

Stofnanasamningur Náttúrufræðistofnunar Íslands og Félags íslenskra náttúrufræðinga skv. ákvæðum 11. kafla kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, dags. 18. mars 2005

1. Inngangur

Náttúrufræðistofnun Íslands gegnir mikilvægu hlutverki í íslensku samfélagi. Henni ber að skrá íslenska náttúru kerfisbundið og leiðbeina um vernd hennar og nýtingu. Í þessu felst meginhlutverk hennar og sérstaða. Nauðsynlegt er að við Náttúrufræðistofnun Íslands vinni vel menntað fólk með reynslu á sviði náttúruvísinda. Samningur þessi þarf að vera með þeim hætti, að hann laði gott starfsfólk að stofnuninni og hvetji það til að rækja störf sín.

2. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem starfa hjá Náttúrufræðistofnun Íslands svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, dags. 18. mars 2005, sbr. 11. kafla.

3. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar

4. Skilgreiningar

Með hugtakinu *launaflokkur (lfl.)* er vísað til láréttra lína í launatöflu í fylgiskjali 2 með kjarasamningi fjármálaráðherra og Félags íslenskra náttúrufræðinga undirrituðum 18. mars 2005.

5. Grunnröðun starfsheita

Við röðun starfa í samræmi við ákvæði samkomulags þessa skal miða við að um sé að ræða viðvarandi eða stöðugt verksvið. Í tilvikum þar sem starfsmaður fellur ekki að hinum almennu skilgreiningum er heimilt með samkomulagi í samstarfsnefnd að raða honum í annað starfsheiti

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, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Starfsheiti og skilgreiningar þeirra:

Rannsóknarmaður: Náttúrufræðingur sem annast almenna gagna- eða sýnasöfnun og/eða almenna úrvinnslu gagna/sýna undir stjórn annarra. Störfin eru unnin undir faglegri umsjón og á ábyrgð annarra.

Sérfræðingur 1:

Náttúrufræðingur sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á sjálfstæðum verkþáttum í stærra verkefni sem er undir yfirstjórn annarra. Getur unnið við söfnun og úrvinnslu gagna, túlkun niðurstaðna og skýrslugerð í samráði við yfirstjórnanda. Hefur ekki viðvarandi mannaforráð.

Sérfræðingur 2:

Náttúrufræðingur sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á einstökum afmörkuðum verkefnum. Vinnur alla jafna einn og ber ábyrgð á sínum verkefnum. Vinnur að gerð rannsóknáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna. Hefur ekki viðvarandi mannaforráð.

Sérfræðingur 3:

Náttúrufræðingur sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á afmörkuðu verksviði. Vinnur annað hvort einn og ber ábyrgð á sínu sérsviði eða með aðstoðarmenn og/eða sérfræðinga sér við hlið. Vinnur að gerð rannsóknáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna.

Sérfræðingur 4:

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber ábyrgð á verksviði. Felur í sér ráðgjöf, álitsgerðir, leiðsögn og fræðslu. Vinnur annað hvort einn og ber ábyrgð á sínu verksviði eða með aðstoðarmenn og/eða sérfræðinga sér við hlið. Vinnur að gerð rannsóknáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna

Verkefnisstjóri:

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber ábyrgð á umfangsmiklu verksviði, sem felur í sér verkstjórn starfshóps (sérfræðinga og/eða aðstoðarmanna), eða mörgum smærri verkefnum. Vinnur að gerð rannsóknáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna.

Sérstök rannsóknastaða:

Náttúrufræðingur sem stundar rannsóknir samkvæmt sérstökum samningi við stofnunina, vinnur alla jafna einn og ber ábyrgð á verkefnum sínum gagnvart

forstjóra. Mikið sjálfstæði ríkir um val á rannsóknaverkefnum, en þau skulu falla að hlutverki og starfsemi stofnunarinnar og felast bæði í úrvinnslu gagna og feltvinnu eftir því sem við á. Sinnir nefndarstörfum og tekur þátt í verkefnum stofnunarinnar skv. samkomulagi, þar á meðal í þjónustu- og ráðgjafarverkefnum.

Sviðsstjóri ráðgjafarverkefna:

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber ábyrgð gagnvart forstjóra á verkamningum við utanaðkomandi aðila og framkvæmd þeirra. Heldur utan um skýrslugerð á sviði ráðgjafarverka og ritstýrir flestum þeirra. Hefur með höndum mannaforráð í tengslum við ráðgjafarverk. Vinnur jafnframt að sjálfstæðum rannsóknarverkefnum eða tekur þátt í rannsóknum með öðrum hætti. Vinnur að gerð rannsóknáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna.

Fagsviðsstjóri:

Náttúrufræðingur sem stýrir faghópi á einum af hinum þremur hefðbundnu sérfræðisviðum Náttúrufræðistofnunar: grasafræði, dýrafræði og jarðfræði. Hann er fulltrúi fagsviðsins innan sem utan stofnunarinnar og er faglegur forystumaður þess. Fagsviðsstjóri vinnur jafnframt að verkefnastjórn eða að sjálfstæðum rannsóknaverkefnum, sem m.a. fela í sér gerð rannsóknáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna.

Forstöðumaður deildar:

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber faglega og fjárhagslega ábyrgð á daglegum rekstri deildar eða seturs í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunarinnar, samþykka verkferla og ákvarðanir forstjóra. Forstöðumaður sérhæfir sig í stjórnun og sinnir henni fyrst og fremst, en getur stjórnað rannsóknaverkefnum eða tekið þátt í rannsóknum með öðrum hætti enda hafi það ekki í för með sér mikla fjarveru frá stofnuninni vegna útivinnu. Einn forstöðumanna er tilnefndur staðgengill forstjóra hverju sinni.

Grunnröðun starfsheita skal vera eftirfarandi:

<u>Starfsheiti</u>	<u>Lfl.</u>
rannsóknarmaður	01
sérfræðingur 1	03
sérfræðingur 2	05
sérfræðingur 3	07
sérfræðingur 4	08
verkefnastjóri	08
sérstök rannsóknastaða	12
sviðsstjóri ráðgjafar	12
fagsviðsstjóri	12
forstöðumaður deildar	25

Sá forstöðumanna er gegnir staðgengilsstarfi raðast einum lfl. hærra en ella.

6. Viðbótarþættir við grunnröðun.

Til viðbótar þeirri launaröðun sem að framan er lýst geta eftirtaldir starfs- og einstaklingsbundnir þættir leitt til hækkunar launa náttúrufræðinga, annarra en forstöðumanna. Eftirfarandi ákvæði um viðbótarþætti sviðsstjóra gilda einnig um

sérstaka rannsóknastöðu. Mat er lagt á þætti í gr. 6.1 og 6.2, sbr. fylgiskjal 1 og verður framkvæmt a.m.k. árlega. Svo jafnræðis sé gætt og að ákvörðun sé byggð á málefnalegum rökum fer trúnaðarmaður stéttarfélags árlega yfir matið og röðun starfsmanna.

Stig fyrir hina ýmsu þætti leggjast saman og reiknast síðan yfir í launaflokka þannig að 2 stig jafngilda 1 launaflokki. Launaflokkar rúnast í næstu heilu tölu þannig að hálfur launaflokkur eða meira rúnast upp í næstu heilu tölu.

Starfs- og einstaklingsbundnir þættir sem meta skal til viðbótar grunnröðun eru:

6.1 Starfsbundnir þættir:

Eftirtaldir viðvarandi starfsbundnir þættir umfram skilgreiningar í starfsheitum geta leitt til hækkunar launa náttúrufræðinga. Starfsbundnir þættir endurmetast við flutning milli starfsheita. Slíkt endurmat skal ekki leiða til lækkunar heildarlauna. Starfsbundnir þættir skulu vera í samræmi við starfslýsingar.

A. Fagleg og/eða stjórnunarleg ábyrgð

Felst í stjórnun manna, stjórnun verkefna, eftirliti með verkáætlunum, ábyrgð á tækjum, húsnæði eða gögnum, stefnumótun, verkefnaöflun, staðgengilshlutverki, fjárhagsábyrgð verkefna, gerð eða framkvæmd fjárhagsáætlana, eftirliti með fjárhagsáætlunum, faglegri ábyrgð, faglegum kröfum starfs, eftirliti með faglegum gæðum, einyrkjastöðu, þróun, álitsgerðum, ráðgjöf eða leiðbeiningu.

Skal matið til allt að 2 stiga hjá rannsóknarmönnum og sérfræðingum 1-3, í öðrum starfsheitum til allt að 3 stiga.

B. Umfang og álag

Felst í umfangi starfs, álagi í starfi, eðli og þyngd verkefna, sérstakri áhættu í starfi (svo sem að vinna einn í felti við erfiðar aðstæður, umgengni við eiturefni, bjargsigi eða ferðum um hálendið, jökla og jökulár), óvenju umfangsmiklum verkefnum s.s. umsjón með ráðstefnum eða undirbúningur og skipulagning nýrra verkefna.

Skal matið til allt að 4 stiga. Skal matið til allt að 6 stiga hjá rannsóknamönnum, sérfræðingum 4, verkefnisstjórum og sviðsstjórum.

6.2 Einstaklingsbundnir þættir:

Eftirtaldir einstaklingsbundnir þættir skulu metnir hjá hverjum starfsmanni.

A. Menntun

Menntun tekur eingöngu til hæst metna prófs.

M.Sc. próf eða sambærilegt skal matið til 4 stiga.

Ph.D. próf eða sambærilegt skal matið til 8 stiga.

Þessi þáttur er ekki metinn hjá sviðsstjórum, en skal þó metinn í starfsheitinu sérstök rannsóknastaða.

B. Hæfni

Hæfni felst í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er átt við viðbótarnám á fagsviði. B.Sc. próf (honours) skal matið til 2 stiga, einnig post doc. eða tvöfaldur master. Önnur þekking sem nýtist í starfi skal metin til stiga. Með færni er átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun ákveðinna tölvuforrita eða tækja, yfirsýn eða leiðtogahæfileika.

Skal matið til allt að 4 stiga. Skal matið til allt að 3 stiga hjá sviðsstjórum og til allt að 6 stiga hjá sérfræðingum 4 og verkefnisstjórum.

C. Reynsla

Reynsla á fagsviði (óháð vinnustað) sem nýtist í starfi. Lágmark 2 stig fyrir 3 ár og lágmark 4 stig fyrir 12 ár.

Skal metið til allt að 6 stiga.

D. Árangur og frammistaða

Umfram það sem eðlilegt má teljast. Tekið mið af síðustu 12 mánuðum. Þessi þáttur getur lækkað, þ.e. hann er ekki varanlegur.

Skal metið til allt að 2 stiga. Skal metið til allt að 3 stiga hjá sérfræðingum 4, verkefnisstjórum, sviðsstjórum.

E. Frumkvæði og samstarfshæfni

Felst í frumkvæði, sjálfstæði, vilja og getu til að takast á við ný verkefni, samstarfshæfni, sveigjanleika eða aðlögunarhæfni.

Skal metið til allt að 2 stiga. Skal metið til allt að 3 stiga hjá sérfræðingum 4, verkefnisstjórum og sviðsstjórum.

7. Starfslýsingar

Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

8. Starfsmannaviðtöl

Einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við forstjóra. Yfirmaður skal gera forstjóra grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig. Starfsmannaviðtöl fara fram á tímabilinu nóvember til desemberloka ár hvert.

9. Endurmat starfskjara

Einu sinni á ári boðar forstjóri starfsmann á fund til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans innan ramma skv. gr. 5 og 6. Launaviðtöl fara fram á tímabilinu febrúar til marsloka ár hvert.

10. Tímabundin vik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér töluvert meira umfang eða ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfslýsingu eða skipulagi vinnu hans á stofnun skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Gera skal tímabundinn sérsamning um starfsskyldur og greiðslur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði á 24 mánaða tímabili á þessum kjörum verða þau varanleg.

