðningu.

4.3 Mat annarra persónubundinna og árangurstengdra þátta

Sérstaka færni starfsmanns skal meta til launaflokka samkvæmt launatöflu FÍN ofan á þann launaflokk sem starfsmaður er metinn í skv. starfstengdum þáttum, menntun, þekkingu og starfsaldri. Meta skal eftirfarandi færni og árangur starfsmanns til allt að 6 launaflokka. Við matið skal taka tillit til þeirra aldursþrepahækkana sem felast í kjarasamningi FÍN þannig að gætt sé jafnræðis meðal aðila í sambærilegu starfi. Matið er bundið árlegri endurskoðun í samræmi við starfsþróunaráætlun. Heildarmat þátta skv. 4. grein skal aldrei fara út fyrir þann ramma sem launatafla FÍN setur.

- **Faglega færni** sem er sérstök fagleg færni umfram mat á prófgráðum, reynslu og starfsaldri. Hér má meta færni sem RANNÍS þarf að hafa innan sinna vébanda en

ISA
KK

HL

samkeppni er um á markaði vegna sérstöðu. Hér skal taka tillit til þess hvernig starfsmaður heldur sér við í starfi og hver árangur er af starfsþróunaráætlun.

- **Frumkvæði** og sjálfstæði í starfi og við verkefnaöflun og stefnumótun, sköpunarkraftur og leiðtogahæfileikar.
- **Árangur í starfi** er metinn samkvæmt samkomulagi um mælikvarða.
- **Samskiptahæfni** er hæfni til góðra samskipta innan RANNÍS og út á við. Lipurð, sveigjanleiki og hæfni til aðlögunar að breyttum aðstæðum. Hæfni til að skapa gott andrúmsloft á vinnustað og viðmót við viðskiptavinum og hagsmunahópa.
- **Starfsleikni** er verklagni, útsjónarsemi, aðgæsla og skipulögð vinnubrögð.
- **Traust** er áreiðanleiki, stundvísi, iðjusemi og skilvirkni.

5. grein: Tímabundin verkefni

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann hækka um tvo launaflokka meðan á því stendur.

Hafi starfsmaður starfað lengur en 13 mánuði samfleytt með tímabundna hækkun vegna verkefna skal hann halda þeim kjörum sem samið var um þeirra vegna.

6. grein: Eingreiðslur

Eingreiðslur umfram mánaðarlaun (tímabundin umbun) vegna sérstakra þátta fara eftir ákvæðum í kjarasamningi og stefnu stofnunar. Ákvarðanir um eingreiðslur skulu teknar í samstarfi við sviðsstjóra.

7. grein: Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd skal skipuð samkvæmt grein 11.2 í kjarasamningi félagsins sem samningurinn nær til. Samstarfsnefndin annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi og meðferð ágreiningsmála.

8. grein: Meðferð ágreiningsmála

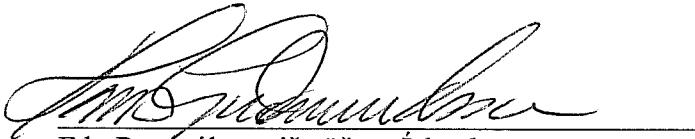
Hver samningsaðili um sig getur farið fram á að ágreiningsmál vegna framkvæmdar samningsins verði tekin upp. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar. Skal hún starfa samkvæmt grein 11.2 í kjarasamningi félagsins sem samningurinn nær til.

9. grein: Gildistími og endurskoðun

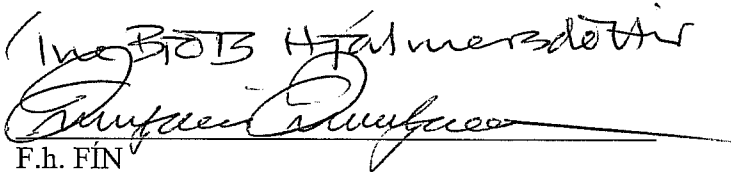
Gildistími er frá 1. maí 2006. Aðilar eru sammála um að ljúka endurskoðun stofnanasamnings 30. apríl 2007.

Aðilar eru sammála um að endurskoða samning þennan árlega eða ef annar hvor aðili óskar þess eða þörf krefur.

10. grein: Undirritun samnings



F.h. Rannsóknamiðstöðvar Íslands
Hans Kr. Guðmundsson



F.h. FÍN

11. grein: Bókanir

Bókun I: Í lok janúar 2006 verður lokið gerð mælikvarða um árangur í starfsemi stofnunarinnar og viðmiðanir fyrir eingreiðslur.

Bókun II: Í desember 2006 verði búið að gera starfsþróunarstefnu.

Bókun III: Í lok apríl 2007 verður lokið gerð jafnréttisstefnu.

Bókun IV: Samráðsvettvangur trúnaðarmanna á Rannís er Launanevnd. Auk trúnaðarmanna situr sviðsstjóri stjórnsýslusviðs í Launanevnd

Hlutverk launanevndar er að hafa eftirlit með því að jafnræðis sé gætt við ákvarðanir um röðun í launaflokka, álag á laun og eingreiðslur. Forstöðumaður skal leita áhlits Launanevndar á öllum beiðnum um breytingu á launum og óskum um eingreiðslur. Launanevnd hefur aðgang að upplýsingum um laun og ráðningarsamninga allra starfsmanna á grundvelli skriflegs samþykkis hvers einstaks starfsmanns og þeim ber að miða álit sitt við vísiregluna í grein 4 í þessum samningi. Meti Launanevnd að við framkvæmd samningsins hafi komið upp tilvik sem brjóta í bága við megintilgang hans skal hún gera tillögur um aðgerðir til forstöðumanns og samstarfsnefndar stéttarfélagsins.

