

Stofnanasamningur
Skipulagsstofnunar annars vegar
og
Félags íslenskra náttúrufræðinga hins vegar
skv. ákvæðum 11. greinar í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra
f. h. ríkissjóðs dags. 26. júlí 2001.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfa hjá Skipulagsstofnun. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra dags. 26. júlí 2001, sbr. 11. grein hans.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Að launakjör starfsmanna Skipulagsstofnunar séu sambærileg eða betri en hjá sambærilegum stofnunum.

3. Starfsheiti og grunnröðun þeirra

3.1 Almennar forsendur

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum ef unnt er. Með starfsreynslu í samningi þessum er átt við vinnu á fagsviði eftir að háskólanám er hafið og nám og vinnu á fagsviði að loknu B.S./B.A.-prófi eða sambærilegu prófi. Ákvörðun, sem tekin er um 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.

3.2 Starfsheiti og skilgreining þeirra

Launakerfi Skipulagsstofnunar byggir á eftirfarandi starfsheitum og skilgreiningum, sbr. 11. gr. í kjarasamningi dags. 26. júlí 2001:

Sérfræðingur 1

Starfsmaður sem starfar að afmörkuðum verkefnum eða verkþáttum. Hann starfar að hluta sjálfstætt og að hluta undir leiðbeiningum annarra sérfræðinga.

Sérfræðingur 2

Starfsmaður sem hefur umsjón með ákveðnum verkefnum, vinnur sjálfstætt og ber faglega ábyrgð á þeim.

Sérfræðingur 3

Starfsmaður sem hefur umsjón með eða stjórnar ákveðnum verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann tekur þátt í stefnumótun, ráðgjöf, öflun upplýsinga, þróun og áætlanagerð í samráði við sviðsstjóra.

Verkefnastjóri

Starfsmaður sem hefur umsjón með og stórnar verkefnum innan tiltekins málaflokks og ber faglega ábyrgð á honum. [Hann heldur virku sambandi við aðila utan stofnunarinnar í tengslum við málaflokkinn.] Hann tekur þátt í stefnumótun, ráðgjöf, öflun upplýsinga, þróun og áætlanagerð í samráði við sviðsstjóra.

Sviðsstjóri

Starfsmaður sem stýrir sviði stofnunar, sinnir áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunarinnar, er ábyrgur fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar svo sem fyrirtæki, stofnanir og/eða ráðuneyti. Hann hefur fjárhagslega ábyrgð og mannaforráð. Sviðsstjóri getur verið staðgengill skipulagsstjóra.

Aðstoðarskipulagsstjóri

Starfsmaður sem aðstoðar skipulagsstjóra við stjórn og rekstur Skipulagsstofnunar og er staðgengill skipulagsstjóra, sinnir áætlanagerð og samhæfingu við stefnu stofnunarinnar, er ábyrgur fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar svo sem fyrirtæki, stofnanir og/eða ráðuneyti. Hann hefur fjárhagslega ábyrgð og mannaforráð.

3.3 Grunnröðun/lágmarksröðun

Sérfræðingur 1	06
Sérfræðingur 2	09
Sérfræðingur 3	11
Verkefnastjóri	14
Sviðsstjóri	19
Aðstoðarskipulagsstjóri	25

4. Starfslýsingar

Við röðun verði miðað við viðvarandi verksvið/samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

5. Aðrir þættir sem ráða röðun í launaflokka

Röðun starfs í kafla 3.3 er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 5.1 - 5.3.

5.1 Menntun

Við grunnröðun starfa skal bæta við launaflokkum vegna menntunar. Menntunarálag á þó ekki við um sviðsstjóra og aðstoðarskipulagsstjóra. Aðeins eitt af eftirtöldum atriðum gildir hverju sinni:

- Fjórða árs verkefni, B.S./B.A. Honors eða sambærilegt próf (120 ein. námsgráða): Ofan á grunnflokk bætist við 1 launaflokkur.
- M.S./M.A. próf eða sambærilegt: Ofan á grunnflokk bætast við 2 launaflokkar.
- Dr./Ph.D. próf eða sambærilegt: Ofan á grunnflokk bætast við 3 launaflokkar.

Aðilar eru sammála um að efla símenntun starfsmanna.

