

Stofnanasamningur

Áfengis-og tóbaksverslun ríkisins (ÁTVR) annars vegar og Félag íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og FÍN eins og hann er á hverjum tíma.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til þeirra félagsmanna sem ráðnir eru hjá ÁTVR.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum ÁTVR og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsægjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að tryggja hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsfólk auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurmat launa.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði augin með markvissri endurmenntun
- Að starfsfólk fái tækifæri til starfsþróunar.

3. Röðun starfa

3.1. Launatafla FÍN

Samkvæmt bókun 3, í kjarasamningi FÍN og ríkisins, dags. 20. júní 2014 er heimilt að nota launatöflu BHM, þar sem starfa 5 félagsmenn FÍN eða færri. Aðilar eru sammála um að nota launatöflu BHM í stofnanasamningi þessum eins og hún er á hverjum tíma.

Séu gerðar breytingar á launatöflu BHM eða launatöflu FÍN við gerð miðlægs kjarasamnings skal samningur þessi tekinn til endurskoðunar með tilliti til þess.

3.2. Almenn um röðun starfa úr kjarasamningi gr. 11.3.2 og 11.3.3.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka skv. 11.3.3.1. 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.

D
GE

30

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.

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til röðunar í flokka og þrep (v. BHM launatöflu). Slíkt álag skal háð endurmati. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í samningi þessum.

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

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.

3.3. Starfsheiti og röðun starfa í launaflokka

Röðun í launaflokka er lágmarksröðun og miðast við BA/BSc eða sambærilega prófgráðu sem tilgreind er í viðkomandi starfslýsingu.

Starfaflokkur 1

Skrifstofustörf sem heyra undir ákveðinn málaflokk eða verkefni. Almennt undir stjórn annarra. Störfin krefjast sérþekkingar og geta falið í sér umsjón og ábyrgð á verkefnum í tilteknum málaflokki. Til dæmis starfsheitið sérfræðingur.

Starfaflokkur 2

Störfin fela í sér sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega ábyrgð á ákveðnum viðameiri málaflokkum eða verkefnum. Einnig getur verið um að ræða stjórnun verkefna þvert á einingar. Engin bein mannaforráð og lítil fjárhagsleg ábyrgð. Til dæmis starfsheitið verkefnastjóri.

Starfaflokkur 3

Störfin fela í sér faglega stýringu á stoðsviði eða meginverksviði í skipuriti. Bein eða óbein mannaforráð og verkefnaleg ábyrgð eða mikil fjárhagsleg/fjármálaleg ábyrgð. Störfunum fylgir ábyrgð gagnvart framkvæmdastjóra sviðs. Til dæmis starfsheitið deildarstjóri.

Starfaflokkur 4

Störfin fela í sér framkvæmdastjórn sviðs. Störfunum fylgir ábyrgð gagnvart forstjóra á verkefnum sviðsins og sæti í framkvæmdastjórn. Störfin krefjast mikillar hæfni í stjórnun og þekkingu á viðkomandi sviði. Til dæmis starfsheitið framkvæmdastjóri.

Starfaflokkur 5

DM GE

20

Afleysing og tímabundin ráðning í skrifstofustörf sem heyra undir ákveðinn málaflokk eða verkefni. Almennt undir stjórn annarra. Til dæmis starfsheitið skrifstofumaður.

Grunnröðun í launaflokka miðast við grunnám á háskólastigi (BS/BA)

Grunnröðun starflokka frá launaflokki:

Starf flokkur 1	11
Starf flokkur 2	14
Starf flokkur 3	18
Starf flokkur 4	20
Starf flokkur 5	8

3.4. Menntun sem krafist er í starfi

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

- Diplóma eða sambærilegt nám (60 ECTS) 1 launaflokkur
- Meistaránám (90-120 ECTS) 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS) 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaprepa í launatöflu BHM. Hafi starfsmaður náð meira en átta launaprepum, skal breyta launaprepum í launaflokk og skapa þannig svigrúm til frekari hækkunar launaprepa. Einnig skal endurmeta starfið til hærri launaflokks ef breytingar á starfinu gefa tilefni til. Skal þá starfið skilgreint uppá nýtt og hækka um launaflokk/a í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi persónubundin launapróun geti átt sér stað.

4.1. Hæfni og árangur

Við röðun starfsmanna skal meta eftirfarandi persónubundna þætti.

- Áhugi, frumkvæði og sjálfstæði (jákvætt viðmót, lipurð og þjónustulund)
- Áreiðanleiki, árangur og skilvirkni
- Hæfni til að miðla eigin þekkingu og reynslu og leiðbeina öðrum
- Falið að sinna störfum á fleiru en einu verkswiði

4.2 Viðbótarmenntun og símenntun

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

RZ
GE

50

við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Slík menntun skal metin til launabæra og taka mið af eftirfarandi:

Diplóma (60 ECTS)	2 launabæra
MA., MSc. próf eða sambærilegt	4 launabæra
Doktorsgráða	6 launabæra

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. BA/BSc gráðu til viðbótar grunngráðu 3 þrep.

