

Stofnunarsamningur

Krabbameinsfélags Íslands og Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið samnings

Samningur þessi nær til starfsmanna Krabbameinsfélags Íslands, sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Krabbameinsfélags Íslands dags. 21.12. 2018.

2. Markmið

Að tryggja Krabbameinsfélaginu hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.

Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum félagsins og hvetur til árangurs.

Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum félagsins og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.

Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og eigi möguleika á framgangi í starfi.

Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.

Að komið verði í veg fyrir launa- og kjaramun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.

3. Grunnröðun

3.1. Starfaflokkar og grunnröðun.

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) 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 skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

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
- Persónubundnir þættir
- Tímabundnir þættir

3.1.1. Grunnröðun í launaflokk miðast við BA / BSc-gráðu.

Sérfræðingur 1: Er byrjandi í starfi og starfar undir leiðsögn. Verkefni og verksvið eru skýrt afmörkuð. Tekur þátt í teymisvinnu. Grunnröðun frá lfl. 12.

Sérfræðingur 2: Vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna, sem eru skýrt afmörkuð en hefur faglegan yfirmann. Tekur þátt í teymisvinnu. Grunnröðun frá lfl. 14.

Sérfræðingur 3: Er reyndur í starfi, vinnur sjálfstætt og ber faglega ábyrgð á gæðum verkefna sinna. Tekur þátt í teymisvinnu og getur verið falin umsjón smærri afmarkaðra verkefna. Grunnröðun frá lfl. 16.

Verkefnastjóri: Er mjög fær í starfi. Vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna. Tekur þátt í teymisvinnu en hefur að auki verið falin ábyrgð á stærri skilgreindum verkþáttum eða verkefnum. Grunnröðun frá lfl. 17.

Fagstjóri / teymisstjóri: Sérfræðingur sem ber faglega ábyrgð í málaflokki eða hefur teymisstjórn með höndum. Grunnröðun frá lfl. 19.

Deildarstjóri / forstöðumaður minni einingar (færri en 10 starfsmenn): Ber ábyrgð á starfseiningu. Ber stjórnunarlega ábyrgð á daglegum rekstri einingar, hefur forystu um stefnumótun deildar og kemur að mannráðningum og áætlanagerð. Gert er ráð fyrir að sérfræðingurinn hafi MSc-gráðu eða sambærilegt. Grunnröðun lfl. 22.

Deildarstjóri / forstöðumaður stærri einingar (10 starfsmenn og fleiri): Ber ábyrgð á starfseiningu. Ber stjórnunarlega ábyrgð á daglegum rekstri einingar, hefur forystu um stefnumótun deildar og kemur að mannráðningum og áætlanagerð. Gert er ráð fyrir að sérfræðingurinn hafi MSc-gráðu eða sambærilegt. Grunnröðun lfl. 24.

Nemar: Laun nema í BSc-námi sem ráðnir eru tímabundið til starfa undir handleiðslu starfsmanna KÍ nema 80% af launum sérfræðings 1.

Laun nema í MSc-námi sem ráðnir eru tímabundið til starfa undir handleiðslu starfsmanna KÍ skulu nema 80% af launum sérfræðings 1 – 3, út frá eðli starfs, með 4 launaflokka hækkun.

3.1.2. Menntun sem krafa er um í starfi

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BSc) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 einingar (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 2 lfl.
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 4 lfl.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 6 lfl.

Lengra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. 240 ECTS eininga BSc.



4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í lfl. Slíkt álag skal háð endurmati.

4.1. Menntun

4.1.1. 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. Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 lfl., meistaragráða leiði til hækkunar um 4 lfl. og doktors- eða sambærileg gráða um 6 lfl. Þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Starfsreynsla hjá Krabbameinsfélagi Íslands

Eftir tveggja ára starfsreynslu – hækkun um 1 lfl.

Eftir fimm ára starfsreynslu – hækkun um 1 lfl.

Eftir átta ára starfsreynslu – hækkun um 1 lfl.

Heimilt er að meta starfsreynslu annars staðar frá, nýtist hún í starfi.

