

Stofnanasamningur

milli Félags íslenskra náttúrufræðinga og Vinnueftirlits ríkisins um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta byggir á gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags íslenskra náttúrufræðinga hinsvegar og nær til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Vinnueftirliti ríkisins. Samkomulagið gildir frá og með 1. júní 2016.

2. Markmið

- a) Launakerfið geri ráð fyrir sveigjanleika í vinnutíma og taki tillit til fjölskyldusjónarmiða. stofnunin sé þroskandi vinnustaður með hæfu og ánægðu starfsfólki.
- b) að skapa samræmt launakerfi innan stofnunarinnar og eðlilegt launastig miðað við aðrar sambærilegar stofnanir
- c) að launakerfið verði gagnsætt og að ákvarðanir í launamálum verði teknar með málefnalegum hætti
- d) að gera launakerfið hvetjandi til aukinna afkasta og góðrar frammistöðu starfsmanna og bætts árangurs stofnunarinnar
- e) að launakerfið stuðli að uppfyllingu gagnkvæmra væntinga starfsmanna og stofnunar
- f) að möguleikar á launaþróun verði í samræmi við gr. 11.1.2 í kjarasamningi þar sem segir: Að auka gæði þjónustunnar með því að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað. Samstarfinu er ætlað að bæta rekstrarskipulag stofnunar, bæta nýtingu rekstrarfjármagns og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu og skilvirkara launakerfi og þannig gefa starfsmönnum tækifæri til að þróast og bæta sig í starfi og þar með auka möguleika þeirra ábættum kjörum.

3. Skilgreining starfa og grunnröðun þeirra í launaflokka

Launakerfi Vinnueftirlitsins byggir á eftirfarandi flokkun starfa hjá stofnuninni. Þegar einstökum störfum er grunnraðað í þessa flokka skal miðað við viðvarandi/stöðugt verksvið hvers starfs.

Sérfræðingur II

14-17

Sérfræðingar sem vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem mælingum, úttektum, almennu- og sérhæfðu eftirliti, rannsóknum, gagnaöflun og úrvinnslu, aðstoð við samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna.

Sérfræðingar III**15-18**

Sérfræðingar sem hafa með höndum verkefnastjórn og vinna sjálfstætt að verkefnum svo sem úttektum, rannsóknum, gagnaöflun og úrvinnslu, samningu reglna, áætlanagerð, upplýsingamiðlun, útgáfu o.fl. Starfið felur í sér undirbúning og framkvæmd verkefna og úrvinnslu í formi greinargerða og skýrslna, sem og þátttöku í áætlanagerð og stefnumótun. Þeir bera ábyrgð á fagsviði sínu og svara fyrir það út á við og annast fagleg samskipti við aðrar stofnanir, innan lands sem utan.

Fagstjóri**17-20**

Sérfræðingur sem hefur með höndum stjórnun ákveðins fagsviðs innan stofnunarinnar. Í starfinu getur falist mannaforráð og fjárhagsleg ábyrgð.

Verkefnastjóri**17-20**

Verkefnastjóri annast stjórnun viðameiri verkefna í samræmi við verklagsreglur um framkvæmd verkefnastjórnunar hjá stofnuninni. Hann fer með verkstjórn vinnuhópa og ber fjárhagslega ábyrgð á framkvæmd verkefna.

Aðstoðardeildarstjóri**17-20**

Er aðstoðarmaður deildarstjóra og stjórnar deild í fjarveru hans.

Deildarstjóri 1**20-23**

Deildarstjóri ber ábyrgð á rekstri deildar sinnar gagnvart forstjóra og annast skipulagningu, áætlanagerð og samhæfingu starfa deildarinnar við meginmarkmið stofnunarinnar. Hann hefur umsjón með starfi annarra starfsmanna deildar og leggur mat á árangur þeirra. Deildarstjóri undirbýr ráðningu starfsmanna í umboði forstjóra.

Deildarstjóri 2**23-26**

Deildarstjóri 2 ber ábyrgð gagnvart forstjóra á rekstri umfangsmikils sviðs innan stofnunarinnar sem samanstendur af fleiri en einni rekstrareiningu (deild eða umdæmi). Að öðru leyti vísast í skilgreiningu á deildarstjóra 1.



4. Starfsreynsla

Eftir 12. mánaða starf hækka starfsmenn um einn launaflokk. Eftir 3 ár bætist einn launaflokkur við til hækkunar.

5. Menntun

Grunnröðun miðast við 180 ECTS eininga BS próf að lágmarki.

BS-próf sem telur 240 ECTS einingar veitir tvo launaflokka til viðbótar við grunnröðun BS-prófs (180 ECTS). Starfsmenn sem lokið hafa eins árs framhaldsmenntun (60 ECTS einingum), t.d. kennsluréttindi, raðast tveimur launaflokki ofan við grunnröðun og skal metast til viðbótar við æðri prófgráðu á fagsviði. Meta skal samanlagðan námskeiðstíma með sama hætti.

