

---

# **Stofnanasamningur milli Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) annars vegar og Flugmálastjórnar Íslands hins vegar**

FÍN annars vegar og Flugmálastjórn Íslands hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning um forsendur og reglur um röðun starfa við stofnunina samkvæmt ákvæðum kjarasamnings FÍN annars vegar og ríkisins hins vegar frá 18. mars 2005.

## **1. Gildissvið.**

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í FÍN sem starfa hjá Flugmálastjórn Íslands.

## **2. Meginmarkmið**

Aðilar eru sammála um eftirfarandi meginmarkmið:

1. Að launakerfið verði sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og stuðli þannig að jöfnun launa fyrir sambærileg störf, án tillits til kynferðis.
2. Við röðun í launaflokka skal gæta innbyrðis samræmis milli starfsmanna og þess að opinberir starfsmenn njóti sambærilegra kjara og þeir sem hafa svipaða menntun, sérhæfni og ábyrgð og vinna hliðstæð störf hjá öðrum en ríkinu.
3. Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna verkefna og auðveldi jafnari dreifingu verkefna.
4. Að launakerfið miðist við að ráða, halda í, styrkja og þjálfa starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
5. Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.

## **3. Grunnröðun starfa í launaflokka**

Störfum skal ráða í launaflokka í samræmi við eðli starfs og lýsingu á starfi og þess gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Ráða skal í launaflokk í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna. Hér er fyrst og fremst litið til þeirra verkefna og skyldna sem í viðkomandi starfi felast, auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Einnig er litið til skipurits stofnunarinnar. Auk þess hafa starfslýsingar verið endurskoðaðar og eru þær lagðar til grundvallar við röðun starfa í launaflokka.

### **A. Skilgreiningar starfa**

#### **a. Sérfræðingar:**

- i. Vinnur að skilgreindum sérhæfðum verkefnum undir handleiðslu annarra.

#### **b. Umsjónarmenn sérverkefna:**

- i. Starfið felur í sér stjórnun og faglega ábyrgð á verkefnum innan tiltekins, skilgreinds sviðs.
- ii. Ber ábyrgð á samhæfingu verkefna við stefnu stofnunarinnar.

- 
- iii. Ber ábyrgð á framgangi verkefnis gagnvart viðkomandi framkvæmdastjóra eða eftir atvikum deildarstjóra.

**c. Stjórnendur sérverkefnastofa:**

- i. Starfið felur í sér stjórnun og faglega ábyrgð á verkefnum innan tiltekins, skilgreinds sviðs.
- ii. Ber ábyrgð á samhæfingu verkefna við stefnu stofnunarinnar.
- iii. Ber ábyrgð á framgangi verkefnis gagnvart viðkomandi framkvæmdastjóra.
- iv. Í starfinu felst verkstjórn og samhæfing á vinnu þeirra sem koma að verkefnum, hvort heldur sem er innan eða utan stofnunarinnar.
- v. Og/eða í starfinu felst fjárhagsleg ábyrgð.
- vi. Og/eða í starfinu felst stjórnun starfsmanna.

**B. Röðun starfa í launaflokka**

<u>Röðun starfsheita</u>	<u>grunnur</u>	<u>verkefnaforráð</u>	<u>mannaforráð/verkstjórn/fjárhagsleg ábyrgð</u>
Sérfræðingar	8		
Umsjónarmenn sérverkefna		12	
Stjórnendur sérverkefnastofa			14

**4. Persónubundnir þættir**

Persónubundnir þættir skulu bætast við grunnröðun starfs. Miðað er við hlutlæga þætti að svo miklu leyti sem unnt er. Þessi þættir skiptat í menntun, hæfni og reynslu.

**Persónubundnir þættir sem geta valdið hækkun launa og koma til viðbótar grunnröðun:**

1. Menntun

- a. B.S próf (honours) eða ígildi þess (amk. 30 einingar) skal metið til 1. launaflokks.
- b. M.S próf eða ígildi þess skal metið til 2. launaflokka.
- c. Ph.D próf eða ígildi þess skal metið til 4 launaflokka
- d. Önnur menntun sem starfsmaður hefur við upphaf starfs hjá Flugmálastjórn sem hvorki er mastersgráða né doktorsgráða né ígildi þeirra, en sannanlega nýtist í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til við grunnröðun leiðir til hækkunar um 1 flokk.
- e. Viðbótarmenntun sem starfsmaður hefur aflað sér sjálfur eftir að hann hefur hafið störf hjá Flugmálastjórn Íslands og fellur í flokka 2 eða 3 skv. reglum stofnunarinnar um endurmenntun starfsmanna, leiðir til hækkunar um 1 flokk, enda nýtist námið í starfi hans og varir í a.m.k. í 200 klukkustundir.

