

# Stofnanasamningur

## milli Ráðgjafar- og greiningarstöðvar og Félags íslenskra náttúrufræðinga

Aðilar að þessum samningi eru Ráðgjafar- og greiningarstöð annars vegar og Félag íslenskra náttúrufræðinga hins vegar.

### 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem ráðnir eru til starfa hjá Ráðgjafar- og greiningarstöð (RGR). Samningurinn er hluti af kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, sbr. 11. kafla hans.

### 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið samningsins:

- Að hafa hliðsjón af sérstöðu stofnunarinnar, eðli starfseminnar og skipulagi.
- Að stuðla að því að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem tekur mið af þörfum, verkefnum og markmiðum RGR.
- Að hvetja sérfræðinga stofnunarinnar til þess að auka hæfni sína, þróa sig og ná árangri í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, gagnsætt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Samningurinn styðst við starfsmannastefnu RGR, tekur tillit til jafnréttissjónarmiða, þar sem konur og karlar njóta sömu kjara fyrir sambærileg störf, einnig skal taka tillit til fjölskyldusjónarmiða.
- Að samningurinn stuðli að því að starfsmenn njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf og sambærilega menntun.
- Samningurinn gerir þær kröfur til sérfræðinga sem starfa hjá RGR að þeir viðhaldi þekkingu sinni og færni í samræmi við lög um viðkomandi starfsgrein um skyldur til að viðhalda þekkingu sinni og tileinka sér nýjungar er varða viðkomandi starfsgrein.

### 3. Grunnröðun

#### 3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokk miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felst 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 röðun í launaflokka skal miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsfólks. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsfólks og/eða skipulagi stofnunar.

Samkvæmt bókun 3 með kjarasamningi FÍN og ríkisins, dags. 20. júní 2014, sbr. kjarasamningur dags. 28. febrúar 2018, er heimilt að nota launatöflu BHM þar sem starfa fimm félagsmenn FÍN eða færri. Aðilar eru sammála um að nota launatöflu Fræðagarðs, eins og hún er á hverjum tíma, í stofnanasamningi þessum. Séu gerðar breytingar á launatöflu Fræðagarðs eða launatöflu FÍN við gerð miðlægs kjarasamnings skal samningur þessi tekinn til endurskoðunar með tilliti til þess.

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

Starf sem gerir kröfu um 60 ECTS eininga viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar, sé gerð krafa um meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra og sé gerð krafa um doktorsþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 3 launaflokkum hærra, sbr. upptalningu hér að neðan:

- 1 launaflokkur fyrir 60 ECTS eininga diplóma nám.
- 2 launaflokkar fyrir meistaraþráðu (90-120 ECTS einingar).
- 3 launaflokkar fyrir doktorsþráðu (180 ECTS einingar).

Lengra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

### **3.2. Skilgreining starfaheita og lágmarksröðun starfa**

**Lágmarksröðun miðast við BA/BS þráðu:**

#### **Sérfræðingur 1**

Sérfræðingur 1 tekur þátt í þverfaglegri teymisvinnu við ráðgjöf og greiningu, en vinnur undir leiðsögn reyndari sérfræðings. Tímabil þetta varir í 6 mánuði eða skemur eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstjóra. Nýtur leiðsagnar og verkbundinnar handleiðslu á tímabilinu samkvæmt fyrirfram ákveðinni áætlun um upphafsjálfun.

Launaflokkur frá 9.

#### **Sérfræðingur 2**

Sérfræðingur 2 hefur starfað við stofnunina í 6 mánuði eða hefur sambærilega reynslu að mati viðkomandi sviðsstjóra og forstjóra. Hann vinnur sjálfstætt, ber sjálfur ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna við greiningu, ráðgjöf og þátttöku í þverfaglegu teymisstarfi.

Launaflokkur frá 10.

#### **Sérfræðingur 3**

Sérfræðingur 3 hefur starfað við stofnunina í 24 mánuði eða skemur, eftir mati viðkomandi sviðsstjóra og forstjóra, eða hefur sambærilega reynslu annars staðar frá. Sérfræðingur 3 skal geta tekið að sér undirbúning og umsjón fræðslustarfs, faglegra fyrirlestra, skipulagningu ákveðinna verkþátta og séð um frágang skilagreina.

Launaflokkur frá 11.