11. Hlífðarfatnaður og áhöld

Stofnunin sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlífðarfatnaði og áhöldum við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlífðarfatnaður og áhöld falli að þörfum hvers starfs. Stofnunin getur gert samning við eitthvert fyrirtæki um kaup á slíkum fatnaði eða áhöldum til að ná hagstæðari kjörum. Stofnunin getur farið fram á að hlífðarfatnaður og áhöld séu merkt stofnuninni. Ef starfsmaður telur að hlífðarfatnaður eða áhöld sem stofnunin er tilbúin að veita uppfylli ekki þær kröfur

sem starfsmaðurinn gerir er í undantekningartilvikum hægt að semja um að starfsmaður fái greiðslu sem samsvarar þeim kostnaði sem stofnunin ber vegna annarra starfsmanna og að starfsmaður útvegi sér sjálfur viðkomandi hlífðarfatnað eða áhald. (sjá einnig fylgiskjal 2)

12. Upplýsingar á launaseðli

Upplýsingar um launatengt starfsheiti og grunnröðun skulu koma fram á launaseðli ásamt endanlegum launaflokki.

13. Greiðslur vegna skrifa og fyrirlestrahalds

Greiðslum vegna skrifa og fyrirlestrahalds er ætlað annars vegar að stuðla að hraðari fullvinnslu gagna og hins vegar að styrkja ímynd stofnunarinnar, enda getur slík kynning aukið álit á stofnuninni fyrir vísinda og fræðslustarf. Þessir tveir þættir mynda þann grunn sem greitt er fyrir. Aðeins er greitt fyrir skriftir og fyrirlestra sem teljast á verksviði stofnunarinnar, eru gerð með samþykki viðkomandi forstöðumanns og í nafni Náttúrufræðistofnunar. Nánari útfærsla á reglum vegna þessa eru í fylgiskjali 3.

14. Lúkning umfangsmikilla verkefna

Hafi starfsmaður eða starfsmenn lokið umfangsmiklu eða sérlega mikilvægu verkefni á starfssviði stofnunarinnar og með samþykki hennar getur hann eða þeir sótt um þóknun vegna þess. Verkefninu eða afmörkuðum hluta þess skal vera lokið t. d. með útgáfu korts, birtingu í bók eða bókarhluta, ritrýndu fagtímariti eða ritum/skýrslum útgefnum af Náttúrufræðistofnun Íslands. Þóknunin er í formi yfirvinnustunda eða mánaðarlauna.

Matsnefnd skal meta umsókn samkvæmt reglum sem hún sjálf setur og forstjóri samþykkir. Matsnefndina skipa þrír fulltrúar, einn tilnefndur af Náttúrufræðistofnun, einn af Félagi íslenskra náttúrufræðinga og oddamaður sem aðilar komi sér saman um.

15. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða stofnanasamning þennan árlega eða ef annar hvor aðili óskar þess eða þörf krefur, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Verði miklar breytingar á starfsemi stofnunar eða meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum sammingsins eða eftir atvikum röðun starfsmanns.

16. Réttur til endurmats í starfi

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur samstarfsnefndar um röðun, á hann rétt á því að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar skv. 11. kafla núgildandi kjarasamnings.

17. Ákvæði til bráðabirgða

Aðilar eru sammála um að endurskoða grein 13 ásamt fylgiskjali 3 í janúar 2007. Endurskoðun stofnanasamnings með tilliti til launapróunar skal hefjast fyrir árslok og vera lokið fyrir 15/3 2007.

18. Gildistími.

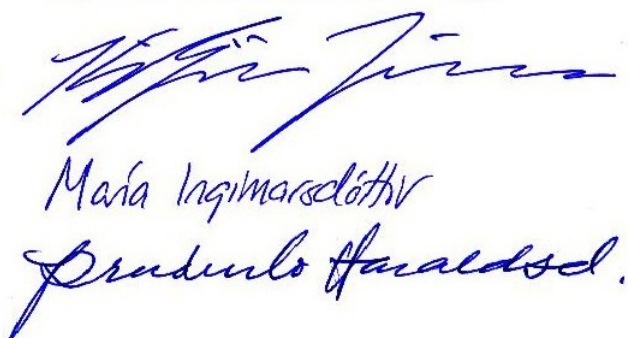
Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006

Reykjavík 12. júní 2006

f.h. Náttúrufræðistofnunar Íslands


Guðmundur Guðmundsson

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga


María Ingimarsdóttir
Prudunló Hvaldsson

Bókun I

Aðilar eru sammála um að í nýju launakerfi skuli náttúrufræðingur í framhaldsnámi í háskóla, sem vinnur að námsverkefni sínu á Náttúrufræðistofnun Íslands, raðast í starfsheiti sérfræðingur 1 eða sérfræðingur 2, allt eftir eðli og umfangi verkefnis, enda sé að verulegu leyti um að ræða sjálfstæðar rannsóknir. Ákvæði þetta útilokar ekki að starfsmanni sé raðað í hærra launuð starfsheiti.

Bókun II

Aðilar eru sammála um að setja þurfi hið fyrsta sérstakar reglur um rétt starfsmanna til sí- og endurmenntunar, m.a. ráðstefnur og námskeið og slíkar reglur liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2006.

Fylgiskjal 1. Viðmið við ákvörðun launaflokka í stofnanasamningi FÍN og NÍ

Launategnt starfsheiti	Rannsóknamaður	Sérfræðingur 1	Sérfræðingur 2	Sérfræðingur 3	Sérfræðingur 4	Verkefnisstjóri	Sviðsstjóri	Forstöðumaður
Grunnröðun	01	03	05	07	08	08	12	25
Starfsbundnir þættir	Fagleg og/eða stjórnunarleg ábyrgð	2	2	2	2	3	3	0
	Umfang/álag	6	4	4	4	6	6	0
	Starfsbundnir þættir samtals	8	6	6	6	9	9	0
Einstaklingsbundnir þættir	Menntun	0	8	8	8	8	0	0
	Hæfni í starfi	4	4	4	4	6	6	0
	Reynsla í starfi	6	6	6	6	6	6	0
	Árangur/frammistaða*	2	2	2	2	3	3	0
	Frumkvæði/samstarfshæfni	2	2	2	2	3	3	0
	Einstaklingsb. þættir samtals	14	22	22	22	26	26	0
	Samtals viðbótarlaunaflokkar	11	14	14	14	18	12	0

Athugasemdir: Tölur í töflunni tákna stig. 2 stig jafngilda 1 launaflokki.
Samtals viðbótarlaunaflokkar starfsmanna rúnast upp á við (2,5 = 3)

* Þættir sem geta lækkað.

Hlífðarfatnaður og áhöld.

Stofnunin sér starfsmönnum fyrir nauðsynlegum hlífðarfatnaði og áhöldum við vinnu þeirra og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Hlífðarfatnaður og áhöld falli að þörfum hvers starfs. Stofnunin getur gert samning við eitthvert fyrirtæki um kaup á slíkum fatnaði eða áhöldum til að ná hagstæðari kjörum. Stofnunin getur farið fram á að hlífðarfatnaður og áhöld séu merkt stofnuninni. Ef starfsmaður telur að hlífðarfatnaður eða áhöld sem stofnunin er tilbúin að veita uppfylli ekki þær kröfur sem starfsmaðurinn gerir er í undantekningartilvikum hægt að semja um að starfsmaður fái greiðslu sem samsvarar þeim kostnaði sem stofnunin ber vegna annarra starfsmanna og að starfsmaður útvegi sér sjálfur viðkomandi hlífðarfatnað eða áhald.

Dæmi um hlífðarfatnað og áhöld sem jafnan verða að vera einstaklingsbundin:

Vind- og regnheldur göngujakki og buxur (goretex eða sambærilegt)
Regnstakkur og buxur
Gönguskór
Gúmmístígvél
Kuldagalli
Svefnpoki
Bakpoki
Skjalataska

Dæmi um hlífðarfatnað og áhöld sem hægt er að samnýta:

Öryggishjálmur
Klofstígvél
Farsími
Hamar
Áttaviti
Lúpa
Sjónauki
Skóp
Myndavél
GPS-tæki
Lófatölva
Fartölva
Viðlegubúnaður
Sloppur

Fylgiskjal 3

Útfærsla á reglum Náttúrufræðistofnunar Íslands vegna skrifa og fyrirlestra.

