

Stofnanasamningur
Þjóðgarðsins á Þingvöllum og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN)
skv. 11. gr. kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra,
dags. 18. mars 2005.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Þjóðgarðsins á Þingvöllum. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, dags. 18. mars 2005.

2. Markmið og almennar forsendur

2.1 Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum hennar.
- Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að konum og körlum verði greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, önnur starfskjör eða réttindi, sem metin verða til fjár.
- Að leitast verði við að samræma kjör starfsmanna við kjör félagsmanna sem vinna sambærileg störf.

2.2 Almennar forsendur röðunar

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

3. Grunnröðun

Störfum skal raðað í launafokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið:

3.2 Skilgreining starfsheita og lágmarksröðun þeirra

launaflokkur

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

- Sérfræðingur 1.** Starfsmaður sem hefur lokið BS/BA- prófi (90 einingar) og er án starfsreynslu fyrstu þrjú mánuði í starfi. Hann annast almenna gagnaöflun og/eða almenna úrvinnslu gagna undir daglegri stjórn annarra. 6
- Sérfræðingur 2.** Starfið felst í lausn stjórnslu- og þjónustuverkefnis undir leiðsögn annarra sérfræðinga. 8
- Sérfræðingur 3.** Starfið felst í sjálfstæðri lausn stjórnslu- og þjónustuverkefna. 10
- Fagstjóri/verkefnastjóri.** Starfið felst í stjórnun málaflokks, þe. manna-, fag-, og/eða fjárforráðum. Tekur þátt í ráðgjöf, öflun upplýsinga, þróun og áætlanagerð í samráði við yfirmann. 14
- Forstöðumaður.** Starfið felst í yfirstjórn, rekstri og ábyrgð á stofnuninni. 20

Starf getur ráðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í kafla 5. Í sérstökum tilvikum þar sem starf fellur ekki að almennum skilgreiningum er heimilt að ráða því sérstaklega.

4. Starfslýsingar

Við röðun í launaflokka ræðst af viðvarandi verksviði eða samþykktum starfslýsingum starfsmanna. Starfslýsingar verða endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

5. Aðrir þættir sem ráða endanlegri röðun starfs

5.1 Menntun

Við lágmarksröðun skv. 3. gr. bætast við lflflokkar vegna framhalds-
menntunar sem hér segir:

BSc hons (120 ein. þe. 4. árs verkefni) eða sambærilegt	1 launafl.
MSc próf eða sambærilegt	3 launafl.
PhD próf eða sambærilegt	5 launafl.

5.2 Sí- og endurmenntun

Vegna viðbótarmenntunar og endur- og símenntunar umfram það sem er í lið 5.1 bætist við grunnröðun með eftirfarandi hætti: Vegna viðbótarmenntun á háskólastigi: 30 einingar 1 launaflokkur, 45 einingar 2 launaflokkar og 90 einingar 3 launaflokkar.

Endur- og símenntun sem nýtist í starfi skal metin til allt að 5 launaflokka.

Námskeið vegur minnst ½ einingu og mest 5 einingar. Námskeið verði haldin af viðurkenndum aðilum (s.s. Endurmenntunastofnun HÍ). Hvert 60 mín námskeið gefur ½ einingu.

Námsdöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi getur gefið allt að 10 einingum.

Þátttaka í fagráðstefnum (þ.e. námstefnum) getur gefið allt að 3 einingum, mest ef þátttakandi er sjálfur fyrirlesari.

Hverjar 9 einingar gefa 1 launaflokk

5.3 Reynsla

Reynsla í starfi er metin eftirfarandi:

Eftir 1 ár 1 launafl.

Eftir 3 ár 1 launaflokkur til viðbótar.

5.4 Mat á árangri og frammistöðu.

Aðilar eru sammála um að stuðla að eflingu/hvatningu starfsmanna og tryggja að laun verði í sem mestu samræmi við starfsframlag. Meta skal eftirfarandi þætti í þessu skyni:

- a) aukið álag,
- b) aukið umfang,
- c) aukna ábyrgð, ennfremur
- d) reynslu sem nýtist í starfi,
- e) sérstaka hæfni,
- f) góðan árangur/frammistöðu,
- g) sjálfstæði og frumkvæði
- h) vilja og getu til að takast á við ný verkefni,
- i) samstarfshæfni
- j) aðra þætti sem skipta máli í viðkomandi starfi.

5.5 Framgangur

Aðilar eru sammála um að endurskoða eigi sjaldnar en árlega starfsmarkmið og frammistöðu í starfi.

6. Réttur til endurmats á starfi og endurskoðun

6.1 Réttur til endurmats

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. grein ofangreinds kjarasamnings.

6.2 Endurskoðun samnings

Aðilar eru sammála um að endurskoða árlega ákvæði þessa samnings, ef þörf krefur og annar hvor aðili óskar þess.

7. Gildistími

Samningur þessi tekur gildi 1. maí 2006

Reykjavík, 12. desember 2006.

Fh. Þjóðgarðsins á Þingvöllum



fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga

