

Stofnanasamningur

Nýsköpunarmiðstöð Íslands annars vegar og Félag íslenskra náttúrufræðinga hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og aðildarféлага BHM.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga, sem ráðnir eru hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands.

2. Markmið

Samningur þessi tekur mið af sérstöðu, verkefnum og þörfum stofnunarinnar og starfsmanna hennar. Markmið samningsins er að styrkja stofnunina þegar til lengri tíma er litið og að stofnunin geti brugðist hratt við breytingum í innra og ytra umhverfi. Einnig er markmið samningsins að starfsmönnum gefist tækifæri til að eflast í starfi og bæta kjör sín auk þess að skapa forsendur fyrir betri starfsskilyrðum og þar af leiðandi að auka gæði þjónustunnar og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu.

2.1 Sértek markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- 2.1.1 Launakerfið sé þannig að tilgangur starfa og hlutverk séu vel skilgreind og að starfskjör séu metin út frá því.
- 2.1.2 Launakerfið stuðli að aukinni framlegð starfsmanna og stofnunarinnar í heild.
- 2.1.3 Launakerfið geri ráð fyrir að frammistaða og hæfni starfsmanna sé metin og komi fram í einstaklingsbundnum kjörum.
- 2.1.4 Launakerfið sé sveigjanlegt, ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að starfsmenn séu upplýstir um hvaða vægisþættir séu lagðir til grundvallar launaröðun.
- 2.1.5 Launakerfið sé byggt á jafnrétti í hvívetna og miðist við að „greiða sömu laun fyrir sömu störf“. Stefnt er að innleiðingu jafnlaunakerfis sem grundvallast á ÍST85 (jafnlaunastaðli)
- 2.1.6 Launakerfið nýtist sem eitt af stjórnækjum til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- 2.1.7 Launakerfið sé opið fyrir fastlaunasamningum.

3. Röðun starfa í launaflokka

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun starfs í launaflokk miðast við Baccalaureus gráðu.

7 kon

WA

TE

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum og skal sú röðun vera skjalfest og aðgengileg starfsmanninum sjálfum og/eða trúnaðarmanni /stéttarfélagi sé þess óskað af hálfu starfsmannsins. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Við mat á ábyrgð skal taka mið af faglegri, fjárhagslegri og stjórnunarlegri ábyrgð á verkefnum.

Forstöðumaður deildar/Framkvæmdastjóri

Frá lfl 22

Forstöðumaður eða framkvæmdastjóri er í forsvari fjárhagslega og faglega fyrir deild, skv. skipuriti og starf hans felst í stjórnun, verkefnaöflun, ytri og innri samskiptum, áætlanagerð, eftirfylgni með áætlunum, ábyrgð á að deild starfi eftir gæðakerfi stofnunarinnar og eftirfylgni með stefnumörkun stofnunarinnar. Forstöðumaður eða framkvæmdastjóri er ábyrgur gagnvart forstjóra í starfi sínu.

Verkefnastjóri I

Frá lfl 15

Verkefnastjóri I hefur að jafnaði langa starfsreynslu af verkefnastjórnun, hefur komið á umfangsmiklum verkefnum eða þjónustu, sem hann stýrir. Verkefnastjóri I hefur komið á og viðhaldið sambandi við mikilvæga innlenda og erlenda viðskiptavinum, náð umtalsverðum árangri við fjármögnun verkefna með styrkjum og/eða umsóknum í innlenda og erlenda sjóði. Verkefnastjóri I hefur lokið slíkum verkefnum á árangursríkan hátt og sýnt fram á færni í rekstri verkefna.

Sérfræðingur I

Frá lfl 15

Sérfræðingur I getur haft verkstjórn yfir samstarfsfólki. Áherslur í starfi sérfræðings I geta verið þjónusta við innri viðskiptavinum, verkefnastjóra, sérfræðinga og starfsmenn innan stofnunar jafnt sem þjónustu við ytri viðskiptavinum. Sérfræðingur I er í fremstu röð á sínu starfssviði hér á landi og sýnir fram á það m.a. með birtingu ritrýndra fræðigreina og/eða framsetningu ritaðs efnis á vettvangi, sem stofnunin viðurkennir.

