

Stofnanasamningur
Landbúnaðarstofnunar og Félags íslenskra náttúrufræðinga
(FÍN) samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings FÍN og
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 18. mars 2005

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til félagsmanna í FÍN sem ráðnir eru til starfa hjá Landbúnaðarstofnun og er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra frá 18. mars 2005.

2. Markmið

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

- a) Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- b) Að launakerfið sé gagnsætt og að jafnræðis sé gætt í launakjörum fyrir sambærileg störf.
- c) Að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis.
- d) Að launakerfið stuðli að faglegri þróun, aukinni menntun starfsmanna, gefi kost á að frammistaða og hæfni starfsmanna sé metin og feli í sér tækifæri til framgangs í starfi.
- e) Að launakerfið gefi möguleika á að fastar greiðslur, sem eru hluti af heildarlaunum, séu teknar inn í grunnlaun og að launakerfið skapi grundvöll fyrir aukinni hagræðingu, m.a. með því að draga úr yfirvinnu sem kostur er.
- f) Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og stuðli að því að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk í samkeppni við önnur störf sem kunna að vera í boði.

3. Skilgreining starfaflokka

Starfsmenn ráðast í launaflokka samkvæmt launatöflu í kjarasamningi FÍN og fjármálaráðherra í samræmi við eftirfarandi skilgreiningar á starfaflokkum (starfsheitum). Raða skal eftir viðvarandi stöðugu verksviði og til viðbótar koma starfsbundnir og einstaklingsbundnir þættir í samræmi við ákvæði í 4. og 5. kafla.

Röðun í launaflokka ásamt mati á einstaklings- og starfsbundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu, þannig að laun starfsmanna séu metin með hliðstæðum hætti og tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum (starfsheitum):

Sérfræðingur 1

Aðstoðarsérfræðingur sem vinnur störf á ábyrgð og undir daglegri stjórn annarra. Vinnur að verkefnum sem eru skipulögð í samvinnu við yfirmann. Verkefni felast aðallega í öflun gagna og miðlun upplýsinga. Eigi síðar en að loknu einu starfsári sem sérfræðingur 1 skal starfsmaður ráðast sem sérfræðingur 2.

Lágmarksröðun frá launaflokki 1.



Sérfræðingur 2

Sérfræðingur án mikillar starfsreynslu. Starfar við afmarkaða verkþætti eða verkefni sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Öflun og úrvinnsla gagna og ritun greinagerða og skýrslna undir leiðbeiningum og leiðsögn annarra.
Lágmarksröðun frá launaflokki 3.

Sérfræðingur 3

Almenn sérfræðistörf og lausn ákveðinna verkefna. Er falin úrvinnsla tiltekinna skilgreindra mála og verkefna. Úrvinnsla gagna og ritun greinagerða og skýrslna. Undirbýr einstök mál til afgreiðslu og getur haft bein samskipti við stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum um afmörkuð mál samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Lausn stjórnarsýslu- og þjónustuverkefna í samráði við fagsviðsstjóra eða forstöðumann.
Lágmarksröðun frá launaflokki 7.

Sérfræðingur 4/Verkefnisstjóri

Hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði og/eða málaflokki innan þess. Sjálfstæð úrlausn stjórnarsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Viðvarandi samstarf við stofnanir, fyrirtæki eða viðskiptavinum. Lágmarksröðun frá launaflokki 12.

Fagsviðsstjóri

Fer með stjórn þeirra verksviða sem falla undir viðkomandi fagsvið og ber ábyrgð á samhæfingu þeirra málaflokka sem undir það heyra samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Viðvarandi samstarf við stofnanir, fyrirtæki eða viðskiptavinum. Getur haft daglega verkstjórn á sérfræðingum, hvort sem er innan fagsviðs eða í þverfaglegu starfi.
Lágmarksröðun frá launaflokki 17.

Forstöðumaður

Ber ábyrgð á starfsemi sviðsins gagnvart forstjóra og að hún falli innan fjárheimilda þess. Stjórnar og ber ábyrgð á starfi starfsmanna sem undir hann heyra samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Sér um skipulagningu starfa og samhæfingu við markmið stofnunarinnar. Ber ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki eða viðskiptavinum.
Lágmarksröðun frá launaflokki 23.

Önnur ákvæði um röðun starfa.

Starf getur í sumum tilvikum raðast hærra en starfaflokkun gefur til kynna og skal þá höfð hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 6. kafla. Þá er heimilt að raða starfi sérstaklega ef það fellur ekki að almennum skilgreiningum í starfaflokkun.