4.2.1 Símenntun

Hafi starfsmaður stundað nám sem lýkur með prófi eða aflað sér tiltekinna réttinda eða vottunar sem nýtist í starfi, og hefur ekki verið metið áður má meta það til hækkunar um 1 launabæra.

Hafi starfsmaður aflað sér símenntunar og/eða sótt viðburði á vegum ÁTVR má meta það til 1-3 launabæra. Launabæra vegna símenntunar og viðburða eru endurskoðuð árlega þegar námskeiðssókn hvers árs liggur fyrir.

4.2.2 Mat á viðbótarmenntun og símenntun

Launabæra vegna viðbótarmenntunar og símenntunar geta að hámarki verið 10.

4.3. Fag- eða starfsreynsla

Fagreynsla getur verið krafa til starfs og komið fram í starfaskilgreiningu og starfsauglýsingu. Þá skal slík fagreynsla metin til launabæra.

Ef fagreynsla er umfram kröfur til starfs, skal slík reynsla metin til launabæra. Fagreynsla sem gerir starfsmann hæfari en ella og sem nýtist í starfi skal metin sérstaklega og/eða starfsaldur hjá viðkomandi stofnun, þannig:

Eftir 6 mánuði í starfi	1 launabæra
Eftir 2 ár í starfi	1 launabæra
Eftir 7 ár í starfi	1 launabæra

Alls geta launabæra vegna starfsreynslu orðið 3 talsins.

4.4. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launabæra, enda tilheyrir starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka markaðsálagið til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

RZ
GE

205

5. Tímabundnir þættir

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð eða álag

Taki starfsmaður tímabundið að sér viðbótar verkefni, ábyrgð eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksvið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstaka álagsgreiðslu.

Tímabundna álagsgreiðslu má greiða með því að bæta við þrepum/flokkum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af framkvæmdastjóra/forstjóra í samráði við starfsmann og skal samkomulag um slíkt vera skriflegt. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér.

Horft skal m.a. til eftirfarandi þátta:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Tímabundið aukið álag t.d. vegna tímabundinnar fjarveru samstarfsfólks
- Tímabundið verkefni vegna fræðslu eða kennslu
- Sérstök átaksverkefni
- Tímabundið aukin ábyrgð
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt samkvæmt ákvörðun um tímabundið álag skal endurskilgreina starfið miðað við þær breytingar sem hafa orðið.

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags (sjá grein 1.3.1 í kjarasamningi).

6. Starfsþróun

ÁTVR skal sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði í samræmi við starfsþróunarstefnu og samkvæmt áhuga og óskum starfsfólks. Miðlun þekkingar skal vera sameiginlegt verkefni starfsfólks og stjórnenda. ÁTVR skal sjá til þess að starfsþróunarstefnan sé öllu starfsfólki vel kunnug.

7. Réttur til endurmats á starfi, viðtöl og endurskoðun

7.1. Starfsmannasamtöl

GE

500

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Samtölin eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrir fram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

7.2. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7.3 Ágreiningur um framkvæmd

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt ráðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11.2. kafla kjarasamnings aðila.

8. Endurskoðun

Samningurinn skal endurskoðaður með reglubundnum hætti. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11.1.3.3.kafla kjarasamnings aðila.

9. Gildistími

Samningurinn tekur gildi frá 1. janúar 2018.

Reykjavík, 13.11.2018

F.h. Á.T.V.R

Jóhanna Ósk Þorgeirsdóttir
Sveinm. Halldórsson Árnason
Guðrun Gunnarsdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Ólafur Þ. Þorgeirsson
Guðrún Einarsdóttir

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli fyrirtækis og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru. Launablaðið verður samræmt fyrir allt starfsfólk og hluti jafnlaunakerfis.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar dagvinnulauna eða heildarlauna starfsmanns. Menntunarákvæði kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs skal ávallt leiða til óskertrar hækkunar, ef við á, óháð breyttri samsetningu launa og nýrrar launaröðunar.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að framkvæma afturvirkar launahækkunar vegna úrskurðar gerðardóms frá 14. ágúst 2015 og 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 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. ágúst 2017.
- Launahækkun vegna breytinga á mati á menntun samkvæmt 11. kafla kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs sem gildir frá 1. september 2017 til 31. mars 2019, sbr. þó bókun 3, dags. 20. júní 2014, verður framkvæmd með eingreiðslu sem reiknuð er fyrir hvern félagsmann miðað við heildarlaun, starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu 1. september 2017 til undirritunar stofnanasamnings þessa.

Eingreiðslu samkvæmt framanrituðu skal koma til greiðslu eigi síðar en 1. desember 2018.

Bókun 3

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun ÁTVR á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greinar 4.2 þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðsýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð ÁTVR á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna greinar 4.2.2.

F.h. ÁTVR

Þórunn Þósk Þórunn Þósk
Sveinn Veltungur Árnason
Guðrún Gunnarsdóttir

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Þórunn Þósk
Guðrún Gunnarsdóttir