Verkefnastjóri II

Frá lfl 11

Verkefnastjóri II hefur minni reynslu en verkefnastjóri I, en hefur viðhaldið tengslum við mikilvæga viðskiptavinum. Viðkomandi hefur náð góðum árangri í fjármögnun og rekstri minni og meðalstórra verkefna. Verkefnastjóri II hefur góðan faglegan grunn og lýkur verkefnum með góðum árangri.



87 KON

Sérfræðingur II

Frá lfi 11

Sérfræðingur II starfar að mestu við innri og ytri þjónustu á vegum stofnunarinnar. Sérfræðingurinn er framarlega á sínu fagsviði og starfar ýmist einn eða í samvinnu við verkefnastjóra við úrlausn afmarkaðra mála. Sérfræðingurinn kemur sérþekkingu sinni á framfæri með innri og ytri kynningu auk birtingar efnis á vettvangi, sem stofnunin viðurkennir.

Verkefnisstjóri III

Frá lfi 4

Verkefnisstjóri III vinnur undir handleiðslu annarra að rannsóknum, ráðgjafastörfum eða þjónustu við innri og ytri viðskiptavini stofnunarinnar. Verkefni felast aðallega í öflun gagna, greiningu, úrvinnslu og miðlun upplýsinga.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til launaflokka í launatöflu.

4.1 Menntun

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, en þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Starfsmenn skulu hafa tækifæri til endurmenntunar og starfsþróunar innan stofnunarinnar til að viðhalda og auka við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar. Hverjar 30 ECTS einingar í endurmenntun gefa 1 launaflokk, svo framarlega sem það nýtist í starfi.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynslan sem nýtist í starfi, er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmannsins við fagsvið sitt óháð vinnustað, þar með talin starfsreynsla við skammtímaráðningu. Hún er metin að lágmarki þannig:

Eftir 1 ár í starfi
Eftir 4 ár í starfi
Eftir 8 ár í starfi

1 launaflokk
1 launaflokk
1 launaflokk

PH

Te

SK
kon

4.3 Sérstök frammistaða, árangur og færni

Sérstakur árangur og færni starfsmanns getur gefið launaflokka, einn eða fleiri, fyrir hvern eftirtalinna þátta og skal launaákvörðun byggjast á frammistöðumati og launaviðtali.

Hefur átt hugmynd að nýjum verkefnum.

Hefur skrifað umsókn eða verkefnatillögu, sem hlotið hefur samþykki fjármögnunaraðila.

Hefur átt frumkvæði að viðskiptatengslum við innlenda og/eða erlenda aðila.

Hefur komið með hugmyndir að nýjungum í starfseminni síðastliðið ár sem raunhæft er að framkvæma, bætir eða eykur þjónustu og/eða framleiðni.

Hefur komið með nýjar hugmyndir og hefur hæfni til að fylgja þeim eftir.

Hefur komið með nýjar lausnir á viðfangsefnum.

Hefur verið með fyrirlestra og kynningar á fræða- eða verkefnasviði Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands á opinberum vettvangi.

Hefur birt greinar í ritrýnd eða óritrýnd fag tímarit og/eða blöðum í nafni Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands.

Hefur lokið við verkefni innan faglegs og fjárhagslegs ramma verkefna.

Hefur stjórnað stóru verkefni, að lágmarki 6 milljónir kr.

Hefur sýnt að tímanýting starfsmanns í starfi er í samræmi við markmið deildar.

Hefur farið eftir gæðaforskriftum, samanber innri úttektir.

Hefur átt frumkvæði að uppbyggingu sérsviðs eða verkefnasviðs síðastliðin ár.

Hefur beitt sér fyrir öryggismálum og öryggi á vinnustað.

Hefur beitt sér í innra skipulagi eða stoðþjónustu og komið með hugmyndir að úrbótum og framkvæmt þær.

Hefur beitt sér fyrir endurbótum, viðhaldi og þróun núverandi verkefna, sem hafa verulegt gildi fyrir Nýsköpunarmiðstöð Íslands.

Hefur tekið á sig tímabundið meira álag og umfang en starfið gerir að jafnaði kröfu um.

Hefur sýnt mikla hæfni í samvinnu og samskiptum.

Eða aðrir þættir sem jafna má við ofangreinda þætti.

Sérstök frammistaða, árangur og færni skal metin í launaflokkum.

5. Starfsmannasamtal og launaviðtal

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Þar skal m.a. rætt um frammistöðu og árangur í starfi, starfslýsingu, starfsþróun, samskipti og líðan í starfi.