Meistarapróf gefur fjóra launaflokk til viðbótar við grunnröðun.

Doktorspróf gefur sex launaflokka til viðbótar við grunnröðun starfs.

Formlegt nám sem er a.m.k. 30 ECTS einingar gefur einn launaflokk.

6. Endurmenntun og starfsþróun

Vinnueftirlitið skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verksviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

7. Viðbótarhækkanir vegna álags, ábyrgðar, hæfni og frammistöðu

Til viðbótar þeirri röðum sem felst í greinum 4. og 5. geta komið launaflokkahækkanir vegna sérstakrar ábyrgðar eða álags sem fylgja starfi umfram það sem fram kemur í grunnröðun þess og vegna mats á hæfni og frammistöðu í starfi. Við ákvörðun um slíka hækkun skal eftirfarandi metið.

- a) Hæfniskröfur umfram það sem almennt gerist, sérstök ábyrgð eða álag
- b) Frammistaða við úrlausn verkefna, þ.e. hæfni til að skipuleggja, framkvæma og fylgja eftir verkefnum, allt innan eðlilegra tímamarka og með eðlilegum afköstum
- c) Sjálfstæð vinnubrögð, þ.e. hæfni til að vinna sjálfstætt að verkefnum en þó í nauðsynlegu samráði við aðra.
- d) Frumkvæði í starfi og auðsýndur áhugi á málefnum þeim sem stofnunin starfar að.
- e) Þekkingaröflun og miðlun þekkingar, innan stofnunar sem utan.
- f) Hæfni til mannlegra samskipta og tjáningar.
- g) Hæfni til þátttöku í stefnumótun og áætlanagerð og til ábyrgðar í rekstrarlegum málefnum.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum, sbr. 20 gr. laga nr. 37/1993, sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Mat samkvæmt þessari grein verður gert hvenær sem er þegar annar aðilinn óskar þess.



8. Meðferð ágreiningsmála

Telji starfsmaður að honum sé ekki raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11.2.3 og 11.2.4 grein kjarasamnings.

9. Gildistími og endurskoðun

Samningur þessi gildir frá og með 1. júní 2016 Samkomulag þetta skal endurskoðað ekki síðar en í október ár hvert ef annar aðilinn óskar þess.

10. Undirritun samnings

Reykjavík 28. júní 2016

f.h. Vinnueftirlits ríkisins

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Bókun 1

Þann 14. ágúst 2015 kvað gerðardómur upp úrskurð í kjaradeilu 18 aðildarféлага BHM annars vegar og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs hins vegar. Í 2. gr. úrskurðarorða gerðardóms um launahækkanir er kveðið á um hvernig laun skv. grein 1.1.1 í kjarasamningi skuli hækka á þeim framlengda gildistíma kjarasamnings sem gerðardómur ákvað. Þar kemur m.a. fram að þann 1. júní 2016 fari 1,65% „Til útfærslu menntunarákvæða, sbr. 5. gr. þessa úrskurðar, eftir því sem þörf krefur og eftir atvikum annarra þátta í stofnanasamningum.“

Í 5. gr. úrskurðarins er að finna nánari útlímun á því með hvaða hætti meta skuli menntun í stofnanasamningum. Aðilar gerðardóms, þ.e. fjármála- og efnahagsráðuneytið annars vegar og BHM og aðildarfélög þess hins vegar, eru ekki sammála um túlkun á ákvæðum gerðardóms um mat á menntun.

Þann 29. apríl 2016 sendi fjármála- og efnahagsráðuneytið leiðbeiningar til stofnana um útfærslu menntunarákvæðis úrskurðar gerðardóms. BHM sendi ráðuneytinu, ráðherra og forstöðumönnum stofnana athugasemdir sínar þann 18. maí 2016 þar sem áréttað var að aðilar væru ósammála um túlkun þessa mikilvæga ákvæðis. Óljóst er hvenær niðurstaða fæst í ágreining aðila og þá hver hún verður. Ekki er hægt að útiloka að það komi í hlut Félagsdóms að leysa úr þessum ágreiningi. Þar til slík niðurstaða fæst eða samkomulag næst með aðilum er ljóst að miða verður mat á menntun í stofnanasamningi þessum við leiðbeiningar fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá 29. apríl 2016. Þau stéttarfélög sem aðild eiga að stofnanasamningi þessum samþykkja hann með þeim fyrirvara að komi til þess að túlkun á ákvæðum gerðardóms verði síðar með öðrum hætti en skv. fyrrnefndum leiðbeiningum, eigi sér stað afturvirk leiðrétting í samræmi við þá túlkun.

