

Stofnanasamningur
Geislavarna ríkisins 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 Geislavörnum ríkisins. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, dags. 18.mars 2005, sbr.11. gr. hans

2. MARKMIÐ

- Að launakerfið sé sveigjanlegt, að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með faglegum og málefnalegum hætti og að gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stonfunarinnar og starfsmanna
- Að koma á kjarabótum á grundvelli menntunar, ábyrgðar, starfsreynslu og persónubundinna þátta.
- Að launakerfið virki hvetjandi og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.

3. GRUNNRÖÐUN

3.1 Almennar forsendur röðunar

Störfum skal raðað í launaramma í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið. Raða skal í launaflokk í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum ef unnt er. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfsheitum:

3.2 Skilgreining starfsheita

Náttúrufræðingur; Starfsmaður sem vinnur að afmörkuðum verkefnum undir handleiðslu annars starfsmanns. Er falin nokkur ábyrgð á framkvæmd einstakra verkþátta.

Sérfræðingur; Starfsmaður sem ber faglega ábyrgð á og annast eitt eða fleiri verkefni á vegum stofnunarinnar. Tekur þátt í skipulagningu, undirbúningi og úrvinnslu verkefnanna.

Verkefnisstjóri; Sérfræðingur sem stýrir og ber faglega ábyrgð á stærri verkefnum á vegum stofnunarinnar. Gegnir lykilhlutverki við skipulagningu, undirbúning og úrvinnslu þeirra verkefna sem hann

ber ábyrgð á. Verkefnastjóra ber að sýna frumkvæði í starfi og vinna að þróun á þeim verkefnum sem hann ber faglega ábyrgð á.

Fagstjóri; Sérfræðingur sem stjórnar og ber faglega ábyrgð á undirsviðið starfssviðs. Fagstjóra bera að sýna frumkvæði í starfi og vinna að þróun á því undirsviði starfssviðs sem hann ber faglega ábyrgð á. Grunnröðun fagstjóra miðast við MS gráðu eða sambærilega menntun.

Sviðsstjóri; Sérfræðingur sem stjórnar og ber ábyrgð á starfsem fagsviðs sem og samhæfingu við stefnu stofnunarinnar. Skipuleggur og stjórnar þverfaglegum verkefnum. Sviðsstjóra ber að sýna frumkvæði í starfi og vinna að þróun á því fagsviði sem hann stjórnar. Grunnröðun sviðsstjóra miðast við MS gráðu eða sambærilega menntun.

Aðstoðarforstjóri/Rannsóknastjóri; Sviðsstjóri sem jafnframt er aðstoðarforstjóri/rannsóknastjóri stofnunarinnar. Aðstoðarforstjóri stjórnar og ber ábyrgð á rekstrarlegum þáttum í starfsemi stofnunarinnar í fjarveru forstjóra. Rannsóknastjóri stjórnar umfangsmiklum alþjóðlegum rannsóknum með þátttöku sérfræðinga frá mörgum stofnunum. Grunnröðun aðstoðarforstjóra/rannsóknastjóra miðast við MS gráðu eða sambærilega menntun.

3.3 Lágmarksröðun starfsheita

Náttúrufræðingur	5
Sérfræðingur	7
Verkefnisstjóri	9
Fagstjóri	12
Sviðsstjóri	15
Aðstoðarforstjóri / Rannsóknastjóri	16

4. STARFSLÝSINGAR

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

5. MENNTUN

5.1 Framhaldsmenntun

Við lágmarksröðun bætast skv. 2. gr. við flokkar vegna framhaldsmenntunar sem hér segir:

BSc hons (4. árs verkefni) eða sambærilegt launaflokkur	grunnflokkun + 1
MSc próf eða sambærilegt launaflokkur	grunnflokkun + 2
PhD próf eða sambærilegt launaflokkur	grunnflokkun + 3

6. STARFSREYNSLA

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sitt fræðasvið óháð vinnustað. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Sé ekki gert ráð fyrir starfsreynslu við grunnröðun þá hækka grunnlaun um einn flokk við 1 árs starfsreynslu, svo og um einn flokk eftir 2 ára starfsreynslu.

7. AÐRIR ÞÆTTIR SEM GETA HAFT ÁHRIF Á RÖÐUN EINSTAKLINGA Í LAUNAFLOKKA

Til viðbótar þeirri launaröðun sem að framan er lýst geta eftirtaldir viðvarandi starfs- og einstaklingsbundnir þættir leitt til hækkunar launa félagsmanna FÍN séu þeir umfram það sem vænta má miðað við eðli viðkomandi starfs. Starfsbundnir þættir endurmetast við flutning milli starfsheita. Slíkt endurmat skal ekki leiða til lækkunar launa.

7.1 Einstaklingsbundnir þættir

1. Hæfni
2. Góður árangur og frammistaða í starfi
3. Sjálfstæði í vinnubrögðum
4. Frumkvæði
5. Sveigjanleiki og fjölhæfni

7.2 Starfsbundnir þættir

1. umfang starfs
2. ábyrgð í starfi
3. álag í starfi
4. starf á fleiri en einu sviði

7.3 Mat á einstaklings- og starfsbundnum þáttum.

Aðilar eru sammála um að fulltrúar starfsmanna og yfirstjórnar Geislavarna vinni saman að útfærslu á mati á störfum og frammistöðu starfsmanna skv. 7. gr.. Sérstaklega skal útfært hvaða þættir geti leitt til hækkunar launaflokka og þá hvernig sem og hvaða þættir geti leitt til eingreiðslu og þá hvernig.

8. STARFSMANNAVIÐTÖL

Í samræmi við starfsmannastefnu Geislavarna fara árlega fram starfsmannaviðtöl þar sem farið er yfir starf og starfssvið viðkomandi

starfsmanns, árangur hans og frammistöðu auk starfspróunar. Starfsmannaviðtöl fara fram á tímabilinu nóvember til desemberloka.

9. ENDURMAT STARFSKJARA

Starfsmaður á rétt á árlegu launaviðtali þar sem rætt er um starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Breytingar á starfskjörum taka mið af starfspróun viðkomandi starfsmanns. Launaviðtöl fara fram á tímabilinu febrúar til marsloka ár hvert.

10. TÍMABUNDIN VIK FRÁ VERKSVIÐI

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð, umfang eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð, umfangi eða álagi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 13 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Ef um endurtekin tilvik er að ræða þar sem ákvæði þessu er beitt verða kjör viðvarandi ef viðkomandi hefur starfað samtals 17 mánuði á þessum kjörum á hverjum 2 árum.

11. RÉTTUR TIL ENDURMATS Á STARFI OG FRAMGANGUR

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 kjarasamnings.

12. ENDURSKOÐUN

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags um röðunarreglur eigi síðar en 1. september 2007 og síðan á 12 mánaða fresti á samningstímanum ef annar hvor aðili óskar þess.

Verði breyting á starfsemi stofnunarinnar eða meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

13. GILDISTÍMI

Breytingar skv. stofnanasamningi þessum taka gildi 1. maí 2006.

Reykjavík 23. október 2006

F.h. Geislavarna ríkisins



f.h. Félags ísl. náttúrufræðinga

