

Stofnanasamningur Lyfjastofnunar og Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

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

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfi 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 stuðli að því að stofnunin hafi menntað 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 stjórnþæki 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 launakerfið laði að sér vel menntaða og metnaðarfulla starfsmenn og bjóði þeim góða aðstöðu til að þroskast í starfi.

3. Almenn

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfsflokunar 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.

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 (4. kafli)
- Persónubundnir þættir (5. kafli)
- Tímabundnir þættir (6. kafli)

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.



4. Starfaskilgreiningar og röðun starfa í launaflokka

4.1 Starfsheiti

Launakerfi Lyfjastofnunar byggir á eftirfarandi starfsheitum og miðast við grunnmenntun á háskólastigi (BS/BA).

Sérfræðingur 1

Starfið felur aðallega í sér skýrt afmörkuð verkefni m.a. sérhæfða öflun, úrvinnslu og miðlun upplýsinga og stuðla að umbótum 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 stofnunar í samráði við yfirmenn. Í starfinu felst leiðbeinandi ráðgjöf, stuðla að umbótum, öflun, úrvinnsla og miðlun upplýsinga. Starfsmenn bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni og geta annast samskipti við hagsmunaaðila vegna verkefna skv. nánari ákvörðun yfirmanns.

Sérfræðingur 3

Starfið felur í sér faglega ábyrgð og umsjón með ákveðnum sérhæfðum verkefnum innan stofnunarinnar í samvinnu við yfirmenn. Í starfinu felst fagleg ábyrgð á verkefnum, ráðgjöf og öflun, úrvinnsla og miðlun upplýsinga í samvinnu við yfirmenn. Starfið felur í sér að starfsmaður fylgist með þróun og nýjungum sem heyra undir starfið, ásamt því að stuðla að umbótum. Starfsmenn bera ábyrgð á verksviði sínu gagnvart næsta yfirmanni og geta annast samskipti við hagsmunaaðila skv. nánari ákvörðun yfirmanns.

Fagstjóri/Teymisstjóri/sérfræðingur 4

Í starfi felst ábyrgð og umsjón með tilteknum málaflokki jafnvel þvert á stofnunina í samræmi við meginmarkmið stofnunarinnar. Starfið krefst mikillar reynslu, sérþekkingar, yfirsýnar, kunnáttu á viðfangsefninu og sjálfstæðis í starfi. Sér um miðlun, þjálfun og faglega leiðsögn innan stofnunarinnar sem og utan hennar.

Í starfinu getur falist að leiða teymisvinnu, jafnvel þvert á stofnunina eða stofna til og leiða erlent samstarf við systurstofnanir sem og alþjóðlegar stofnanir sem undir málaflokk viðkomandi heyrir.

Gerð er krafa um að starfsmaður fylgist með þróun og nýjungum í málaflokkum sem heyra undir starfið. Ber ábyrgð á áætlanagerð í sínum málaflokki og innleiðingu í nánu samráði við aðra innan stofnunarinnar, gerð verklýsinga og ferla. Næsti yfirmaður skal skilgreindur í starfslýsingu.

Hér falla undir m.a. starfsheitin: *Gæðastjóri, mannauðsstjóri, tæknistjóri, breytingastjóri, teymisstjóri.*

*Arbó
JMS
M*

Deildarstjóri

Deildarstjóri skipuleggur vinnu deildar, setur deildinni stefnu í samráði við starfsmenn og næsta yfirmann, forgangsraðar verkefnum og ber ábyrgð á verksviði gagnvart næsta yfirmanni. Starfið felur í sér faglega og stjórnunarlega ábyrgð á deild skv. skipuriti Lyfjastofnunar, að framfylgja stefnu og markmiðum stofnunar og þátttöku í stefnumótun stofnunar með næsta yfirmanni. Deildarstjóri sér um að miðla upplýsingum og leiðbeiningum um framkvæmd verkefna og hefur frumkvæði að endurbótum og nýjungum sem stutt geta starfsemi deildarinnar. Deildarstjóri ber ábyrgð á málum starfsmanna viðkomandi deildar í samráði við næsta yfirmann. Í starfinu getur falist ábyrgð á samskiptum við hagsmunaaðila skv. nánari ákvörðun næsta yfirmanns.

Sviðsstjóri

Starfið felur í sér yfirstjórn á öllum þáttum sem koma að starfsemi sviðsins innan stofnunarinnar. Það felur í sér ábyrgð á stefnumörkun og áætlanagerð, starfsmannamálum og stjórnun sviðsins, daglegum rekstri þess, samhæfni við meginmarkmið og stefnu stofnunarinnar á hverjum tíma. Sviðsstjóri situr í framkvæmdaráði stofnunarinnar. Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við hagsmunaaðila.

4.2 Flokkun starfa

Grunnröðun í launaflokka miðast við BS prófgráðu.

Starfsheiti (lágmarksröðun)	Launaflokkar
Sérfræðingur 1 (Eftir 3ja mánaða starf flyst sérfræðingur 1 upp í sérfræðing 2)	Lfl. 14
Sérfræðingur 2	Frá lfl. 17
Sérfræðingur 3	Frá lfl. 19
Teymistjóri/Sérfræðingur 4	Frá lfl. 21
Fagstjóri	Frá lfl. 23
Deildarstjóri	Frá lfl. 24
Sviðsstjóri	Frá lfl. 31

4.3 Menntun sem gerð er krafa 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 einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 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.

Handwritten signature: *Handwritten signature in blue ink, possibly "RMS" or similar, with a heart symbol below it.*

5. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.

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).

Meta skal persónubundna þætti til launaflokka í launatöflu. Nái starfsmaður átta launaflokkum er eðlilegt að endurmeta röðun starfsheitis.

5.1 Viðbótarmenntun

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 starfs. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistargráð 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.

5.2 Reynsla

Meta skal til launa reynsla sem nýtist í starfi, þar með talda sérstaka fagreynslu sem gerir starfsmanninn verðmætari í starfi.

5.2.1 Starfsreynsla utan stofnunar

Starfsreynsla utan stofnunar sem nýtist í starfi skal metin til launa með eftirfarandi hætti:

- | | |
|------------------------------|--------------|
| • 3 árs starfsreynsla | 1 launaflokk |
| • A.m.k. 5 ára starfsreynsla | 1 launaflokk |

5.2.2 Starfsreynsla innan stofnunar

Starfsreynsla hjá Lyfjastofnun er metin til launa með eftirfarandi hætti:

- | | |
|-----------------------|--------------|
| • Eftir 3 ár í starfi | 1 launaflokk |
|-----------------------|--------------|

5.3 Aðrir persónubundnir þættir

Greiða skal starfsmanni a.m.k. 1 launaflokk vegna sérstakrar hæfni umfram hefðbundnar kröfur (sbr. 4.1.) og skal þá m.a. horft til eftirfarandi þátta.

- Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði og góður árangur í starfi
- Sérstök samskipta- og samvinnufærni
- Sveigjanleiki umfram hefðbundnar kröfur
- Sérstök hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum

Handwritten signature in blue ink:
Læbo
Rust
OH

6. Tímabundnir þættir

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

Þættir eru eingöngu metnir til röðunar í flokk/flokka. Tímabundnir þættir eru oftast einstaklingsbundnir en geta þó einnig tengst hópum og jafnvel árangri hópa.

Ofangreindir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og álag á laun því breytilegt.

6.1 Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falin tímabundin verkefni sem fela í sér meira umfang eða aukið álag og/eða ábyrgð umfram viðvarandi verksvið hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur, ef ekki komi til fækkunar annarra verkefna. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur.

Til tímabundinna þátta getur meðal annars talist:

- Aukið álag sem rekja má til verulegra breytinga á mannafla, verkefnastöðu eða daglegar starfsemi stofnunar, s.s tímabundið aukið umfang starfs, verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum eða fyrir hönd stofnunar sem ekki er hluti reglubundnu starfi
- Innleiðing verkefna og sérstök átaksverkefni sem leiðir til umtalsverðs aukins vinnuálags.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við flokkum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði.

Greitt er samkvæmt umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og um það gerður sérstakur samningur.

Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði á þessum kjörum á 24 mánaða tímabili, verða þau viðvarandi.

7. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða við sérstakar aðstæður markaðsálag í formi launaflokka enda búi hann yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á markaði að rökstuddu mati forstjóra. Ef ágreiningur vaknar um hvort menntun og/eða reynsla sé

by
Gib
Rosa
BR

sjaldgæf og eftirsótt á markaði skal vísa erindi til samstarfsnefndar sbr. 11. kafla. Álag þetta getur komið til endurskoðunar til hækkunar þegar umsamdar forsendur breytast.

8. Ýmis ákvæði

8.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er m.a. rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuástöðu, líðan í starfi.

Í starfsmannasamtali skal fara yfir starfslýsingu starfsmanns og möguleika til starfsþróunar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar svo það sé lýsandi fyrir grunnverksvið starfsmanns og helstu verkefni. Starfslýsingar skulu vera undirritaðar af starfsmanni og yfirmanni.

8.2 Launaviðtal

Starfsmenn eiga rétt á launaviðtali einu sinni á ári og skal það eiga sér stað eigi síðar en einum mánuði eftir að ósk er borin fram. Tilkynna skal starfsmanni um breytingar á launakjörum innan mánaðar frá launaviðtali.

8.3 Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamnings.

9. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. september 2019, sjá þó bókun 2 vegna afturvirkni á menntunarákvæðum sem tóku gildi 1. júní 2016.

Endurskoða skal samning á 12 mánaða fresti, ef annar hvor samningsaðilinn óskar þess.

Verði breyting á starfsemi stofnunarinnar og meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

Reykjavík, 17. desember 2019

F.h. Lyfjastofnunar

Rúna Hauksson Hraugleif
Þorhallur Hraugleifsson

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

María H. H. H.
Guðbjörg Þ. Ólafsdóttir

Bókanir við stofnanasamning Lyfjastofnunar og Félags íslenskra náttúrufræðinga

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að framkvæma afturvirkar launahækkunir vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015 og 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, verður framkvæmd með greiðslu í einu lagi eigi félagsmaður rétt á henni sem reiknuð er miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til gildistöku stofnanasamnings þessa.

Greiðsla í einu lagi samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 01.04.2020.

Bókun 2

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að eldri röðun falli niður og að Lyfjastofnun endurraði félagsmönnum á grunni stofnanasamnings þessa frá og með gildistöku samnings þessa. 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 Lyfjastofnunar.

Bókun 3

Lyfjastofnun mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. apríl 2020. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

Gerið
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

