

Stofnanasamningur
Landlæknisembættisins og Félags íslenskra náttúrufræðinga (Fín) skv.
ákvæðum 11. kafla kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra f.h.
ríkissjóðs, dags. 18. mars 2005

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Landlæknisembættinu. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra dags. 26. júlí 2001, sbr. 11. kafla og samkomulag um breytingar á honum frá 18. mars 2005.

2. Markmið

1. Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar málefnalega.
2. Að laun og starfskjör tryggi að embættið hafi gott og hæft starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
3. Að komið verði í veg fyrir launamun og kjaramun sem rekja má til kynferðis eða annars misréttis.
4. Að launakerfið skapi tækifæri til að meta hæfni og frammistöðu starfsmanna og feli í sér möguleika til framgangs í starfi.
5. Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum embættisins.
6. Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun í samræmi við endur- og starfsmenntunaráætlun embættisins.
7. Að starfsmannasamtöl og launaviðtöl fari fram a.m.k. einu sinni á ári í samræmi við starfsmannastefnu Landlæknisembættisins þar sem farið er yfir starf og starfssvið viðkomandi starfsmanns.

3. Grunnröðun starfa

3.1. Almennar forsendur röðunar

Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og lýsingu á starfi og þess gætt að samræmi sé á milli þeirra þátta sem móta starfið. Raða skal í launaflokk 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, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis. Launakerfi stofnunar byggir á eftirfarandi starfaflokkum (starfsheitum).

3.2. Skilgreining starfsheita

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

Sérfræðingur 1. Starfið felst í að sinna verkþáttum eða litlum verkefnum að hluta sjálfstætt en að öðru leyti undir leiðbeiningum annarra sérfræðinga. Eftir 3 mánuði í starfi flyst sérfræðingur 1 í starfsheitið sérfræðingur 2.

Sérfræðingur 2. Starfið felst í að sinna verkefni eða verkþáttum.

Sérfræðingur 3. Starfið felst í ábyrgð og umsjón verkefna, sjálfstætt með eða án samvinnu við aðra sérfræðinga. Starfið felur ekki í sér manna- eða fjárforráð.

Verkefnastjóri 1. Starfið felst í stjórnun verkefna s.s. öflun upplýsinga, úrvinnslu og miðlun, þróun og áætlanagerð. Í starfinu felst fagleg ábyrgð og einnig getur það falið í sér mannaforráð og kostnaðareftirlit.

Verkefnastjóri 2. Starfið felst í faglegri ábyrgð og umsjón verkefna á sérhæfðu og/eða þýðingarmiklu sviði fyrir stofnun, s.s. öflun upplýsinga, úrvinnslu og miðlun, þróun og áætlanagerð. Í starfinu getur einnig falist mannaforráð og kostnaðareftirlit. Starfið er með eða án samvinnu við aðra sérfræðinga stofnunar en getur falið í sér faglega ábyrgð á samvinnu innan- og/eða utanlands.

Sviðsstjóri (framkvæmdastjóri sviðs). Starfið felst í faglegri og stjórnunarlegri ábyrgð á sérstöku sviði innan stofnunar. Ábyrgð er fólgin í fag-, manna- og/eða fjárforráðum. Starfið felur í sér stefnumörkun, forgangsröðun verkefna og þátttöku í gerð fjárhagsáætlana. Í starfinu felst samvinna við aðra framkvæmdastjóra sviða og forstöðumann.

Starfsheiti	Grunnröðun
Sérfræðingur 1	4
Sérfræðingur 2	7
Sérfræðingur 3	10
Verkefnisstjóri 1	14
Verkefnisstjóri 2	17
Sviðsstjóri (framkvæmdastjóri sviðs)	24

3.3. Menntun

3.3.1. Framhaldsmenntun

Við grunnröðun starfs bætast við launaflokkar vegna menntunar sem hér segir:

BSc. hons. (120 einingar) eða sambærilegt	grunnröðun + 1 launaflokkur
MSc.próf eða sambærilegt	grunnröðun + 3 launaflokkar
Dr. próf eða sambærilegt	grunnröðun + 5 launaflokkar
Tvöfaldur BSc./MSc. eða doktor eða viðbótarnám sem nýtist í starfi	
s.s. próf í uppeldis- og kennslufræði	til viðbótar 2 launaflokkar

3.3.2. Viðurkennd námskeið

Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi er metin til allt að 4 launaflokka.

Námskeið vegur minnst ½ einingu og mest 5 einingar. Námsdöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi gefur allt að 10 einingum.

Þátttaka í fagráðstefnum gefur 1-3 einingar, mest ef starfsmaður er sjálfur fyrirlesari. Ein eining eru 12 námskeiðsstundir. 15 einingar jafngilda 1 launaflokki.

Stofnunin skal útfæra vinnureglur fyrir þennan lið innan mánaðar frá undirskrift samnings.

3.4. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við fræðasvið sitt óháð vinnustað. Starfsreynsla áunnin við tímabundna ráðningu skal teljast að fullu.

