

Stofnanasamningur

Félags íslenskra náttúrufræðinga

og

Umhverfisstofnunar

1. Inngangur

Við gerð stofnanasamnings þessa var tekið mið af stefnu stofnunar, markmiðum og gildum með það að leiðarljósi að samningurinn sé gegnsær og skiljanlegur starfsfólki. Gagnkvæmt traust á milli starfsmanna og stjórnenda stofnunar er mikilvægt og er það sameiginlegt markmið samningsaðila að það endurspeglist í framkvæmd samningsins með auknum gæðum í þjónustu, skilvirkara starfi og ánægðu starfsfólki.

2. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna sem eru í ráðningarsambandi hjá Umhverfisstofnun hverju sinni og eru félagsmenn í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN). Samningurinn er hluti gildandi kjarasamnings félagsins og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

3. Markmið

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

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að launakerfið sé gagnsætt, samræmt og byggt á hlutlægum viðmiðum.
- Að koma í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis, búsetu eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að meta þau verkefni og þá ábyrgð sem í starfinu felst.
- Að meta þá færni (kunnáttustig/sérhæfingu) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni í starfi sé metin og feli í sér tækifæri til framgangs.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við endur- og símenntunaráætlun stofnunar og einstaklingsmiðuðum starfsþróunaráætlunum starfsmanna.
- Að launakjör séu sambærileg eða betri en hjá sambærilegum stofnunum.

4. Starfaskilgreiningar og röðun starfa í launaflokka

4.1 Almenn atriði

Röðun starfa í launaflokka byggist á starfslýsingum og skal fara fram með hlutlægum hætti. Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) er höfð til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess

SS KLF

hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Grunnröðun í launaflokka miðast við BA/BSc prófgráðu.

4.2 Grunnröðun

Aðstoðarsérfræðingur. Starfið gerir kröfu um að starfsmaður hafi lokið háskólaprófi (BA/BS). Vinnur undir leiðsögn annarra sérfræðinga. Almennt er um sumarstarfsmenn að ræða.
Launaflokkur 06

Sérfræðingur. Starfsmaður sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verkefni/verkefnum innan ákveðins málaflokks. Sjálfstæð úrlausn stjórnisýslu- og þjónustuverkefna.
Launaflokkur 14

Stjórnandi I. Starfsmaður sem er stjórnandi samkvæmt skipuriti og annast störf sem snúa að faglegri og/eða rekstrarlegri stjórnun. Hann stýrir áætlanagerð og stefnumótun að því er varðar þá málaflokka sem hann ber ábyrgð á.
Launaflokkur 19

Stjórnandi II. Starfsmaður sem er stjórnandi samkvæmt skipuriti og annast störf sem snúa að faglegri og/eða rekstrarlegri stjórnun. Hann stýrir áætlanagerð og stefnumótun að því er varðar þá málaflokka sem hann ber ábyrgð á. Í starfinu felst stjórnun á starfsemi, mannaforráð, rekstrarleg ábyrgð, starfsmannamál, skipulagning verkefnis/-a og ábyrgð á framgangi þeirra. Situr í yfirstjórn stofnunarinnar.
Launaflokkur 23

Í þeim tilvikum að starf fellur ekki að almennum skilgreiningum skal samstarfsnefnd FÍN og Umhverfisstofnunar semja um röðun starfa samkvæmt 25. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

5. Starfsbundnir þættir

Formleg framhaldsmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) skv. starfslýsingu skal taka tillit til hennar í samræmi við úrskurð gerðardóms (11.3.3.1) frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag FÍN og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs frá 15. janúar 2017:

- | | |
|--|----------------|
| ▪ Diplóma/BA/BS hors. (eitt ár umfram BA/BS gráðu) | 2 launaflokkar |
| ▪ MA/MS próf eða sambærilegt | 4 launaflokkar |
| ▪ Dr. próf eða sambærilegt | 6 launaflokkar |

6. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaflokka í launatöflu.

6.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfs. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miða skal við að:

- | | |
|--|----------------|
| ▪ Diplóma/BA/BS hors. (eitt ár umfram BA/BS gráðu) | 2 launaflokkar |
| ▪ MA/MS próf eða sambærilegt | 4 launaflokkar |
| ▪ Dr. próf eða sambærilegt | 6 launaflokkar |

Handwritten signature

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

6.2 Sértek ábyrgð

Meta skal sérteka ábyrgð hjá þeim starfsmönnum sem hana bera til launaflokka. Sértek ábyrgð skv. þessari grein er metin í grunnröðun stjórnenda 1 og 2 og á greinin því ekki við um þau starfsheiti.