4. Þættir sem hafa áhrif á launaröðun

Neðangreindir þættir eru metnir til hækkunar launa sem hér segir:

4.1 Menntun

Menntun umfram B.Sc. sem gefur formlega skólagráðu skal meta til launa sem hér segir sé hún á sérfræðisviði stofnunarinnar:

- a) B.Sc. 120 eininga: einn launaflokkur hjá þeim sem raðast lægra en forstöðumaður.
- b) M.Sc.: tveir launaflokkar hjá þeim sem raðast lægra en forstöðumaður.
- c) Ph.D.: þrjú launaflokkar hjá sérfræðingum, en tveir hjá fagsviðsstjórum.

Fyrir tvöfalda prófgráðu sem nýtist í starfi (t.d. auka BS/BA, MS/MA, kennsluréttindi, eða annað sambærilegt viðbótarnám) skal bæta við einum launaflokki við ákvörðun launa.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er sá tími sem starfsmaður hefur unnið við sitt fræða- eða starfssvið.

1 ár í starfi	1 launaflokkur
3 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar
5 ár í starfi	1 launaflokkur til viðbótar

5. Heimildarákvæði

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. taka mið af eftirfarandi þáttum, sem hafðir eru til hliðsjónar við ráðningu starfsmanna og í árlegum starfsmannaviðtölum. Heimilt er að hækka laun starfsmanna um einn eða fleiri launaflokka ef viðkomandi og/eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfinu fylgir áhætta, slyshætta eða meðferð eiturefna.
- Starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfstöð.
- Starfsmaður sýnir mjög góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður hefur reynslu sem nýtist í starfi viðkomandi.
- Starfsmaður hefur sérþekkingu eða hefur lokið endurmenntun eða símenntun sem nýtist í starfi.

Þá er heimilt að hækka laun starfsmanns sem falið er tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu. Um þetta skal gerður sérstakur samningur og greiðsla fyrir slík störf skal vera tímabundin og í samræmi við umfang, ábyrgð og álag sem verkið felur í sér. Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef nefndin fer fram á það.

6. Starfslýsingar og endurskoðun þeirra

Með hugtakinu starfslýsing er átt við formlega lýsingu á verksviði starfsmanns hverju sinni. Ef hún er ekki fyrir hendi eða hefur ekki verið uppfærð byggja heimildarákvæði skv. 5. kafla á viðvarandi verksviði starfsmanns.

Einu sinni á ári að jafnaði og þegar breyting verður á verksviði starfsmanna skal fara fram endurskoðun á starfslýsingum og þegar við á endurmat starfskjara í samræmi við viðvarandi verksvið og með hliðsjón af ákvæðum og viðmiðunum í 4. og 5. kafla. Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu skal vera til umræðu í árlegu starfsmannasamtali og skal henni lokið eins fljótt og kostur er og eigi síðar en fjórum mánuðum eftir starfsmannasamtal.

7. Réttur til endurmats á röðun

Telji starfsmaður að honum hafi ekki verið rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar, skv. 11. grein kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra.

8. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags á 12 mánaða fresti á samningstímanum ef annar hvor aðili óskar þess. Verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á ákvæðum samningsins.

9. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006.

Selfossi, 23. maí 2007

F.h. Landbúnaðarstofnunar

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



BÓKUN

Samkomulag er um að við yfirfærslu í nýtt launakerfi, sem á sér stað við gerð stofnanasamnings Landbúnaðarstofnunar og FÍN, er gert ráð fyrir að öllum félagsmönnum FÍN, sem eru starfsmenn Landbúnaðarstofnunar við undirskrift samningsins, hafi verið raðað í nýja launatöflu með þeim hætti að fullt tillit hefur verið tekið til menntunar, reynslu og annarra þátta, sem tilgreindir eru í samningi þessum, til hækkunar frá grunnröðun starfa.

Samkomulag milli Landbúnaðarstofnunar
og
Félags íslenskra náttúrufræðinga

Vegna nýrrar launatöflu sem gilda skal frá 1. maí 2006 og er bundin því að gerð nýrra stofnansamninga eða aðlögun stofnansamninga að nýju launatöflunni sé lokið, áður en hún er tekin í notkun, eru aðilar sammála um eftirfarandi breytingar á launum starfsmanna Landbúnaðarstofnunar, sem gilda skulu frá 1. maí 2006:

	Launaröðun fyrir 1. maí 2006	Vörpun í nýja launatöflu	Laun eftir 1. maí 2006*	Laun frá 1. janúar 2007**	Laun frá 1. maí 2007***
Starfsmaður 1	127	27	27	29	29
Starfsmaður 2	125	24	25	27	27
Starfsmaður 3	C16	21	22	22	24
Starfsmaður 4	C13	17	18	18	19
Starfsmaður 5	C16	21	21	21	23

* Launaröðun eftir 2,6% sammingsbundna hækkun launa skv. kjarasamningi.

** Miðað er við laun eftir að einingar hafa að hluta til verið teknar inn í grunnlaun.

***Miðað er við laun eftir að styrking/próun launakerfis hefur verið ákveðin.

Selfossi, 23. maí 2007

F.h. Landbúnaðarstofnunar

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



