

Stofnanasamningur
Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) annars vegar
og Umhverfisstofnunar (UST) hins vegar
skv. ákvæðum 11. kafla kjarasamnings félagsins og
fjármálaráðherra frá 26. júlí 2001 og framlengdur var 18. mars
2005.

1 Inngangur

Við gerð þessa samkomulags er tekið mið af því að Umhverfisstofnun er helsta forvarnarstofnun landsins á sviði matvælaöryggis og umhverfisverndar þar að auki er hún með umfangsmikinn rekstur. Stofnunin sér einnig um faglegan þátt innleiðingar vaxandi fjölda bindandi alþjóðlegra samninga þar sem hæst ber EES samninginn og fer með innlenda framkvæmd mikils hluta þeirra skuldbindinga sem skapast af þátttöku í þessum samningum. Í stærrí samfélögum eru fagsvið stofnunarinnar oft ígildi sjálfstæðra stofnana. Þetta hefur í för með sér að fagleg ábyrgð bæði sérfræðinga og stjórnenda er oft mjög mikil.

2 Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í FÍN sem eru í starfi hjá Umhverfisstofnun. Jafnframt nær hann til félagsmanna FÍN hjá stofnuninni sem eru í veikindaleyfi eða fæðingarorlofi. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 26. júlí 2001 og framlengdur var 18. mars 2005 (hér eftir nefndur kjarasamningur) og er byggður á 11. kafla kjarasamningsins.

3 Markmið

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

- a) að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti;
- b) að launakerfið sé gagnsætt og samræmt;
- c) að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis;
- d) að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar;
- e) að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin, og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.

4 Skilgreiningar

- a) Með hugtakinu launatafla er átt við nýja launatöflu í fylgiskjali 2 með samkomulagi um breytingar á kjarasamningi fjármálaráðherra og FÍN undirrituðum 18. mars 2005.

- b) Með hugtakinu launaflokkur er átt við lóðréttu línu í launatöflu í fylgiskjali 2 með samkomulagi um breytingar á kjarasamningi fjármálaráðherra og FÍN undirrituðum 18. mars 2005.
- c) Með hugtakinu launaprep er vísað til 4. gr. og fylgiskjals 2 í samkomulagi um breytingar á kjarasamningi fjármálaráðherra og FÍN undirrituðum 18. mars 2005.
- d) Með hugtakinu starfslýsing er átt við formlega lýsingu á verksviði starfsmanns hverju sinni. Ef starfslýsing er ekki fyrir hendi eða hefur ekki verið uppfærð byggja ákvarðanir í 5. eða 6. kafla á viðvarandi verksviði starfsmanns.

5 Starfaflokkar

Eftirfarandi starfsheiti sem byggja á starfslýsingu starfsmanna/ viðvarandi verksviði, skulu lögð til grundvallar launaröðunar:

Aðstoðarsérfræðingur

Vinnur störf á ábyrgð og undir reglulegri stjórn annarra. Vinnur að verkefnum sem eru skipulögð í samvinnu við yfirmann. Verkefni felast aðallega í öflun gagna og miðlun upplýsinga. Nýtir kunnáttu og menntun við úrlausn þeirra verkefna sem honum eru falin.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 1.

Sérfræðingur 1

Náttúrufræðingur án mikillar starfsreynslu. Starfar við afmarkaða verkþætti og verkefni sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Öflun og úrvinnsla gagna og ritun greinargerða og skýrslna undir leiðbeiningum og/eða leiðsögn annarra. Eigi síðar en að loknu einu starfsári flyst Sérfræðingur 1 yfir í starfsheitið Sérfræðingur 2 nema að hann uppfylli ekki þau skilyrði skv. rökstuddu mati stofnunarinnar.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 3.

Sérfræðingur 2

Náttúrufræðingur með starfsreynslu sem vinnur almenn sérfræðistörf, að lausn ákveðinna verkefna og er falin úrvinnsla tiltekinnna skilgreindra mála og verkefna. Úrvinnsla gagna og ritun greinargerða og skýrslna. Getur undirbúið einstök mál til afgreiðslu og haft bein samskipti við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum um afmörkuð mál samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði, og skal tekið mið af umfangi slíkra verkefna skv. grein 6.3.

Lausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna í samráði við fagstjóra eða forstöðumann.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 7.