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári, í framhaldi af starfsmannasamtali, þar sem endurmetnir eru þeir þættir sem hafa áhrif til breytingar á launaröðun. Einnig getur forstjóri Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands ákveðið að endurmeta launakjör starfsmanns til hækkunar hvenær sem er. Tilfærslur launakjara geta verið í formi breytinga á launaflokkum. Verði álagsþættir viðvarandi í 2 ár verða þeir hluti af föstum launum.

Færast starfsmaður til í starfi innan stofnunar, starfslýsingu breytt verulega, eða eðli og umfang starfsins breytist svo komi til auknar kröfur um hæfni, þekkingu, ábyrgð og/eða frammistöðu starfsmannsins, skal starfið og launakjörin endurmetin með tilliti til þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað til launa getur hann farið fram á að fá röðun sína endurmetna innan 6 vikna.

Starfsmaður getur leitað stuðnings hjá trúnaðarmanni. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar.

6. Vinnutilhögun

Virkur vinnutími í dagvinnu er 38 klst. á viku. Kaffitími er 20 mínútur árdegis og telst hann til vinnutíma. Ekki er kaffitími eftir hádegi.

Hafi starfsmaður sem ráðinn var fyrir undirritun samnings þessa samið um styttri dagvinnutíma, heldur hann þeim réttindum.

7. Samstarfsnefnd

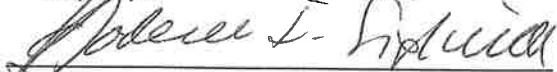
Samstarfsnefnd skal komið á við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd samningsins. Hún fundar svo oft sem þurfa þykir.

8. Endurskoðun

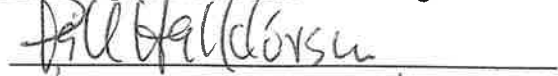
Samningur þessi gildir frá undirritun hans. Aðilar geta óskað endurskoðunar samningsins, í samræmi við ákvæði aðalkjarasamninga.

Reykjavík, 18. desember 2015

F.h. Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands


Jónína Ingvorsdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga


Þórunn Halldórsdóttir


kon

Bókun 1

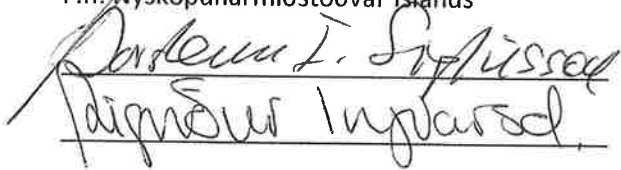
Aðilar eru sammála um að stofnunin haldi áfram að þróa matskerfi fyrir stjórnendur til að styðjast við þegar meta skal sérstaka færni og árangur starfsmanna til framgangs í launum, sbr. gr. 4.3. Mikilvægt er að um matsaðferðina ríki sameiginlegur skilningur og samkomulag. Frammistöðumatskerfið skal kynnt í samstarfsnefnd þegar það hefur verið endurskoðað og gerð grein fyrir notkun þess og áhrifum á launabreytingar.

Bókun 2

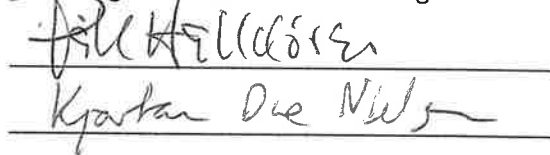
Í 4.1 grein þessa samnings eru sambærileg ákvæði um viðbótarmenntun og í úrskurði gerðardóms skv. lögum nr. 31/2015 frá 14. ágúst 2015. Horft hefur verið til þessara ákvæða við launaröðun starfsmanna. Samningsaðilar eru sammála um að þegar aðrir félagsmenn í aðildarfélögum BHM, starfandi á Nýsköpunarmiðstöð, munu fá launahækkunir þann 1. júní 2016 á grundvelli greinar 5 í úrskurði gerðardómsins, þá muni félagsmenn í Félagi íslenskra náttúrufræðinga fá hliðstæðar hækkunir. Enda er með því verið að tryggja að fyrir sama starf og menntun fái stömu eða sambærileg laun óháð því hvaða stéttarfélagi viðkomandi starfsmaður er.

Reykjavík, 18. desember 2015

F.h. Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands


Þorleifur J. Sigurðsson
Þorleifur J. Sigurðsson

E.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga


Kjartan Örn Músson
Kjartan Örn Músson


KAN