

## Stofnanasamningur Lyfjastofnunar og Félags íslenskra náttúrufræðinga

### 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem starfa hjá Lyfjastofnun. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 18. mars 2005, sbr. 11. kafla samningsins.

### 2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfið uppfylli gagnkvæmar þarfir og væntingar Lyfjastofnunar og starfsmanna og hafa í því skyni sett sér eftirfarandi meginmarkmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að laun og starfskjör tryggi að stofnunin hafi gott og hæft starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi
- Að komið verði í veg fyrir launamun, sem rekja má til kynferðis eða annars misréttis
- Að launakerfið skapi tækifæri til að meta hæfni og frammistöðu starfsmanna og feli í sér möguleika til framgangs í starfi
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum Lyfjastofnunar
- Að launakerfið miðist við að ráða, halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- Að sveigjanleiki í launamálum sé nægilegur til þess að bregðast við breyttum ytri og innri aðstæðum
- Að starfsmenn geti samið við yfirmenn sína um að fastar greiðslur sem ekki eru hluti af grunnlaunum, verði teknar inn í föst laun
- Að launakerfið laði að sér vel menntaða og metnaðarfulla starfsmenn og bjóði þeim góða aðstöðu til að þroskast í starfi.

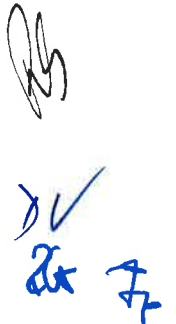
### 3. Röðun starfa í launaflokka

#### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Störfum skal ráðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið. Skal miða við að um sé að ræða viðvarandi eða stöðugt verksvið. Ráða skal í launaflokka í samræmi við hæfni, ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum ef unnt er:

Hæfnis- og ábyrgðarþættir sem hafa áhrif á lágmarksröðun starfa í launaflokka

- Verkefnaleg ábyrgð
  - Starfið byggir fyrst og fremst á umsjón verkefna sem fleiri koma að
  - Starfið felur í sér umsjón einstakra verkefna sem sem fleiri koma að
  - Starfsmaður vinnur sjálfstætt að verkefnum
  - Starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra
- Umfang samstarfs við innlenda og erlenda aðila utan stofnunar
- Fagleg og stjórnunarleg ábyrgð
  - Stjórnun starfsmanna
  - Ábyrgð á fjármálum
  - Þátttaka í stefnumótun
  - Þátttaka í samhæfingu verkefna
  - Ábyrgð á árangri



Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa í gildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmönnum svo tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

### 3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi Lyfjastofnunar byggir á eftirfarandi starfsheitum.

#### *Sérfræðingur 1*

Starfið felur aðallega í sér skýrt afmörkuð verkefni m.a. sérhæfða öflun upplýsinga, úrvinnslu, miðlun og þróun í samráði við yfirmenn. Starfsmenn starfa á ábyrgð og undir umsjón og stjórn annarra.

#### *Sérfræðingur 2*

Starfið felur í sér faglega ábyrgð og umsjón með ákveðnum sérhæfðum verkefnum innan stofnunarinnar. Í starfinu felst fagleg ráðgjöf, öflun upplýsinga, miðlun, þróun og úrvinnsla, auk áætlanagerðar og stefnumótunar í samráði við yfirmenn. Starfsmenn bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni og geta annast samskipti vegna verkefna við hagsmunaaðila þ.m.t. stofnanir og ráðuneyti skv. nánari ákvörðun yfirmanns.

#### *Sérfræðingur 3*

Starfið felur í sér fagleg ábyrgð og umsjón með ákveðnum sérhæfðum verkefnum og / eða málaflokkum innan stofnunarinnar. Í starfinu felst fagleg ábyrgð á verkefnum eða málaflokk í samvinnu við yfirmenn, ráðgjöf, öflun upplýsinga, miðlun, þróun og úrvinnsla, auk áætlanagerðar og stefnumótunar í samráði við yfirmenn. Starfsmenn bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni og annast samskipti vegna málaflokksins við hagsmunaaðila þ.m.t. stofnanir og ráðuneyti skv. nánari ákvörðun yfirmanns.

#### *Deildarstjóri*

Starfið felur í sér faglega og stjórnunarlega ábyrgð á deild samkvæmt skipuriti Lyfjastofnunar, þátttöku í stefnumótun stofnunar og að framfylgja stefnu og markmiðum stofnunar. Deildarstjóri í samvinnu við starfsmen setur deildinni stefnu, forgangsraðar verkefnum og bera ábyrgð á verksviði gagnvart forstjóra. Deildarstjóri ber ábyrgð á málum starfsmanna viðkomandi deildar. Í starfinu getur falist ábyrgð á samskiptum við hagsmunaaðila, þ.m.t. stofnanir og ráðuneyti bæði innanlands og utan.