Sérfræðingur 3

Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði og málaflokkum innan þess. Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Viðvarandi samstarf við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 11.

Fagstjóri

Náttúrufræðingur sem fer með yfirstjórn þeirra verkswiða sem falla undir viðkomandi fagsvið. Stýrir og samhafir málaflökk sem gengur þvert á tvö eða fleiri svið stofnunarinnar. Ber ábyrgð á samhæfingu þeirra málaflökka er heyra undir fageininguna samkvæmt starfslýsingu / viðvarandi verkswiði. Viðvarandi samstarf við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum. Tekur þátt í stefnumótun og áætlanagerð í samráði við forstöðumann. Getur haft daglega verkstjórn á sérfræðingum hvort sem er innan fagsviðs eða í þverfaglegu starfi.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 15.

Forstöðumaður, framkvæmdastjóri

Ber ábyrgð á starfsemi sviðsins gagnvart forstjóra og að hún falli innan fjárheimilda þess. Hefur umsjón með og ber ábyrgð á starfi starfsmanna sem undir hann heyra samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verkswiði. Sér um skipulagningu sviðsins og samhæfingu við markmið stofnunarinnar. Ber ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 23.

Önnur ákvæði um röðun starfa.

Starf getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 6. kafla. Í þeim tilvikum að starf fellur ekki að almennum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega.

6 Aðrir þættir sem hafa áhrif á grunnlaun

6.1 Menntun.

Menntun skal metin á eftirfarandi hátt, og gildir þá aðeins einn liður af neðangreindu:

- a) Fjórða árs verkefni í náttúrufræði eða sambærilegt nám sem nýtist í starfi viðkomandi (þ. e. 30 einingar til viðbótar) : einn launaflokkur hjá sérfræðingum.
- b) Meistarapróf (MS/MA) eða sambærilegt nám: tveir launaflokkar hjá sérfræðingum og einn launaflokkur hjá fagstjórum.
- c) Doktorspróf eða sambærilegt nám: fjórir launaflokkar hjá sérfræðingum og tveir launaflokkar hjá fagstjórum.

Tvöföld prófgráða sem *nýtist í starfi* (t.d. auka BS/BA, MS/MA, kennsluréttindi, eða annað viðbótarnám): einn launaflokkur til viðbótar við framanritað.

Viðbótarnám sem lýkur með prófgráðu í stjórnslu, stjórnun eða rekstri: einn launaflokkur fyrir fagstjóra til viðbótar við framanritað, nema í þeim tilvikum þegar búið er að taka tillit til þeirrar menntunar í liðum b og c hér að ofan.

Ekki greiðist menntunarálag hjá forstöðumönnum, framkvæmdastjóra.

6.2 Tímabundin vik frá verksviði.

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

6.3 Heimildarákvæði.

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokk og/eða álagsþætti ef viðkomandi og/eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur.

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér flókin verkefni
- starfið felur í sér aukið umfang
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan eða utan stofnunar
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi
- starfsmaður hefur reynslu sem nýtist í starfi viðkomandi
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi

Telji starfsmaður að honum hafi verið falið verkefni sem felur í sér einhverjar af ofangreindum forsendum skal hann beina erindi sínu um hækkun launa til nefndar sem skipuð er fulltrúum úr samstarfsnefnd FÍN og UST. Nefndin gerir tillögu til forstjóra til ákvörðunar byggða á ofangreindum forsendum. Starfsmaður hefur þó ætíð rétt á að vísa slíkri ákvörðun til samstarfsnefndar.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd FÍN og UST.

6.4 Vörpun úr eldra launakerfi í nýtt launakerfi.

Við breytingu á launakerfi 1. maí 2006 fá allir starfsmenn að lágmarki 2,17% hækkun.

6.5 Afkastahvetjandi umbun vegna átaksverkefna, greinaskrifa og þess háttar.

Með því markmiði að stuðla að afkastahvetjandi og sveigjanlegu launakerfi, hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi greiðslur til starfsmanna. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði stofnunarinnar, birt í nafni hennar og með fyrirfram samþykki forstjóra/forstöðumanns.