**Verkefnastjóri 1** tekur að sér viðamikla umsjón og ábyrgð á fræðslu- og/eða rannsóknarverkefnum innan stofnunar og/eða forystu í sérhæfðum verkefnum, stjórnun þeirra og skipulagningu. Hann tekur þátt í að þróa verklag og standa vörð um fagleg gæði þjónustunnar í samráði við sviðsstjóra. Verkefnastjóri veitir öðrum starfsmönnum leiðsögn og sinnir mögulega einnig klínísku starfi með sama hætti og sérfræðingur 3. Launaflokkur frá 12.

**Verkefnastjóri 2** skipuleggur þjónustu við börn og fjölskyldur m.a. þverfaglegar athuganir og þjónustu er lýtur að íhlutun og ráðgjöf. Hann hefur yfirsýn yfir verkefnastöðu og biðlista, hve mörg börn njóta íhlutunar eða ráðgjafar, forgangsröðun og fleira sem þarf til að stýra skilvirkri þjónustu. Hann sér um daglega verkefnastýringu og hefur yfirsýn yfir vinnuframlag starfsmanna. Hann tekur þátt í að þróa verklag og standa vörð um fagleg gæði þjónustunnar í samráði við sviðsstjóra. Verkefnastjóri veitir öðrum starfsmönnum leiðsögn og/eða faghandleiðslu og sinnir klínísku starfi með sama hætti og Sérfræðingur 3. Launaflokkur frá 13-1.

### 3.3 Yfirmaður faggreinar

Sérfræðingi sem falið er að gegna stöðu yfirmanns faggreinar skal raðað einum launaflokki hærra en ella á meðan hann gegnir þeirri stöðu. Hlutverk yfirmanns faggreinar er skilgreint í verkefnalýsingum stofnunarinnar.

## 4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna hæfnisþætti til röðunar í launaprep og/eða launaflokka. Forsendur launaflokka skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

### 4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega viðbótarmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfs skv. 3. kafla. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

- |  |                |
|--|----------------|
| • Diplóma (30 ECTS einingar)                       | 1 launaprep    |
| • Diplóma (60 ECTS einingar)                       | 1 launaflokkur |
| • Meistaragráða (90-120 ECTS einingar)             | 2 launaflokkar |
| • Doktorsgráða eða sambærilegt (180 ECTS einingar) | 3 launaflokkar |

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

### 4.2 Önnur viðbótarmenntun

Nám sem nýtist í starfi að mati viðkomandi yfirmanns en er ekki hluti af formlegri háskólamenntun, sbr. grein 4.1. Formlegt skipulagt starfsnám sem leiðir til viðurkenningar og skal umfang vera sambærilegt við a.m.k. 30 ECTS eininga háskólanám, skal metið til hækkunar um eitt þrep.

### 4.3 Sí- og endurmenntun

Starfsmaður sem sækir námskeið, fyrirlestra og aðra símenntun sem svarar til 60 kennslustunda á hverju starfsári miðað við 75-100% starf, en 40 kennslustunda fyrir 50-74% starf fær 1 þrepa hækkun fyrir umrætt tímabil. Að minnsta kosti helmingur þess tíma þarf að vera í formi námskeiða sem tengjast starfssviði starfsmanns.

### 4.4 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla er metin á eftirfarandi hátt:

- Eftir 6 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep.
- Eftir 8 ára starfsreynslu á stofnuninni hækkar röðun um 1 þrep.
- Eftir 10 ára starfsreynslu í faginu hækkar röðun um 1 þrep.

### 5. Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag

Sérfræðingur sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu og grunnröðun starfs, án þess að grunnverkviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, getur fengið álagsgreiðslur. Ákvörðun skal tekin fyrirfram af viðkomandi sviðsstjóra og forstjóra í samráði við sérfræðing. Álagsgreiðslurnar eiga við um eftirfarandi verkefni og það tímabil sem sérfræðingur sinnir þeim, sem er að lágmarki 4 vikur samfleytt:

- Þjálfun háskólanema sem er í samfelldu starfsnámi og hefur viðveru að lágmarki 20 klst. á viku = 1 álagsþrep.
- Fóstrun nýráðins sérfræðings = 1 álagsþrep.
- Fagráð og skipuð umfangsmikil nefndarstörf = 1 álagsþrep. Sé starfsmaður í forsvari fyrir verkefnið = 2 álagsþrep.
- Taki sérfræðingur virkan þátt í þróunar-, rannsókn- og fræðastörfum eða öðrum samstarfsverkefnum sem stofnunin er aðili að = 1 álagsþrep. Sé starfsmaður í forsvari fyrir verkefnið = 2 álagsþrep.
- Langvarandi fjarvera annarra sérfræðinga t.d. vegna námsleyfis, veikinda eða fæðingarorlofs = 1 álagsþrep. Ef um stjórnun og ábyrgð er að ræða = 2 álagsþrep.

