

Stofnanasamningur

Þekkingarnets Þingeyinga

og Félags íslenskra náttúrufræðinga

Inngangur

Þekkingarnet Þingeyinga er símenntunar-, háskólanáms- og rannsóknasetur sem starfar á grunni tveggja stofnana er sameinaðar voru árið 2006. Annars vegar er um að ræða símenntunarmiðstöðina Fræðslumiðstöð Þingeyinga og hins vegar háskólanáms- og rannsóknasetur sem starfaði undir nafni þekkingarseturs Þingeyinga fram að sameiningunni.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfa hjá Þekkingarneti Þingeyinga (ÞÞ) svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og ÞÞ, dags. 20. júní 2005.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja stofnuninni hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1. Almennar forsendur

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksemi 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.

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. Starfaflokkun og grunnröðun

Eftirfarandi starfsheiti miða við grunnmenntun starfsmanns (BS/BA) og er skilgreining starfsheita og launaflokkur eftirfarandi:

Starfsheiti	launaflokkur
N-I Starfsmaður án starfsreynslu. Hann starfar undir daglegri stjórn og leiðsögn yfirmanna sinna. Hann nýtir kunnáttu sína og menntun við úrlausn þeirra verkefna sem honum eru falin. Eftir 3 mánuði í starfi flyst starfsmaðurinn í starfsheitið S-I	6
S-I Sérfræðingur sem vinnur sjálfstætt að verkþáttum eða verkefnum, sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Eftir 12 mánuði í starfi sem S-I flyst starfsmaðurinn í starfsheitið S-II.	9
S-II Sérfræðingur sem hefur umsjón með verkefnum, sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar.	11
S-III Sérfræðingur sem hefur umsjón með stærri verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglegra ábyrgð á þeim. Hann sinnir faglegru ráðgjöf, þróun og áætlanagerð í samráði við sviðsstjóra eða forstöðumann.	14
S Sviðsstjóri er yfirmaður sviðs. Hann stjórnar því, hefur mannaforráð og er ábyrgur fyrir starfsemi þess gagnvart forstöðumanni þp. Hann mótar stefnu sviðsins, skipuleggur og hefur umsjón með umfangsmiklum þverfaglegum verkefnum.	20
F Forstöðumaður annast stjórnun, áætlanagerð og sér um daglegan rekstur þp og er ábyrgur fyrir samskiptum við sveitarfélög, stofnanir, fyrirtæki, stéttarfélög, fjölmiðla og ráðuneyti. Hann tekur einnig þátt í rannsóknnum, símenntunarstarfi og þjónustuverkefnum sem fram fara á vegum þp eins og kostur er hverju sinni.	23

3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

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 meistaraþráðu 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.

3.4. Starfsbundnir þættir

Mat á starfsbundnum þáttum fer að jafnaði fram árlega og getur leitt til hækkunar á launum. Mati skal lokið í nóvemberlok ár hvert. Svo að tryggt sé að ákvörðun sé tekin með málefnalegum hætti og jafnræðis sé gætt fer fulltrúi stéttarfélags árlega yfir matið.

Álag

Ábyrgð

Umfang starfs, s.s. fleiri en ein starfsstöð

Leiðbeiningar og fræðsla

Virk þátttaka út á við í kynningar- og uppfræðslustarfi

Vinna með nefndum, stofnunum, ráðuneytum eða samsvarandi erlendum aðilum

Þættirnir eru metnir til stiga, hver þáttur gefur hæst 3 stig. Hver 3 stig eru metin til 1 launaflokks.

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 álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði 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 hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5.

4.1. Menntun 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.

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Sí- og endurmenntun

Sí og endurmenntun sem nýtist í starfi skal metin með eftirfarandi hætti:

Námskeið vega minnst 1 ECTS einingu og mest 10 ECTS einingar. Námskeið séu haldin af viðurkenndum aðilum (s.s. Endurmenntunarstofnun HÍ, stéttarfélögum eða fagfélögum). Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 20 ECTS einingar. Þátttaka í fagráðstefnum getur gefið allt að 6 ECTS einingum mest ef þátttakandi er sjálfur fyrirlesari. Meta skal skipulagt háskólanám, sem ekki hefur verið greitt fyrir, skv. ákvæðum 3.3 og 4.1, sem nýtist í starfi með sama hætti. ÞÞ getur metið fyrri sí- og endurmenntun samkvæmt ákvæði þessu við ráðningu.