Með deildarstjóra er átt við deildarstjóra skv. skipuriti Lyfjastofnunar eins og það er á hverjum tíma.

#### *Sviðsstjóri*

Starfið felur í sér faglega og stjórnunarlega ábyrgð á sviði samkvæmt skipuriti Lyfjastofnunar, þátttöku í stefnumótun stofnunar og að framfylgja stefnu og markmiðum stofnunar. Sviðsstjóri í samráði við starfsmenn setur sviðinu stefnu, forgangsraðar verkefnum og bera ábyrgð á verksviði gagnvart forstjóra. Sviðsstjóri ber ábyrgð á málum starfsmanna á viðkomandi sviði. Í starfinu getur falist ábyrgð á samskiptum við hagsmunaaðila, þ.m.t. stofnanir og ráðuneyti bæði innanlands og utan.

Með sviðsstjóra er átt við sviðsstjóra skv. skipuriti Lyfjastofnunar eins og það er á hverjum tíma.

RB  
✓  
G  
H

### 3.3 Röðun starfs

Röðun starfs í launaflokk er lágmarksviðmiðun. Starf getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 4. kafla. Í þeim tilvikum þar sem starf fellur ekki að almennum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega. Heimilt er að flytja störf milli flokka vegna breytinga á starfi, þar er m.a. átt við verksviði, og/eða ábyrgð.

#### Grunnröðun

Sérfræðingur 1 Lfl. 13 . Eftir 3ja mánaða starf flyst sérfræðingur 1 í lfl. 16

Sérfræðingur 2 Lfl. 16

Sérfræðingur 3 Lfl. 18

Deildarstjóri Lfl. 22

Sviðsstjóri Lfl. 24

### 4. Viðbótarþættir við grunnröðun

Hér skal metin viðbótarmentun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur í 3.grein.

#### 4.1 Menntun

Menntun skal metin á eftirfarandi hátt til viðbótar grunnröðun og gildir þá aðeins einn liður af neðangreindu:

Fjórhá árs verkefni (BSc honours) eða sambærilegt nám: Grunnröðun + 1 lfl.

Meistarapróf (MS/MSc/MA/MPA/MBA) eða sambærilegt nám: Grunnröðun + 2 lfl

Doktorspróf (PhD) eða sambærilegt nám: Grunnröðun + 4 lfl.

#### 4.2 Starfsreynsla

Hafi starfsmaður sértæka reynslu sem nýtist við störf hans hjá Lyfjastofnun er heimilt að raða honum hærra en grunnröðun segir til um.

#### 4.3 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Frumkvæði í starfi, s.s. nýsköpun og nýjar lausnir
- Tímabundið Álag eða sérstök verkefni
- Frammistaða og árangur í starfi

#### 4.4 Sérstök verkefni – tímabundið álag

Sé starfsmanni falin tímabundin verkefni sem fela í sér meira umfang, aukið álag og/eða ábyrgð, umfram viðvarandi verksvið hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði á þessum kjörum á 24 mánaða tímabili, verða þau viðvarandi.

### 5. Endurmat starfskjara

Einu sinni á ári skulu störf starfsmanns og starfskjör metin og þeir þættir endurmetnir sem hafa áhrif á röðun hans innan ramma skv. gr. 3 og 4 svo og með tilliti til þess hvort starf skuli fært í annan starfaflokk. Miðað skal við að slíku endurmati ljúki fyrir 1. nóvember, en þó eigi síðar en 31. desember ár hvert.

**6. Samstarfsnefnd og ágreiningsmál.** Samstarfsnefnd skal annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3. í kjarasamningi aðila. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, skv. 11. kafla núgildandi kjarasamnings.

### 7. Ákvæði um endurskoðun


Aðilar eru sammála um að endurskoða, ef þörf krefur, ákvæði þessa samkomulags um röðunarreglur eigi síðar en 12 mánuðum frá undirskrift ef aðilar þess óska, og síðan á 12 mánaða fresti á samningstímanum ef annar hvor aðili óskar þess. Verði breyting á starfsemi stofnunarinnar og meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

### 6. Gildistími



Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006.

Seltjarnarnesi 14. nóvember 2006

F.h.  
Lyfjastofnunar

  
Þannveig Gunnarsdóttir

F.h.  
Félags íslenskra náttúrufræðinga

  
Daniel Vitarsson  
  
Þorvaldur Sigurdsson.