4.3. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokka ef a) starfsmaður tilheyrir hópi sem gæti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar b) starfsmaður býr yfir sérstakri reynslu, þekkingu eða færni sem er eftirsóknarverð fyrir félagið. Notkun heimildarinnar þarf að rökstyðja með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

4.4. Hæfni og frammistaða

Meta skal til hækkunar, í formi lfl., hæfni og frammistöðu starfsmanna.

Þeir þættir sem geta komið til álita í slíku mati eru til dæmis:

- áhugi og frumkvæði í starfi,
- afköst,
- hæfni til að vinna undir álagi
- gæði starfa.

4.5. Birtingar

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina á starfssviði stofnunarinnar í ritrýndum tímaritum og kynning fræðilegs efnis tengt starfinu á ráðstefnum skal metin til launa. Það er sameiginlegur skilningur aðila að mikilvægt sé að ýta undir rannsóknarstörf, birtingu fræðilegra greina, fræðslu og að fylgst sé með

Þróun á sérfræðisviðinu. Ákvörðun aukabóknunar fer skv. neðangreindu. Full aukabóknun getur að hámarki numið einum mánaðarlaunum viðkomandi starfsmanns á ári, að teknu tilliti til starfshlutfalls.

Erlend fagrit (ritrýnd)

10 – 50% eftir vægi höfunda.

Innlend fagrit (ritrýnd)

10 – 30% eftir vægi höfunda.

Kynningar á ritrýndum ráðstefnum

20% veggspjald, 30% erindi eftir vægi höfunda.

5. Tímabundin verkefni og álag

Starfsmaður sem falið er að vinna að tímabundnu verkefni sem felur í sér meira álag og ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfi, án þess að til komi fækkun annarra verkefna, skal fá tímabundna hækkun launa eða álagsgreiðslu á meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér. Ganga skal frá samkomulagi þar að lútandi áður en verkefni hefst. Miða skal við að tímabundið verkefni / álag, vari ekki lengur en 12 mánuði. Sé þörf á lengri tíma skal endurmeta starf viðkomandi með tilliti til nýrrar grunnröðunar.

Heimilt er að greiða hina tímabundnu sérstöku umbun, í formi lfl. eða eingreiðslu. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

Dæmi:

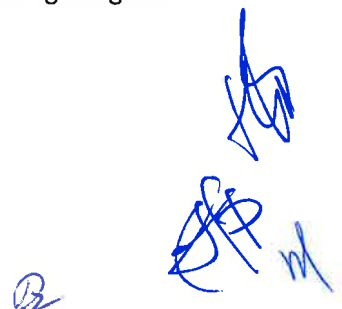
- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna, umfram starfslýsingu
- Aukið álag vegna veikinda, undirmönnunar eða annarra tímabundinna fjarveru samstarfsfólks
- Tímabundin fækkun starfsmanna einingar
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan félagsins
- Handleiðsla / fóstrun / þjálfun nýrra starfsmanna
- Sérstakt álag og erfiðleikastig
- Tímabundið aukin ábyrgð

6. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl skulu fara fram árlega. Í þeim skal aðilum m.a. gefast kostur á að fara yfir verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, starfslýsingu, starfsþróun, stjórnun, endurmenntun og frammistöðu. Í starfsmannasamtali skal einnig fara yfir þætti sem varða hæfni og frammistöðu, sbr. gr. 4.4. og tímabundin verkefna sbr. gr. 5. Meta skal hvort starf hafi þróast með þeim hætti að það heyri undir annan starfaflokk.

7. Endurmenntun og starfsþróun

Stefnt skal að gerð starfsþróunaráætlana þar sem tekið er tillit til þarfa bæði starfsmanns og félagsins og byggt á starfslýsingu.



8. Endurmat starfskjara og ágreiningsmál

Telji starfsmaður að röðun hans í launaflokk sé röng miðað við ofangreindar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. kjarasamningi.

9. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2018.