- Hverjar 30 ECTS einingar eru metnar til 1 launaflokks

Hámarksfjöldi launaflokka sem fæst með endurmenntun eru 5 launaflokkar.

4.3. Hæfni og frammistaða

Greiða skal starfsmanni launaflokk/-a ef starfsmaður sýnir góða frammistöðu og hæfileika í starfi sem og góða þjónustulund, sem er umfram það sem almennt tíðkast og ekki metin samkvæmt grunnröðun starfs.

Hæfni felst s.s. í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám á fagsviði. Önnur þekking sem ekki áður hefur verið metin og nýtist í starfi skal metin til launaflokka. Með færni er t.d. átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun hug- og vélbúnaðar eða tækja, yfirsýn og/eða leiðtogaþæfileika.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- Starfsmaður býr yfir mikilli vinnustaðabundinni hæfni: hann þekkir vel verkferla og gæðakerfi og/eða helstu vinnslu- og upplýsingakerfi stofnunarinnar sem nýtist vel í starfi. Hann kemur með tillögur að nýjungum og endurbótum
- Starfsmaður býr yfir greiningarhæfni og lausnarmiðaðri nálgun
- Starfsmaður sýnir frumkvæði og sjálfstæði í starfi
- Starfsmaður býr yfir sköpunargáfu og frumlegri hugsun sem nýtist vel í starfi
- Starfsmaður sýnir vilja og getu til að takast á við ný verkefni
- Starfsmaður býr yfir aðlögunarhæfni og sveigjanleika í mannlegum samskiptum
- Hann hefur ríka þjónustulund og gott viðmót gagnvart starfsfólki og öðrum sem eiga samskipti við stofnunina
- Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun viðkomandi segir til um
- Starfsmaður býr yfir einstaklega góðri hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum
- Eftirspurnarálag

4.4. Fag- og starfsreynsla

Með starfsreynslu í samningi þessum er bæði átt við:

a) Fagreynslu

1. vinnu á fagsviði eftir að háskólanám er hafið
2. nám og vinnu á fagsvið að loknu B.Sc./BA prófi.

1 ár 1 launaflokkur
3 ár 1 launaflokkur

NAB

W

5 ár	2 launaflokkar til viðbótar
7 ár	1 launaflokkur til viðbótar

b) Starfsreynslu innan þþ

10 ár	1 launaflokkur til viðbótar
15 ár	1 launaflokkur til viðbótar

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 hærra laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Stofnunun skal halda til haga forsendum álagsins, s.s. með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

5. Tímabundnir þættir

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. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokks/a. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samnings skal gera fyrirfram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Innleiðing og/eða skipulagningu nýrra verkefna
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Þróun og nýsköpun
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði eða lengur verða þeir varanlegir. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samtals á 24 mánaða tímabili á þessum kjörum verða þau varanleg.

5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega 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, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, uppsetning nýrra tækja, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf

6. Önnur ákvæði

6.1. Starfsmannasamtöl

Að jafnaði einu sinni á ári skal yfirmaður boða starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við forstöðumann. Yfirmaður skal gera forstöðumanni grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig. Starfsmannaviðtöl skulu að jafnaði fara fram á tímabilinu janúar til febrúarloka ár hvert. Í starfsmannaviðtölum eru launakjör ekki rædd.

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans, samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður/stjórnarformaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

6.3. Vísiregla

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

6.4. Sveigjanlegur vinnutími

Starfsmaður skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma í samráði við forstöðumann/stjórnarformann. Þegar vinnuskylda hefur verið uppfyllt skal starfsmaður eiga kost á að taka yfirvinnutíma út í fríi í samráði við yfirmann. Gefist starfsmanni ekki kostur á að nýta sér uppsafnaðan frítökurétt, skal hann greiddur út í árslok.

7. Ágreiningsmál

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

8. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

9. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. apríl 2020.

Reykjavík 15. júní 2020

F.h. Þekkingarnets Þingeyinga



F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Bókanir með stofnanasamningi Þekkingarnets Þingeyinga 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. ÞÞ 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 ÞÞ.

Bókun 2

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

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að framkvæma mögulega afturvirka launahækkun 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 eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með gildistöku samnings þessa.

Möguleg eingreiðslu samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 1. júlí 2020.

ÞÞ telur að framangreindar leiðréttingar hafi nú þegar farið fram og lagt fram gögn þess efnis.