Samanlögð hækkun vegna menntunarlegra þátta getur ekki orðið meiri en 4 launaflokkar alls.

---

## 2. Starfsreynsla

- a. A.m.k. þriggja ára reynsla af sérfræðingsstörfum hjá stofnuninni eða í hliðstæðum störfum annarsstaðar skal metin til 1 launaflokks.
- b. Sex ára starfsreynsla skal metin til 1 launaflokks til viðbótar.
- c. Níu ára starfsreynsla skal metin til 1 launaflokks til viðbótar.
- d. Aukin ábyrgð í starfi skal metin til 1 launaflokks.
- e. Reynsla af starfsmannastjórnun skal metin til 1 launaflokks.
- f. Alþjóðleg samskipti skulu metin til 1 launaflokks.

Samanlögð hækkun vegna starfsreynslu og hæfnisþátta getur ekki orðið meiri en 5 launaflokkar alls.

## 5. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd hefur samráð varðandi framkvæmd tiltekinna þátta samningsins og/eða áætlanir um breytingar á honum eftir gildistöku hans.

Samstarfsnefnd er einnig samráðsvettvangur vegna fyrirhugaðra breytinga á skipulagi stofnunarinnar.

Fulltrúar í samstarfsnefnd geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans, t.d. ef miðlægum kjarasamningi er breytt og/eða ef breytingar verða á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunarinnar sem hafa áhrif á stofnasamninginn. Skal þá metið hvort forsendur hafi breyst þannig að ástæða sé til að gera breytingar á stofnasamningi.

## 6. Meðferð ágreiningsmála

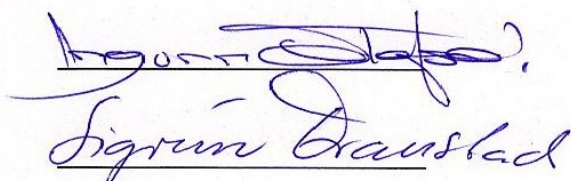
Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirbyggjandi forsendur eða breytingar hafa orðið á störfum hans og verkefnum getur hann ávallt óskað endurmats starfsmannahalds á starfi sínu og launum. Ef hann er ekki sáttur við niðurstöðu starfsmannahalds varðandi sín mál, getur hann vísað málinu til samstarfsnefndar sem fjallar um málið.

## 7. Gildistími og endurskoðun

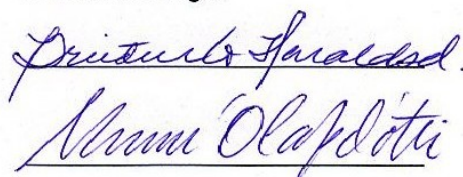
Stofnanasamningurinn gildir frá 1. maí 2006. Gildistími stofnanasamningsins er sami og kjarasamningsins. Stofnanasamningurinn skal að jafnaði endurskoðaður á tveggja ára fresti ef talin er þörf á því.

Reykjavík 28. ágúst 2006

F.h. Flugmálastjórnar Íslands

  
Sigrún Traustad

F.h. Félags íslenskra  
náttúrufræðinga

  
Nanna Ólafsdóttir

---

### **Bókun 1**

Greitt er fyrir staðna yfirvinnu, en ekki er æskilegt að starfsmaður vinni yfirvinnu nema að höfðu samráði við yfirmann og skal slíkt vera í undantekningartilvikum. Frumkvæði að vinnunni getur verið hvort sem er frá starfsmanni eða yfirmanni, en aðstæður skulu ávallt vera háðar mati yfirmanns. Starfsmaður skal halda utan um vinnuframlag sitt og halda því til haga.

Verði mikið um yfirvinnu starfsmanns verður skoðað hvort gerður verði fastlaunasamningur milli starfsmanns og stofnunarinnar, með svipuðum hætti og í stofnanasamningi BHM, stéttarfélags verkfræðinga og kjarafélags tæknifræðinga annars vegar og Flugmálastjórnar Íslands hins vegar.

### **Bókun 2**

Greitt er sérstaklega fyrir bakvaktir skv. miðlægum kjarasamningi. Sé um útkall að ræða á bakvaktatíma er slíkur tími metinn með venjulegum hætti og greitt er fyrir hann sérstaklega. Á sama tíma fellur bakvaktarálag niður. Sé vinna í útkalli unnin fjarri vinnustað, í gegnum síma eða tölvutengingu, reiknast það ekki sem útkall, heldur skal unninn tími greiddur með venjulegum hætti.

### **Bókun 3**

Með vísan til 3. greinar samkomulags fjármálaráðherra og FÍN um þróun launakerfis er samkomulag um að laun félagsmanna í FÍN munu hækka um 1 launaflokk þann 1. maí 2007.