5.2 Mat á einstökum störfum

Við röðun einstakra starfa umfram það sem greint er í gr. 3.3 og 5.1 skal taka tillit til þess að eftirfarandi þættir geta orðið til þess að raða starfi ofar en grunnröðun segir:

- ▪ Aukin fagleg og stjórnunarleg ábyrgð.
- ▪ Aukið umfang.
- ▪ Aukið álag.
- ▪ Aukið áreiti vegna umsjónar.

5.3 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna varðandi röðun umfram það sem greint er í gr. 3.3, 5.1, og 5.2 skal taka tillit þess að eftirfarandi þættir geta orðið til þess að raða starfsmanni ofar en grunnröðun segir:

- ▪ Aukinn árangur/afköst/frammistaða.
- ▪ Aukin hæfni í starfi.
- ▪ Aukin samstarfshæfni.
- ▪ Aukið frumkvæði.
- ▪ Aukin starfsreynsla.
- ▪ Aukin þekking/menntun.

6. Endurmat starfskjara

Einu sinni á ári skulu störf starfsmanns og starfskjör metin sameiginlega af starfsmanni og skipulagsstjóra eigi síðar en 2 mánuðum eftir starfsmannaviðtal við sviðsstjóra/skipulagsstjóra og þeir þættir skoðaðir sem geta haft áhrif til hækkunar á röðun hans innan ramma skv. gr. 3.3 og/eða gr. 5.1, og/eða gr. 5.2 og/eða gr. 5.3 og jafnframt með tilliti til þess hvort starf skuli fært til annars starfsheitis. Í þeim tilvikum sem matið leiðir til breytinga á launakjörum skal það rökstutt með tilvísun í þætti sem tilgreindir eru í gr. 3.3 og/eða gr. 5.1 og/eða gr. 5.2 og/eða gr. 5.3.

7. Starfsmannaviðtöl

Skipulagsstjóri/sviðsstjóri boðar árlega hvern starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið hans og skal sá fundur fara fram á tímabilinu febrúar-mars. Starfsmaður á jafnframt rétt á umsögn sviðsstjóra um störf sín liðið ár.

8. Ágreiningur um röðun starfsmanns

Telji starfsmaður að honum hafi ekki verið rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði í gr.11 um Samstarfsnefnd í kjarasamningi FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dags. 26. júlí 2001.

9. Endurskoðun

Endurskoða skal stofnanasamning þennan ef annar hvor aðili óskar þess. Verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða megin verkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

10. Gildistími

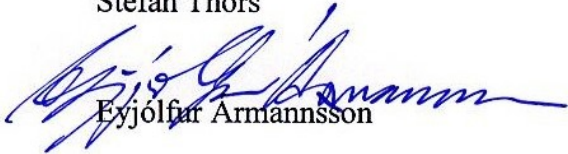
Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006

Reykjavík 1. júní 2006

f.h. Skipulagsstofnunar



Stefán Thors



Eyjólfur Armannsson

f.h. Félags Íslenskra náttúrufræðinga.

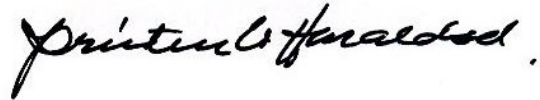


Jakob Gunnarsson

Málfríður K. Kristiansen



Þrúður G. Haraldsdóttir



Fylgiskjal 1.

Við yfirfærslu á launatöflu 1. maí 2006 hækka dagvinnulaun allra sem áður voru í B ramma og þeirra í C ramma sem eru í flokki á sléttum tölum um 3,71%. Þeir sem áður voru í oddatöluflokki í C ramma hækka um 2,17%.

1. janúar 2007 fá allir starfsmenn hækkun um 1 launaflokk.

1. maí 2007 fá þeir starfsmenn, sem fengu 2,17% hækkun á sín laun við yfirfærslu í nýja launatöflu 1. maí 2006, hækkun um einn launaflokk.

Aðilar eru sammála um að að fyrir árslok 2007 fari samningsaðilar stofnanasamningsins yfir röðun félagsmanna FÍN hjá Skipulagsstofnun. Aðilar eru jafnframt sammála um að fylgjast með þróun launa og annara starfskjara hjá sambærilegum stofnunum, þannig að kjör starfsmanna Skipulagsstofnunar dragist ekki aftur úr.

Aðilar eru sammála um að í janúar 2008 verði menntunarálag endurskoðað.

Reykjavík, 1. júní 2006

f.h. Skipulagsstofnunar

Stefán Thors

Eyjólfur Ármannsson

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Jakob Gunnarsson

Málfríður K. Kristiansen

Þrúður G. Haraldsdóttir