## 6. Viðbótarlaun

### 6.1 Fræðsla, þýðingar og útgáfa

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun vegna þátta sem snúa til dæmis að fræðslu, þýðingum og útgáfu samkvæmt gildandi reglum forstjóra (sbr. gr. 1.3.1 í kjarasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs). Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til, er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjú mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt. Forsendur eru að forstjóri og sviðsstjóri viðkomandi sérfræðings hafi samþykkt verkefnið enda fær sérfræðingur ekki greiðslu fyrir sama verkefni frá öðrum aðilum.

## 6.2 Birtingar

Vísindarannsóknir, birting fræðigreina á starfssviði stofnunarinnar í ritrýndum tímaritum og kynning fræðilegs efnis 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 í faginu. Við ákvörðun aukabóknunar skal hafa hliðsjón af eftirfarandi verkefnaflokkum. Full aukabóknun skal miðast við launaflokk 4, þrep 1 í launatöflu Fræðagarðs og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og miðast greiðsla við sama hlutfall og starfshlutfall starfsmanns.

### Erlend fagrit (ritrýnd)

75% fyrsti, 65% annar höfundur, 50% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

### Innlend fagrit (ritrýnd)

40% fyrsti, 30% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar.

### Birting greina og bókakafla (ákvörðun ritstjórnar)

30% fyrsti, 25% annar höfundur, 20% þriðji höfundur, 5% fjórði höfundur eða síðar .

### Kynningar á ritrýndum ráðstefnum

20% veggspjald, 30% erindi

## 6.3 Akademísk nafnbót hjá háskóla

Hafi starfsmaður hlotið akademíska nafnbót hjá háskóla skal það metið til hækkunar með eftirfarandi hætti: Lektor hækkar um eitt þrep, dósent um tvö þrep og prófessor um þrjú þrep.

## 7. Starfsþróun

### 7.1 Einstaklings- og hóphandleiðsla

Sérfræðingar sem starfa á RGR hafa tækifæri til þess að sækja handleiðslu að þeirra frumkvæði. Handleiðslan skilgreinist á eftirfarandi hátt:

- Sérfræðingur sem hefur starfað 0-36 mánuði á RGR á rétt á reglubundinni handleiðslu sérfræðings sem starfar á RGR.
- Sérfræðingur sem hefur starfað lengur en 36 mánuði á RGR hefur tækifæri til þess að sækja handleiðslu utan stofnunarinnar í samráði við sviðsstjóra.
- Sérfræðingar RGR hafa tækifæri til hóphandleiðslu sem yfirmaður faggreinar hefur umsjón með.

### 7.2 Ráðstefnur og sérhæfð námskeið.

Sérfræðingar hafa tækifæri til að sækja ráðstefnur eða sérhæfð námskeið innan- eða utanlands árlega eftir því sem fjárhagur og regluleg starfsemi viðkomandi sviðs leyfir. Námskeiðið skal tengjast verkefni stofnunarinnar og valið í samráði við viðkomandi sviðsstjóra. Sérfræðingur skal vinna með stofnun og hafa frumkvæði að öflun styrkja til slíkra verkefna.

### **7.3 Fræðsla innan Ráðgjafar- og greiningarstöðvar**

Sérfræðingar hafa tækifæri til að afla sér þeirrar sértæku fræðslu sem er á vegum stofnunarinnar, þ.m.t. fræðslu, námskeið og réttindi á próftæki að eigin frumkvæði og með samþykki viðkomandi sviðsstjóra. Þessi fræðsla skal ákvarðast í samráði við þann eða þá aðila sem stofnunin hefur skilgreint sem ábyrga fyrir viðkomandi fræðslubáttum.

### **8. Samstarfsnefnd**

Um samstarfsnefnd vísast til 11. kafla kjarasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga.

### **9. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási**

Hafi starfsmaður náð allt að átta launaþrepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

### **10. Gildistaka**

Samkomulag þetta gildir frá 30. júní 2023.

### **11. Endurskoðun**

Aðilar eru sammála um að endurskoða samkomulag þetta í samræmi við ákvæði í 11. kafla kjarasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Hafnarfjörður, 30. júní 2023

f.h. Ráðgjafar- og greiningarstöðvar

---

Soffía Lárusdóttir  
forstjóri

---

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga