

Stofnanasamningur

Geislavarna ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)

1 Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Geislavörnum ríkisins. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, eins og hann er á hverjum tíma svo og fylgiskjöllum og bókunum eftir því sem við á.

2 Markmið

- Að launakerfið sé sveigjanlegt, að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með faglegum og málefnalegum hætti og að gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna.
- Að koma á kjarabótum á grundvelli menntunar, ábyrgðar, starfsreynslu og persónubundinna þátta.
- Að launakerfið virki hvetjandi og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.

3 Röðun starfs

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkswið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs (3. kafli)
- Persónubundnir þættir (4. kafli)
- Tímabundnir þættir (5. kafli)

3.2 Starfaflokkar og grunnröðun

Grunnröðun miðast við BA/B.Sc. gráðu:

Náttúrufræðingur: Starfsmaður sem nýtir kunnáttu sína við úrlausn verkefna sem krefjast faglegar hæfni. Hann vinnur að verkefnum undir handleiðslu annars starfsmanns. Er falin nokkur ábyrgð á framkvæmd einstakra verkþátta.

Ístarfslökkun t.d. 2111 – Sérfræðistörf í eðlis- og stjörnufræði, 2225 – Sérfræðistörf við geislafræði

Sérfræðingur: Starfsmaður sem ber faglega ábyrgð á og annast eitt eða fleiri verkefni á vegum stofnunarinnar. Tekur virkan þátt í skipulagningu, undirbúningi og úrvinnslu verkefnanna. Sérfræðingi ber að sýna frumkvæði í starfi.

Í starfsflokkun t.d. 2111 – Sérfræðistörf í eðlis- og stjörnufræði, 2225 – Sérfræðistörf við geislafræði

Verkefnastjóri 1: Sérfræðingur sem stýrir og ber faglega ábyrgð á stærri verkefnum á vegum stofnunarinnar. Ber ábyrgð á og leiðir skipulagningu, undirbúning og úrvinnslu verkefna. Verkefnastjóra ber að sýna frumkvæði í starfi og vinna að þróun verkefnum sem hann ber ábyrgð á.

Í starfsflokkun t.d. 2111 – Sérfræðistörf í eðlis- og stjörnufræði, 2225 – Sérfræðistörf við geislafræði

Verkefnastjóri 2: Verkefnastjóri sem stýrir og ber faglega ábyrgð á umfangsmiklum og stórum verkefnum á vegum stofnunarinnar t.d. er varða stjórnkerfi stofnunarinnar. Ber ábyrgð á og leiðir skipulagningu, undirbúning og úrvinnslu verkefna. Honum ber að sýna frumkvæði í starfi og vinna að þróun verkefna sem hann ber ábyrgð á.

Í starfsflokkun t.d. 2111 – Sérfræðistörf í eðlis- og stjörnufræði, 2225 – Sérfræðistörf við geislafræði

Aðstoðarforstjóri:

Aðstoðarforstjóri er forstjóra til aðstoðar við daglegan rekstur og stjórn stofnunarinnar. Hann getur farið með daglega stjórn stofnunarinnar í umboði forstjóra en vinnur einnig sjálfstætt að tilteknum verkefnum og málaflokkum.

Í starfsflokkun t.d. 1210 – Forstjórar og aðalframkvæmdarstjórar fyrirtækja og stofnana (10 eða fleiri starfsmenn)

3.3 Lágmarksröðun starfsheita

Náttúrufræðingur	13
Sérfræðingur	15
Verkefnisstjóri 1	16
Verkefnastjóri 2	19
Aðstoðarforstjóri	23

Lágmarksröðun starfa verður skv. neðangreindu frá 1. janúar 2022

Náttúrufræðingur	13
Sérfræðingur	15
Verkefnisstjóri 1	17
Verkefnastjóri 2	19
Aðstoðarforstjóri	23

3.4 Menntun sem krafa er um í starfi

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokka sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar= 2

- launaflokkar
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 4 launaflokkar
- Doktors-eða sambærileg gráða (180 einingar) = 6 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.5 Aðrir starfsbundnir þættir

Stofnunin getur við launaákvörðun tekið mið af öðrum starfsbundnum þáttum til viðbótar við þá þætti sem hefur ekki verið tekið tillit til hér að framan og sem skipta máli fyrir stofnunina.

1. Umfang starfs
2. Ábyrgð í starfi
3. Álag í starfi
4. Starf á fleiru en einu sviði

4 Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða)

4.1 Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Sí- og endurmenntun - Starfsþróun

Markmið Geislavarna ríkisins er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á sínu starfs- og/eða fagsviði 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. Starfsmenn hafa tækifæri og eru hvattir til að viðhalda og bæta þekkingu sína m.a. til að vaxa og þróast í starfi, s.s. með markvissri sí- og endurmenntun, í samræmi við framtíðarsýn og þarfir starfsmannsins og stofnunarinnar.

Starfsmannasamtöl, sbr. grein 6.2, eru m.a. notuð til að meta þörf, óskir og eðli sí- og endurmenntunar og öflun frekari fræðslu sem æskileg er að starfsmaður sækir starfsins vegna. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanna m.t.t. til þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

4.3 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sitt fræðasvið óháð vinnustað. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Starfsmaður hækkar um launaflokk sem hér segir:

- Eftir 2 ár í starfi – 1 lfl.

- Eftir 5 ár í starfi – 1 lfl.
- Eftir 8 ár í starfi – 1 lfl.
- Eftir 11 ár í starfi – 1 lfl.

4.4 Aðrir persónubundnir þættir sem geta haft áhrif á röðun einstaklinga í launaflokka

Stofnunin getur við launaákvörðun tekið mið af öðrum persónubundnum þáttum til viðbótar við þá þætti sem hefur ekki verið tekið tillit til hér að framan og sem skipta máli fyrir stofnunina.

Dæmi um persónubundna þætti eru:

1. Hæfni
2. Góður árangur og frammistaða í starfi
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum
4. Frumkvæði
5. Sveigjanleiki og fjölhæfni

4.5 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu.

Æskilegt er að markaðsálag sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka markaðsálagið til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

5 Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3 í kjarasamningi aðila til launaflokka. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1 Tímabundið vik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð, umfang eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði, án þess að grunnverkswiði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá hækkun launa, í formi launaflokka, meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð, umfangi eða álagi sem starfið felur í sér. Hafi starfsmaður starfað lengur en 13 mánuði samfleytt á þessu kjörum verða þau varanlega. Ef um endurtekin tilvik er að ræða þar sem ákvæði þessu er beitt verða kjör viðvarandi ef viðkomandi hefur starfað samtals 17 mánuði á þessum kjörum á hverjum 2 árum.

Gera skal sérstakan samning að jafnaði fyrirfram um greiðslur sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreinum mælanlegum viðmiðum
- Innleiðing nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig.
- Kennsla og/eða umsjón með nýliðum

- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna
- Annað

5.2 Sérstök tímabundin umbun / viðbótarlaun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings.

Jafnframt er heimilt að launa starfsmönnum sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnun, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, minni kostnaðar, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

6 Ýmis ákvæði

6.1 Starfslýsingar

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar þegar þörf krefur t.d. við breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

6.2 Starfsmannaviðtöl

Í samræmi við starfsmannastefnu Geislavarna fara árlega fram starfsmannaviðtöl þar sem m.a. er farið yfir starf og starfssvið viðkomandi starfsmanns, árangurs hans og frammistöðu auk starfsþróunar. Starfsmannaviðtöl fara fram á tímabilinu nóvember til desemberloka. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.3 Launaviðtal og endurmat starfskjara

Starfsmaður á rétt á árlegu launaviðtali þar sem rætt er um starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Breytingar á starfskjörum taka mið af starfsþróun viðkomandi starfsmanns. Launaviðtöl fara fram á tímabilinu febrúar til marsloka ár hvert.

Leiði launasamtal til breytinga skal það skjalfest og fylgt eftir af hálfu yfirmanns. Komi til endurskoðunar launakjara skal tilkynna starfsmanni um breytingar innan mánaðar frá launasamtali.

6.4 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum og tekur til allra greina samningsins.

6.5 Ágreiningur um framkvæmd

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.2. í kjarasamningi aðila.

7 Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

8 Gildistími

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum taka gildi frá og með 1. janúar 2020.

Reykjavík 2. desember 2020

f.h. Geislavarna ríkisins

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Bókanir með stofnanasamningi Geislavarna ríkisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Geislavarnir endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsmanna Geislavarna.

Bókun 2

Geislavarnir hafa gengið frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann. Þar kemur fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.

Bókun 3

Aðilar eru upplýstir um að Geislavarnir hafi framkvæmt afturvirkar launahækkanir vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðri, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, með eftirfarandi hætti:

- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 2. gr. og 5. gr. gerðardóms sem gildir frá og með 1. júní 2016, sbr. 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017, hafi verið framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð var fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 30. september 2018.

Aðilar eru sammála um að Geislavarnir reikni út og geri sérstaka skoðun vegna mögulegra afturvirka launahækkana vegna framangreinds fyrir alla félagsmenn FÍN. Komi í ljós frekari réttur félagsmanna FÍN skal slíkt greitt í samræmi við framangreint við næstu reglulegu útborgun.

Komi í ljós að mismunur sé á áður fenginni leiðréttingu og útreikningi, sbr. framangreint, skal slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu samkvæmt framanrituðu sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun.

Bókun 4

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun Geislavarna á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.4 (menntun krafist) og 4.1 (menntun nýtist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð Geislavarna á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.