

**Stofnanasamningur Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)  
annars vegar og Umferðarstofu hins vegar  
um forsendur röðunar starfa við stofnunina skv. ákvæðum  
kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs  
dags. 18. mars 2005.**

### **1. Gildissvið**

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna Umferðarstofu sem eru félagsmenn í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (Fín). Tekið skal fram að til starfsmanna teljast einnig þeir sem eru í námsleyfi, veikindaleyfi og/eða barnsburðarleyfi á hverjum tíma. Samkomulag þetta er gert á grundvelli 11. gr. kjarasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra sem gerður var 26. júlí 2001 og fylgiskjala auk samkomulags um breytingar á kjarasamningum dags. 18. mars 2005. Samkomulagið gildir frá og með 1. maí 2006.

### **2. Markmið**

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- að launakerfið stuðli að því að tekið verði upp reglubundið frammistöðumat og starfsmannaviðtöl.
- 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 launakerfið stuðli að launajafnrétti.
- Að Umferðarstofa sé fjölskylduvænn vinnustaður.

### **3. Röðun starfa í launaflokka og skilgreiningar starfa**

Launakerfi Umferðarstofu byggir á eftirfarandi starfsheitum með tilgreindri grunnröðun í launaflokka.

- **Náttúrufræðingur – Launaflokkar 2-11**

Sinnir reglubundnum verkefnum og kerfisbundinni afgreiðslu/skráningu mála og verkefna. Starfar undir stjórn annarra. Sinnir afgreiðslu, samskiptum og þjónustu við viðskiptavinum.

- **Sérfræðingur – Launaflokkar 5-11**

Starfar að verkefnum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann vinnur ýmist sjálfstætt að úrlausn þeirra, eða undir stjórn annara.

- **Verkefnisstjóri – Launaflokkar 10-21**

Hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega og stjórnunarlega ábyrgð á þeim.

- **Sviðsstjóri – Launaflokkur 19-33**

Á við um yfirmenn sviða sem mynda framkvæmdastjórn stofnunarinnar.

#### **4. Persónubundnir þættir.**

##### *4.1 Starfsreynsla*

Með starfsreynslu í samningi þessum er átt við vinnu á fagsviði eftir að háskólanám er hafið og nám og vinnu á fagsviði að loknu BSc/BA prófi.

1/2 ár í starfi	1 launaflokkur
3 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar

Umferðarstofa getur metið starfsreynslu til hækkunar launa fyrr en gert er ráð fyrir hér að ofan.

##### *4.2. Viðbótarmenntun*

- BS hons. (120 einingar) eða sambærilegt grunnröðun + 1 lfl.
- MS próf eða sambærilegt grunnröðun + 2 lfl.

Viðbótarmenntun, 30 eininga skipulagt nám á háskólastigi sem nýtist í starfi veitir 1 launaflokk til viðbótar. Sviðstjóri og verkefnastjóri starfsmannamála veita heimild fyrir viðbótarmenntun sem telst til launaflokka. Heimilt er að meta sérhæfða þjálfun, s.s. tölvu eða tungumálanámskeið sem ekki gefa námseiningar til háskólastigs til launahækkunar.

#### **5. Aðrir þættir sem máli skipta í viðkomandi starfi.**

Til viðbótar við röðun einstakra starfa í launaflokka umfram það sem greint er í 3. grein og liðum 4.1. til 4.2 skulu eftirfarandi einstaklingsbundnir og starfsbundnir þættir koma til álita til launaflokkahækkunar:

##### *5.1. Einstaklingsbundnir þættir*

Einstaklingsbundnir þættir sem taka ber tillit til við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna við röðun umfram almenna þætti. Starfsmaður:

1. er jákvæður og viljugur
2. sýnir góðan viðvarandi árangur í starfi
3. hefur sértæka reynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni
4. sýnir sveiganleika og fjölhæfni og getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar
5. sýnir áhuga, frumkvæði og nýsköpun í starfi
6. sýnir sérstaka nákvæmni í vinnubrögðum
7. sýnir sjálfstæði og fjölhæfni í vinnubrögðum
8. sýnir getu til að halda verkefnum innan tímaáætlana
9. aflar sér símenntunar eða endurmenntunar sem nýtist í starfi
10. sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar

##### *5.2 Starfsbundnir þættir*

1. menntun sem nýtist í starfi er meiri en krafist er til starfsins
2. hæfniskröfur sem gerðar eru til starfsins eru meiri en almennt gerist
3. starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
4. starfið er umfangsmikið

5. starfið felur í sér flókin verkefni
6. starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
7. starfinu fylgir ráðgjöf innan stofnunar eða utan
8. starfinu fylgir sérstakt álag sem er viðvarandi eða árstíðabundið.

Frammistöðumat fyrir einstaklings- og starfsbundna þætti skal framkvæma árlega í starfsmannasamtölum og metið hvort starfsmaður skal með tilliti til þessara þátta hækka um launaflokka.

## **6. Vísiregla**

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir í samkomulagi þessu hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu sbr. jafnræðisreglu stjórnarsýslulaga gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

## **7. Endurmat starfskjara**

Starfsmaður á rétt á starfsmannaviðtali og launaviðtali einu sinni á ári þar sem þeir þættir eru endurmetnir sem hafa áhrif til breytinga á samsetningu dagvinnulauna. Starfsmannasamtal skal fara fram að frumkvæði stofnunar, en launaviðtal fer fram að frumkvæði starfsmanns og ber stofnun skilda til að veita launaviðtal innan 1 mánaðar frá því að ósk þess efnis berst.

## **8. Endurskoðun**

Aðilar eru sammála um að endurskoða, ef þörf krefur, ákvæði þessa samkomulags.

Reykjavík, 26. júlí 2006

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga:



f.h. Umferðarstofu:

