

Félag íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) annarsvegar og Stofnun Vilhjálms Stefánssonar hinsvegar

gera með sér eftirfarandi stofnanasamning
skv. ákvæðum 11. kafla kjarasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga við
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 26. júlí 2001 og breytinga á honum dags. 18.
mars 2005

Inngangur

Stofnun Vilhjálms Stefánssonar er íslensk norðurslóðastofnun með innlent og alþjóðlegt hlutverk sem lýtur að rannsóknum, upplýsingamiðlun, ráðgjöf og samvinnu á sviðum sjálfbærrar þróunar og umhverfismála á norðlægum slóðum.

1. Gildissvið

Stofnanasamningurinn nær til allra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Stofnun Vilhjálms Stefánssonar. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, dags. 26. júlí 2001 og breytinga á honum dags. 18 mars 2005. Stofnanasamningur þessi gildir frá og með 1. maí 2006.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- a að stofnuninni bjóðist hæfir starfskraftar og að laun og starfskjör tryggi að stonun hafi gott og hæft starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- b að launakerfið sé gagnsætt og sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málaefnalegum hætti, og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis.
- c að launakerfið miðist við að halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna,
- d að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og feli í sér jafnframt í sér tgækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.

3. Starfsheiti

Launakerfi Stofnunar Vilhjálms Stefánssonar byggir á eftirfarandi starfsheitum í samræmi við skipulag stofnunarinnar og starfslýsingar. Við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunarinnar.

3.1 Grunnskilgreiningar starfa

Starfsheiti: Sérfræðingur I

Starfsmaður sem vinnur almenn störf undir ábyrgð/umsjón annarra á fjögurra mánaða reynslutíma.

Starfsheiti: Sérfræðingur II

Starfsmaður sem vinnur að nokkru sjálfstætt að verkþáttum eða verkefnum sem krefjast faglegara hæfni og sérþekkingar.

RB
NE
jhi

Starfsheiti: Verkefnastjóri I

Starfsmaður sem vinnur að mestu sjálfstætt við að leysa verkþætti / verkefni.

Starfsheiti: Verkefnastjóri II

Starfsmaður sem vinnur að mestu sjálfstætt við að leysa stærri verkþætti / verkefni.

Starfsmaður gæti haft umsjón með mörgum almennum verkþáttum.

Starfsheiti: Deildarsérfræðingur

Starfsmaður sem vinnur sjálfstætt að skýrslugerð, rannsóknum, upplýsingamiðlun, svo og útgáfu og kynningarmálum. Starfsmaður ber ábyrgð á verksviði sínu gagnvart forstöðumanni stofnunarinnar og fer með samskipti við aðrar stofnanir innanlands sem utan.

Starfsheiti: Deildarstjóri

Starfskilgreining er hin sama og í deildarsérfræðingur að viðbættri aukinni ábyrgð og verulegu umfangi verkefna og samskipta við aðrar stofnanir innanlands sem utan.

Starfsheiti: Sviðsstjóri

Starfsmaður sem hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna eða stýrir viðamiklum verkefnum. Starfsmaður hefur frumkvæði um rannsóknir og önnur verkefni svo og samhæfingu þeirra. Starfsmaður tekur þátt í öflun fjár til verkefna, og hefur faglegt eftirlit. Starfsmaður er ábyrgur gagnvart forstöðumanni stofnunarinnar er varðar verksvið hans og samskipti við viðkomandi aðila innanlands sem utan.

4. Launaflokkar

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum ef unnt er. Til viðbótar við grunnröðun starfsheita skulu bætast við launaflokkar vegna menntunar, starfsreynslu, starfsbundinna og persónubundinna þátta. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir í samkomulagi þessu hafi áhrif á laun og með hvað hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Vísireglan tekur til allra greina sammingsins.

4.1 Grunnröðun starfsheita

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera lágmarkslaun fyrir hvern starfaflokk:

- 01 Sérfræðingur I
- 04 Sérfræðingur II
- 07 Verkefnastjóri I
- 10 Verkefnastjóri II
- 13 Deildarsérfræðingar
- 14 Deildarstjóri
- 16 Sviðsstjóri

Einn launaflokkur bætist við grunnröðun 1. maí 2007 vegna kjarabundinna launahækkana.

2 RB
NE
JW

4.2 Menntun

Hækkun vegna menntunar:

Vegna BS prófs 120 ein.	1 launaflokkur
Vegna MS prófs	2 launaflokkar
Vegna doktorsprófs	5 launaflokkar

Viðbótarmenntun;

30 eininga skipulegt nám á háskólastigi sem nýtist í starfi: 1 launaflokkur.