<i>Skriptir - frágangur verkefna</i>	<i>Greiðsla</i>
Skrif í bæklinga	kr. 15.000 - 40.000
Blaða- og tímaritagreinar	kr. 10.000 - 30.000
Viðtöl í útvarps- eða sjónvarpsþáttum	kr. 0 - 20.000
Greinaskrif á heimasíðu	kr. 0 - 15.000

Innlend fagrit (ritrýnd)	kr. 20.000 - 60.000
Erlend fagrit (ritrýnd)	kr. 50.000 - 120.000
Bækur eða bókakaflar verði metnir sem ígildi greina í ritrýndum fagritum.	

Átaksverkefni

Sérstök átaksverkefni skilgreind af forstjóra hverju sinni
kr. 10.000 - 100.000.

7 Styrking og þróun launakerfis

Samkomulag er um að störf fagstjóra og sérfræðinga 3 verði skoðuð sérstaklega til að ná fram meira samræmi milli starfa en verið hefur.

Samstarfsnefnd FÍN og UST mun vinna að:

- Skilgreiningu á starfs- og persónubundnum þáttum sem koma til álita við röðun í álagshætti fyrir þá starfsmenn sem samningurinn nær til.
- Endurskilgreiningum á starfaheitum sérfræðinga 3 og fagstjóra þar sem miðað er við að búið verði til nýtt starfaheiti fyrir sérfræðinga sem vinna óvenju umfangsmikil sérfræðistörf. Markmiðið með endurskilgreiningunni er að;
 - greint sé á milli stjórnunarstarfa og sérfræðistarfa sem fela í sér óvenju umfangsmikil verkefni.
 - sérfræðingar sem vinna störf sem fela í sér óvenju umfangsmikil sérfræðistörf geti þróast í starfi.
- Breytingu á lið 6.1 í samræmi við samkomulag um endurskilgreiningu á starfaheitum í þá veru að vægi menntunar í sérfræðistörfum verði meira en hjá stjórnendum.

Skal ofangreindu verki lokið í síðasta lagi 1. mars 2007.

Nefnd sem skipuð er fulltrúum úr samstarfsnefnd FÍN og UST gerir tillögu til forstjóra til ákvörðunar um röðun í starfsheiti á grundvelli þeirra viðmiða sem samkomulag næst um, sbr. málsgreinina hér að ofan og skal því verki lokið fyrir 1. mars 2007. Sé ágreiningur varðandi röðun einstaklinga um starfsheiti er það tekið formlega fyrir í samstarfsnefnd.

Kostnaðarauki sem mun verða af breytingunni mun verða tekinn af fjárhæð þeirri sem mörkuð er sem hækkunarprósenta 1. maí 2007 í aðalkjarasamningi. Því til viðbótar leggur Umhverfisstofnun til 1% 1. september 2007. Afgangurinn, ef einhver er, verður nýttur til almennrar hækkunar á alla starfsmenn samkvæmt viðmiðum sem samstarfsnefnd FÍN og UST leggur til.

Við endurskoðun starfa skal tryggt að engir einstaklingar lækki í launum.

8 Endurskoðun starfslýsinga

Einu sinni á ári að jafnaði skal fara fram endurskoðun starfslýsinga og þegar við á endurmat starfskjara í samræmi við viðvarandi verksvið og með hliðsjón af ákvæðum og viðmiðunum í 5. og 6. kafla. Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu skal vera til umræðu í starfsmannasamtali og skal endurskoðun ef einhver er lokið eigi síðar en fjórum mánuðum eftir starfsmannasamtal.

9 Ágreiningur

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirbyggjandi forsendur í samningi þessum á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna, séu fyrir því málefnaleg rök.

Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar FÍN og UST skv. kafla 11.2. í kjarasamningi fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs, annars vegar og Félags Íslenskra Náttúrufræðinga frá 2001.

10 Ákvæði um endurskoðun

Samning þennan skal endurskoða ef þörf er á eða annar hvor aðili óskar þess.

11 Vísiregla um jafnræði

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að frammistaða starfsmanna samkvæmt þessum ákvæðum séu metin með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

12 Gildistaka

Samningur þessi tekur við af stofnanasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) annars vegar og Umhverfisstofnunar (UST) hins vegar frá 24. maí 2004.

Reykjavík, 23. júní 2006.

Fh. Umhverfisstofnunar

Fh. Félags íslenskra náttúrufræðinga