

Stofnanasamningur

Náttúruverndarstofnunar og FÍN - Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsfólks í FÍN - Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfar hjá Náttúruverndarstofnun og er í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings FÍN og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og hann er á hverjum tíma.

2. Meginmarkmið

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 og faglegum hætti
- 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 stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsfólks
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk 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 starfsfólk 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. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð 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 skipulags stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Samkvæmt bókun 12 í kjarasamningi FÍN og ríkisins, dags. 19. desember 2024, er heimilt að nota launatöflu BHM (664) við launaröðun í stað launatöflu FÍN. Eru aðilar sammála um að hún verði notuð í samningi þessum.

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. Starfaflokkar og grunnröðun

Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við starfslýsingu og þær skyldur sem í störfunum felast. Líta skal til þeirrar ábyrgðar sem hverju starfi fylgir, umfangs og álags viðfangsefna, auk þeirrar færni sem viðkomandi starfsmaður hefur til að geta innt starfið af hendi. Við ákvörðun um vægi ábyrgðar skal meta faglega, fjárhagslega og/eða stjórnunarlega ábyrgð og tilgreina hvaða tegund ábyrgðar á við í hverjum starfaflokki. Einnig skal með sama hlutlæga hætti meta umfang og álag sem fylgir viðfangsefnum starfs.

Grunnröðun miðast við BA/BSc. gráðu.

Háskólanemi

Grunnlaunaflokkur 8

Starfsmaður í háskólanámi sem sinnir afmörkuðum verkefnum í takmarkaðan tíma undir leiðsögn reyndari starfsmanns. Miðað er við tímabundin störf, s.s. sumarstörf eða störf samhliða námi.

Háskólamenntaður starfsmaður

Grunnlaunaflokkur 10

Starfsmaður sinnir afmörkuðum verkefnum og er undir faglegri leiðsögn sérfræðings eða stjórnanda. Starfsmaður getur haft umsjón með tilteknum þáttum í daglegum rekstri eða þjónustu og veitt öðrum starfsmönnum leiðsögn.

Sérfræðingur

Grunnlaunaflokkur 13

Starfsmaður hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á skilgreindum verkefnum innan afmarkaðs verksviðs. Starfið krefst sjálfstæðis við úrlausn verkefna, þar sem starfsmaðurinn fer með ábyrgð á afmörkuðum verkþáttum og þróun þeirra.

Leiðandi sérfræðingur

Grunnlaunaflokkur 14

Starfsmaður ber faglega ábyrgð á fagsviði eða verksviði og/eða málaflokkum þess og hefur leiðandi hlutverk við þróun þeirra og framkvæmd. Starfið felur í sér leiðsögn og ráðgjöf við annað starfsfólk ásamt verkefnastjórnun og getur falið í sér faglega forystu í málaflokki og að vera leiðandi í teymisvinnu.

Stjórnandi 1

Grunnlaunaflokkur 17

Ber ábyrgð á rekstri og stjórnun rekstrarsvæðis. Felur í sér ábyrgð á faglegri og rekstrarlegri stjórnun svæðis, áætlanagerð og stefnumótun fyrir svæðið og framkvæmd náttúruverndar. Ber ábyrgð á mannauðs- og fjármálum síns rekstrarsvæðis.

Stjórnandi 2

Grunnlaunaflokkur 21

Fer með faglega og stjórnunarlega ábyrgð á starfsemi sviðs og situr í yfirstjórn/stjórnendateymi stofnunarinnar. Felur í sér ábyrgð á stefnumótun og framkvæmd á stefnum stofnunarinnar, áætlanagerð auk faglegrar forystu á málavæðing. Ber ábyrgð á rekstri síns sviðs, þar með talið mannauðs- og fjármálum.

3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BSc.) 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. Sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám (60 einingar = 1 launaflokkur).
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.4. Aðrir starfsbundnir þættir

Stofnunin getur við launaákvörðun tekið mið af öðrum starfsbundnum þáttum til viðbótar við þá þætti sem hefur ekki verið tekið tillit til hér að framan og skipta máli fyrir stofnunina.

1. Umfang starfs
2. Ábyrgð í starfi
3. Álag í starfi
4. Leiðbeiningar og fræðsla

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 eða þrep. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsfólks eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5.

4.1. Viðbótarmenntun 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. Við mat á því hvort viðbótarmenntun nýtist í starfi skal byggja á gildandi starfslýsingu eða breytinga á henni, breytts hlutverks eða ábyrgðar.

- Diplóma eða sambærilegt nám (60 einingar = 1 launaflokkur).
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Sí- og endurmenntun

Markmið stofnunarinnar er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að það geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á starfs- og/eða fagsviði. Jafnframt skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína. Starfsfólk skal hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Starfsfólk hefur tækifæri og er hvatt til að viðhalda og bæta þekkingu sína m.a. til að vaxa og þróast í starfi, s.s. með markvissri sí- og endurmenntun, í samræmi við framtíðarsýn og þarfir starfsfólks og stofnunarinnar.

4.3. Hæfni og þekking

Meta skal til launa sérstaka þekkingu eða hæfni sem er verðmæt fyrir stofnunina og telst umfram það sem almennt er vænst en hefur ekki verið metin með öðrum hætti.

Hæfni felst í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám/námskeið sem ekki hefur verið metið til launa áður og nýtist í starfi. Með færni er t.d. átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun hug- og vélbúnaðar eða tækja, yfirsýn og/eða leiðtogahæfileika.

4.4. Réttindi

Hafi starfsmaður tekið próf eða setið námskeið sem lýkur með löggildingu, vottun eða réttindum, sem nýtast í starfi, skal meta það til launaflokka/-þrepa. Þetta á t.d. við landvarðaréttindi, vottun í gæðastjórnun eða vottun í verkefnastjórnun.

4.5. Markaðs- og eftirspurnarálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðs- eða eftirspurnarálag í formi launaflokks/-a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila til launa. 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.

Skriflegt samkomulag skal gert um alla tímabundna þætti þar sem fram kemur í hverju verkefnið, álagið eða árangurinn felst auk upphafs- og lokatíma þess ásamt fjölda launaflokka/prepa eða upphæð eingreiðslu.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Átaksverkefni
- Tímabundið álag
- Afburða árangur og frammistaða í starfi
- Frábær árangur við krefjandi aðstæður

5.1. Sérstök tímabundin umbun/Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, og viðbótarlaun í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings. Jafnframt er heimilt að launa starfsfólki sinni það 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 stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, minni kostnaðar, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar, inn á við og/eða út á við.

6. Önnur ákvæði

6.1. Starfsmannasamtöl

Að minnsta kosti einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu.

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Boða skal 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 öðru starfsfólki svo að tryggt verði að það njóti jafnræðis.



7. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11 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

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. október 2025.

13.10.2025

Jónína-Lústeð.
Ragnhildur Bj.

Yorke
Rannsóknir
Östfjarðarmen

Bókanir með stofnanasamningi

Náttúruverndarstofnun og FÍN - Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Stofnunin endurraðar starfsfólki á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsfólks. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsfólks stofnunarinnar.

Bókun 2

Stofnunin hefur gengið frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann. Þar koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.

Bókun 3

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun stofnunarinnar á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.3. (menntun krafist) og 4.1. (menntun nýtist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð stofnunarinnar á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.