Önnur menntun er metin í réttu hlutfalli við það sem hér er nefnt að ofan, s.s. tvöföld prófgráða (double major): 1 launaflokkur

4.3 Viðbótarmenntun

Endur-/ símenntun og sérstök þjálfun sem nýtist í starfi hefur eftirfarandi áhrif á röðun í launatöflu:

- 1 30 einingar á háskólastigi eru metnar til 1 launaflokks hækkunar.
- 2 Uppsöfnuð, samanlögð viðbótarmenntun er metin til allt að 3 launaflokkum.
- 3 Námskeið vegur minnst 1/2 einingu og mest 5 einingar Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 10 einingar.
 - Einnar viku samfelld námskeið gefur eina námseiningu.
 - 12 klst. námskeið sem ekki er samfelld gefur eina námseiningu.

5. Mat á starfstengdum og persónubundnum þáttum

Til viðbótar þeirri launaröðun sem að framan greinir geta eftirtaldir starfs- og einstaklingsbundnir þættir leitt til hækkunar launa. Mat samkvæmt grein 5.1 og 5.2 skal framkvæmt árlega fyrir nóvemberlok og færð skrifleg rök fyrir því. Svo tryggt sé að jafnræðis sé gætt og að ákvörðun sé byggð á málefnalegum rökum fer fulltrúi stéttarfélags yfir matið og röðun starfsmanna.

5.1 Starfsbundnir þættir

Við lágmarksröðun einstakra starfa í launaflokka umfram það sem greint er í 4.1 skulu eftirfarandi liðir metnir til a.m.k. 1 launaflokks hver liður, komi þeir til viðbótar við grunnskilgreiningu starfs í grein 4.1, sbr. starfslýsingu og verksvið starfs, s.s. ef:

- hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist
- starfið felur í sér sérstaka verkefnalega ábyrgð
- starfið felur í sér sérstaka stjórnunarlega ábyrgð
 - stjórnun starfsmanna
 - ábyrgð á fjármálum
 - þátttaka í stefnumótun
 - þátttaka í samhæfingu verkefna
 - ábyrgð á árangri stofnunar
- starfið er umfangsmikið eða felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
- starfinu fylgja fjarvistir frá heimili
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið

NE

5.2 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna til árangursbundina launa skal tekið tillit til eftirfarandi atriða:

- Starfsmaður hefur sérstaka reynslu eða menntun sem nýtist við störf hans hjá SVS,
- starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum SVS,
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu,
- starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum,
- starfsmaður sýnir sérstakan árangur við öflun fjár til verkefna,
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi,
- starfsmaður sinnir fræðilegum störfum eða athugunum á starfssviði SVS,
- starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi,
- starfsmaður hefur umtalsverða viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna viðvarandi eða tímabundinna.

5.3 Starfsreynsla

Starfsaldur starfsmanna skal meta sem hér segir:

- Eftir 1 ár hjá SVS skulu starfsmenn hækka um a.m.k. 1 launaflokk
- Eftir 2 ár hjá SVS skulu starfsmenn hækka um a.m.k. 1 launaflokk
- Eftir 3 ár hjá SVS skulu starfsmenn hækka um a.m.k. 1 launaflokk

5.4 Réttur til endurmats starfskjara

- Starfsmannasamtöl og launasamtöl milli starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram minnst einu sinni á ári. Þar setja aðilar sér sameiginleg markmið sem snerta starfsemi stofnunarinnar, s.s. verkefnastöðu árangur í starfi, væntingar til starfsins, starfsþróun, auk atriða sem stuðla að betri starfsanda á vinnustað og meiri starfsánægju. Farið skal yfir störf/starfskjör starfsmanns og þau metin svo og þeir þættir endurmetnir sem hafa áhrif til hækkunar á röðun hans í launaflokka.
- Telji starfsmaður að hann sé ekki rétt raðaður miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samninganefndar skv. 11. grein kjarasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra frá 26. júlí 2001 og breytinga á honum frá 18. mars 2005.

5.5 Tímabundin vik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

6. Greiðsla vegna líkamsræktar

Greiða skal starfsmanni útlagðan kostnað vegna reglulegrar líkamsræktar, að frádregnum styrk sem stéttarfélagið veitir. Upphæð skal miða við þá hámarksgreiðslu sem forstöðumenn ríkisstofnana geta fengið á hverjum tíma.

7. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði samnings þessa ef annar hvor aðili óskar þess. Verði gerð breyting á starfsemi stofnunarinnar eða meginverkefni hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

Akureyri 16. ágúst 2006

f.h. Stofnun Vilhjálms Stefánssonar

Niels Einarsson

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Jón Haukur Þorgeirsson
Ólafur Guðmundsson

5 B
gri NE