Reykjavík, 21. desember 2018

F.h. Krabbameinsfélags Íslands



F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Bókun 1

Þessi stofnunarsamningur felur í sér kerfisbreytingu hjá náttúrufræðingum sem starfa á frumurannsóknarstofu KÍ. Breytingin kemur til framkvæmda í tveimur skrefum, annars vegar við gildistíma samnings og hins vegar þann 1. febrúar 2019.

Kerfisbreytingin felur í sér að vinnutími náttúrufræðinga á frumurannsóknarstofu Krabbameinsfélags Íslands í fullu starfi, sem er umsaminn í ráðningarsamningum, verður sá sami og annarra félagsmanna BHM-félaga starfandi hjá KÍ þ.e. 7 klst. og 40 mínútur pr. dag, miðað við 100% starf. Samhliða taka laun breytingum í samræmi við samningstexta.

Sólarlagsákvæði verður um vinnutímabreytinguna þannig að náttúrufræðingar á frumurannsóknarstofu halda styttri vinnutíma, 6 ½ klst m.v. 100% starf til og með 31. janúar 2019. Laun taka hins vegar breytingum í samræmi við samningstexta og gildistíma samnings.

Þann 1. febrúar 2019 fellur sólarlagsákvæðið úr gildi og þá verður vinnutími náttúrufræðinga á frumurannsóknarstofu sá sami og annarra starfsmanna KÍ, sem eru félagar í aðildarfélagum BHM, 7 klst. og 40 mínútur pr. dag, miðað við 100% starf. Náttúrufræðingar starfandi á frumurannsóknarstofu geta hver um sig óskað eftir breytingum á starfshlutfalli sínu frá 1. febrúar 2019, kjósi þeir svo. Samkomulag þar að lútandi skal liggja fyrir í síðasta lagi 1. janúar 2019.

Á sama tíma, þann 1. febrúar 2019 hækka laun náttúrufræðinga á frumurannsóknarstofu um 2 lfl. vegna álags og sérhæfingar sem fylgir smásjárskoðunum, til samræmis við bókun 2.

Vinnutími miðast við að ekki sé tekinn kaffitími eftir hádegi (20 mínútur) heldur ljúki vinnudegi fyrir sem því nemur. Innifalið í vinnutíma er 15 mínútna kaffihlé, skv. kjarasamningi og 30 mínútna hádegisverður sem hjá KÍ telst til vinnutíma. Vinnuskylda (kaffitími og matarhlé talið með) er því 38 klst. og 20 mínútur pr. viku m.v. 100% starf.

Bókun 2

Smásjárskoðunum fylgir mikið álag og sérhæfing. Aðilar eru sammála um að grunnröðun náttúrufræðinga á frumurannsóknarstofu hækki um tvo lfl. vegna þess þann 1. febrúar 2019. Verði umtalsverð breyting á starfi á frumurannsóknarstofu, þannig að verulega dragi úr álagi af smásjárskoðunum verður þessi bókun tekin til endurskoðunar.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að framkvæma afturvirkar launahækkanir vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðarorði dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018 með eftirfarandi hætti:

- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 2. gr. og 5. gr. gerðardóms sem gildir frá og með 1. júní 2016, sbr. 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. júní 2016 til og með 31. maí 2018.

Eingreiðsla samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 31. desember 2018.



Bókun 4

Við framkvæmd þessa samnings mun KÍ ganga frá sérstöku launaröðunarblaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. febrúar 2019. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli félagsins og viðkomandi starfsmanns á forsendum launasetningar hans.

Við röðun samkvæmt stofnunar­samningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofn­anasamnings sem gildir frá og með 1. Júní 2018. KÍ endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðadóms og kjarasamnings FÍN og ríkisins skal skila sér að fullu til starfsmanna KÍ.

Bókun 5

FÍN skal fyrir 1. febrúar 2019 skipa einn fulltrúa í vinnuhóp fimm fulltrúa úr stéttarfélagum háskólamenntaðra starfsmanna Krabbameinsfélags Íslands. Hópurinn skal í samstarfi við framkvæmdastjóra komast að samkomulagi um nánari útfærslu gr. 4.5. í samningnum. Ganga skal frá samkomulagi um útfærslu fyrir 1. mars 2019.