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| ▪ Umsjón með starfsstöð | 1 launaflokkur |
| ▪ Teymisstjórn (sérfræðingar) | 3 launaflokkar |
| ▪ Teymisstjórn (stjórnandi 1) | 1 launaflokkur |

6.4 Aðrir þættir

Heimilt er að greiða starfsmanni launaflokk(a) vegna sérstakrar hæfni og árangurs og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta.

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi en sem ekki er greitt fyrir með öðrum hætti.
S.s. þekking á tilteknum lagaramma sem skiptir máli eða önnur fjölhæfni og breidd sem gerir starfsmann sérstaklega verðmætan.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag
Starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt á markaði, samkvæmt viðurkenndum gögnum sem sýna fram á þetta.
- Fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
Fagreynsla frá sambærilegri stofnun, ráðuneyti, sveitarfélagi eða verkfræðistofu sem gerir starfsmanninum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun hans eða hennar segir til um.

7. Tímabundnir þættir - Viðbótarlaun

Aðilar eru sammála um að greitt skuli fyrir tímabundna þætti sbr. samkomulag þar um frá apríl 2015 og að áhersla skuli lögð á a) tímabundna aukna ábyrgð, b) innleiðingu verkefna, þróun og nýsköpun, c) sérstakt tímabundið álag (sbr. bókun 2 með kjarasamningi aðila undirrituðum 28. maí 2014) Ef verkefni skv. bókun 2 verður hætt munu aðilar endurskoða þennan þátt.

8. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna, sbr. fylgiskjal 1. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings.

9. Ákvæði um endurskoðun

Samning þennan skal endurskoða ef þörf er á eða annar hvor aðili óskar þess.

9. Gildistaka

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2016.

Reykjavík, 11. júlí 2017

f.h. Umhverfisstofnunar


Sigrún Teyrnadóttir

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga


Sigrún Ósp Sigurðinsdóttir

Bókun 1 með stofnanasamningi dags. 11. júlí 2017

Launaviðtal og launablað

Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launablaði fyrir hvern starfsmann sem fyrst, eigi síðar en 1. nóvember 2017 þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar og gildistíma hennar. Starfsmenn geta óskað eftir launaviðtali sbr. fylgiskjöl með stofnanasamningi.

Bókun 2 með stofnanasamningi dags. 11. júlí 2017

Aðilum er ljóst að túlkun aðila á menntunarákvæðum gerðardóms falla ekki saman og því verður mögulegur ágreiningur úrlausnarefni Félagsdóms.

Fylgiskjal 1 – Launaákvörðunarferli

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað skv. stofnanasamningi, getur hann óskað eftir endurmati á launaröðun. Slík beiðni skal rökstudd skv. sérstöku formi, sbr. fylgiskjal 2 og send forstjóra. Forstjóri óskar eftir mati og umsögn næsta yfirmanns starfsmannsins. Forstjóri tekur ákvörðun á grundvelli rökstuðnings starfsmanns og umsagnar yfirmanns að höfðu samráði við mannauðsstjóra. Starfsmanni er tilkynnt um niðurstöðu. Leiði endurskoðun til hækkunar launa, er gildistími hækkunar næstu mánaðamót eftir að beiðni um endurskoðun ásamt rökstuðningi barst forstjóra.

Uni starfsmaður ekki niðurstöðu um endurskoðun á launaröðun getur hann óskað eftir að samstarfsnefnd sbr. 11.gr. í kjarasamningi taki mál hans til umfjöllunar.

Fylgiskjal 2 – Beiðni um endurmat á launaröðun – eyðublað / beiðni starfsmanns

Nafn

dagsetning

Vinsamlegast rökstyddu eftir því sem við á. Beiðni um endurskoðun á launum sendist til forstjóra.

Starfi er ekki rétt grunnraðað í starfsheiti

Formleg framhaldsmenntun er ekki rétt metin

Það er ekki tekið tillit til sérstakrar ábyrgðar í starfi

Aðrir þættir:

Hagnýt þekking og/eða færni hefur ekki verið metin

Markaðsálag: Eftirspurn eftir fólki í minni grein er mikil

Hagnýt og eftirsótt fagreynsla hefur ekki verið metin

*KUK
20/10*