Launanevnd fundar ekki sjaldnar en á hálfis árs fresti. Beiðnum og óskum starfsmanna skal þó svarað innan tveggja mánaða. Launanevnd er ráðgefandi fyrir forstöðumann sem tekur endanlegar ákvarðanir um laun.

Bókun V: Þar til starfsþróunarstefna hefur verið sett gilda ákvæði úr fyrri stofnanasamningum um hækkun til launa eftir 1, 2 og 3 ár í starfi hjá RANNÍS. Í fyrri stofnanasamningum er hvert ár metið til launaflokks. Taka skal tillit til væntanlegra hækkana af þessum toga á árinu 2006 við vörpun í nýja launatöflu.

Bókun VI: Aðilar eru sammála um að reglur vegna óhagræðis við utanlandsferðir er settar voru í janúar 2005 gildi áfram og verði endurskoðaðar samhliða stofnanasamningi.

Bókun VII: Aðilar eru sammála að sú röðun starfsmanna stofnunarinnar í starfi 1. maí 2006 og eru í FÍN skuli vera vísiregla fyrir nýja starfsmenn.

istt
KX
JK

Viðauki 1

Eftirfarandi lýsingar á verkefnum hjá RANNÍS eru lagðar til grundvallar starfstengdri röðun í launaflokka.

Lýsingarnar eru almenns eðlis. Umfang ábyrgðar og stjórnunar í hverjum flokki getur verið mismunandi. Helstu þættir sem ráða mati á störfum innan hvers flokks eru:

- Einföld verkefni sem nær eingöngu eru unnin af starfsmanni innan rekstrarsviðs. Ábyrgð á að setja upp verk-, tíma- og kostnaðaráætlun, fylgja henni og skila niðurstöðum.
- Stór verkefni sem snerta fleiri starfsmenn á fleiri rekstrarsviðum. Til viðbótar stjórnun einfaldari verkefna kemur ábyrgð á samhæfing á vinnu annarra í verkefninu, samþætting verkþátta og ársuppgjör / áætlanir í fjölærum verkefnum.
- Verkefni sem í viðbót við ofangreind verkefni felur í sér alþjóðlegt samstarf eða að verkefnið er verkþáttur í stærra alþjóðlegu verkefni.

Stjórnun á rekstrarsviði (svið í skipuriti) – felur í sér samhæfingu verkefna á sviðinu, yfirsýn yfir verkefni starfsmanna sem tilheyra sviðinu, skipulag starfa og verkefna á sviðinu, áætlun um rekstur, eftirfylgni, skýrslugerð, skipulag á samskiptum við markhópa og aðra starfsemi RANNÍS, rekstrarábyrgð gagnvart forstöðumanni, stefnumótandi frumkvæði, verkefnaöflun, sértekjusköpun.

Ábyrgð á fagsviði / fræðasviði – felur í sér ábyrgð á að RANNÍS sé í stakk búið til að sinna markhópum fræðasviðsins, skipuleggja atburði, miðla upplýsingum um og skapa tækifæri fyrir vísindasamfélagið. Sinna og bera ábyrgð á samskiptum við systuraðila erlendis á sviðinu og við fulltrúa Íslands og/eða RANNÍS í alþjóðlegum nefndum o.fl. starfi á erlendum vettvangi, ábyrgð á faglegri umsýslu RANNÍS á fræðasviðinu. Frumkvæði að aðgerðum, atburðum og starfsemi til framþróunar fræða(fag)sviða.

Ábyrgð á málaflokki – felur í sér ábyrgð á að RANNÍS sinni ákveðnum málaflokki eða sviði skipuleggja atburði, miðla upplýsingum um og skapa tækifæri fyrir vísindasamfélagið, afla verkefna skilgreina og skipuleggja til þess að fyrir liggi ætíð nýjustu upplýsingar til nýtingar við stefnumótun. Ábyrgð á samskiptum og samstarfi við hagsmunaaðila innan málaflokksins innanlands sem utan.

Stjórnun verkefna – felur í sér ábyrgð á verkefni eða verkefnum, rekstrar, tíma og verkáætlun. Ábyrgð á minni verkefnum, t.d. þar sem aðrir starfsmenn koma ekki að er gagnvart stjórnanda þess rekstrarsviðs sem verkefnið tilheyrir. Ef um verkefni er að ræða sem nær til fleiri starfsmanna og sérstaklega heyrir til fleiri rekstrarsviða er ábyrgð gagnvart forstöðumanni en í samráði við sviðstjóra.

Ábyrgð verkþátta, ábyrgð á verkferlum – felst í að starfa sjálfstætt að þáttum sem eru liðir í stærra verkefni í samráði og undir stjórn verkefnisstjóra eða að bera sjálfstætt

1874
[Handwritten signatures]

ábyrgð á ákveðnum verkferlum innan stofnunar og umsjón með tilheyrandi kerfum svo sem gagnagrunnum o fl. Slíkir verkferlar nýtast og geta verið grundvöllur ákveðinna starfsviða eða fjölpætrrar starfsemi.