Forsendur:

Greiðslum vegna skrifa og fyrirlestrahalds er ætlað annars vegar að stuðla að hraðari fullvinnslu gagna og hins vegar að styrkja ímynd stofnunarinnar, enda getur slík kynning aukið álit á stofnuninni fyrir vísinda og fræðslustarf. Þessir tveir þættir mynda þann grunn sem greitt er fyrir. Aðeins er greitt fyrir skriftir og fyrirlestra sem teljast á verksviði stofnunarinnar, eru gerð með samþykki viðkomandi forstöðumanns og í nafni Náttúrufræðistofnunar.

Fyrirlestrar:

Heildargreiðsla skal nema 10 yfirvinnustundum fyrir fyrirlestra eða veggspjöld á alþjóðlegum ráðstefnum og stærri innlendum fagráðstefnum og fundum. Prentað ágríp í ráðstefnumöppu fylgi. Sama gildir um fyrirlestra á Hrafnáþingi með ágrípi á heimasíðu Náttúrufræðistofnunar.

Heildargreiðsla skal nema 5 yfirvinnustundum fyrir aðra opinbera fyrirlestra.

Undanskilja skal endurtekna fyrirlestra, fyrirlestra á lokuðum vinnufundum og fyrirlestra sem greitt er sérstaklega fyrir af öðrum aðilum.

Blaðgreinar:

Heildargreiðsla skal nema 5 yfirvinnustundum fyrir smærri blaðgreinar, en 10 yfirvinnustundum fyrir stærri blaðgreinar. Stærri blaðgreinar teljast að jafnaði þær sem eru meira en hálf síða. Skrif á heimasíðu Náttúrufræðistofnunar falla undir þennan lið, þó ekki skrif á eigið heimasvæði.

Greinar í tímarit:

Heildargreiðsla skal nema 10-15 yfirvinnustundum. Fjölrit Náttúrufræðistofnunar falla undir þennan lið, sem og útgefin kort. Einnig óritrýndar ráðstefnuritgerðir

Innlend fagrit (ritrýnd):

Heildargreiðsla skal nema 20-30 yfirvinnustundum fyrir hverja grein. Skilyrði er að greinin sé ritrýnd af a.m.k. 2 óháðum aðilum samkvæmt venjum vísindarita. Greiðslu skal inna af hendi þegar handrit hefur verið samþykkt til birtingar.

Erlend fagrit (ritrýnd):

Heildargreiðsla skal nema 30-40 yfirvinnustundum fyrir hverja grein. Skilyrði er að greinin sé ritrýnd af a.m.k. 2 óháðum aðilum samkvæmt venjum vísindarita. Greiðslu skal inna af hendi þegar handrit hefur verið samþykkt til birtingar.

Bækur og bókakaflar:

Bækur og bókakafla skal meta sem ígildi greina, allt eftir eðli og umfangi.

Form og skipting greiðslna:

Séu höfundar tveir eða fleiri á ritrýndum greinum skal miða við hærri töluna og skiptist greiðsla samkvæmt eftirfarandi:

Tveir höfundar, fyrsti höfundur 67%; annar höfundur 33%, nema samkomulag sé á

milli höfunda um aðra skiptingu til að gæta sanngirnis.

Þrír höfundar eða fleiri, fyrsti höfundur 50% og afgangur deilist jafnt milli meðhöfunda, nema samkomulag sé á milli höfunda um aðra skiptingu til að gæta sanngirnis.

Við útreikning miðast við heildarfjölda höfunda, innan sem utan stofnunar. Einungis starfsmenn stofnunarinnar fá greiðslur.

Greiðslur rúnast upp að næstu heilu tölu og eru í formi yfirvinnustunda í launaflokki 20, 5. þrep.