Forstöðumaður ber ábyrgð á að launaflokkar vegna starfsreynslu skili sér til starfsmanna þegar áföngum í starfsreynslu er náð. Starfsreynsla er metin á eftirfarandi hátt:

Eftir 1 ár í starfi	1 launaflokkur
Eftir 3 ár í starfi	2 lfl. til viðbótar
Eftir 7 ár í starfi	1 lfl. til viðbótar

4. Aðrir þættir sem ráða röðun starfsmanns í launaflokka

Við grunnröðun starfs bætast við launaflokkar vegna starfsbundinna og einstaklingsbundinna þátta. Meta skal starfsbundna- og einstaklingsbundna þætti í starfi fyrir 1. nóvember, en þó eigi síðar en 31. desember á hverju ári, sjá grein 4.3.

4.1. Starfsbundnir þættir

Ábyrgð:

- **Fagleg ábyrgð** 1 – 4 launaflokkar, t.d. öryggi persónuupplýsinga, umsjón gagnagrunns/-gagnagrunna, áreiðanleiki upplýsinga um tiltekinn málaflökk, miðlun upplýsinga um tiltekinn málaflökk, ábyrgð á því að verkefni séu faglega unnin, faglegt frumkvæði, samstarf f.h. stofnunar, t.d. nefndarstörf, erlend samskipti og stefnumótunarvinna.
- **Stjórnunarleg ábyrgð** 1 – 4 launaflokkar, t.d. fjöldi verkefna, stærð verkefna, flækjustig verkefna, fjárhagsábyrgð verkefnis/málaflökks og þátttaka í fjármögnun verkefna stofnunar.

4.2. Einstaklingsbundnir þættir

Góður árangur og frammistaða, framsækni, sjálfstæði, frumkvæði, samskiptahæfni, sveigjanleiki, fjölbæfni, vilji til að takast á við ný verkefni, hæfni í verkefnastjórnun, afköst, geta til að takast á við verkefni og geta til þess að halda verkefnum innan tímaáætlana. 1-4 launaflokkar.

4.3. Frammistöðumat fyrir einstaklings- og starfsbundna þætti

Aðilar eru sammála um að tekið skuli upp eftirfarandi frammistöðumatskerfi við undirritun samnings. Frammistöðumat er liður í endurmati starfskjara (sjá 5.gr) og skal því lokið fyrir 1. nóvember, en þó eigi síðar en 31. desember ár hvert.

Frammistöðumat - matsblað fyrir einstaklings- og starfsbundna þætti

Mat á starfsmanni		+2	+1	0	-1	-2
		Mjög gott/ mjög mikið	Gott/ Mikið	Í góðu lagi	Sæmilegt/ lítið	Slæmt/ ekker
	Einstaklingsbundnir þættir:					
1	Góður árangur og frammistaða í starfi					
2	Afköst					
3	Sjálfstæði í vinnubrögðum					
4	Frumkvæði					
5	Sveigjanleiki og fjölhæfni					
6	Hæfni til samskipta/samvinnu					
7	Geta til að halda verkefnum innan tímaáætlana					
8	Vilji til að takast á við ný verkefni					
9	Framsækni					
10	Fjölhæfni					
	Starfsbundnir þættir:					
1	Fjöldi verkefna					
2	Stærð verkefna					
3	Flækjustig verkefna					
4	Fjárhagsleg ábyrgð					
5	Fjármögnun verkefna					
6	Álag í starfi					
7	Ábyrgð á öryggi persónuuppl.					
8	Umsjón gagnagrunns(a)					
9	Ábyrgð á áreiðanleika upplýsinga					
10	Ábyrgð á miðlun upplýsinga					
11	Ábyrgð á faglegum vinnubrögðum					
12	Faglegt frumkvæði					
13	Samstarf f.h. stofnunar					
14	Stefnumótunarvinna					
15	Aðrir þættir sem máli skipta í viðkomandi starfi					
	Samtals					

Einstaklingsbundnir þættir geta gefið 1- 4 launaflokka. Tveir + gefa 1 launaflokk.

Starfsbundnir þættir geta gefið 1-8 launaflokka. Tveir + gefa 1 launaflokk.

5. Endurmat starfskjara

Einu sinni á ári skulu störf starfsmanns/starfskjör endurmetin og þeir þættir endurmetnir sem hafa áhrif á röðun hans í launaflokka. Gæta skal ákvæða 3. gr. og 4. gr. svo og með tilliti til þess hvort starf skuli fært í annað starfsheiti. Stefnt skal að því að endurmati ljúki fyrir 1. nóvember, en þó eigi síðar en 31. desember, ár hvert.

6. Afkastahvetjandi þættir

Til að gera launakerfið afkastahvetjandi og stuðla að sveigjanleika í verkefnum stofnunarinnar, hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi greiðslur til starfsmanna á formi yfirvinnutíma. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði stofnunar og í samráði við yfirmann. Verkefnin séu utan við venjulegt starfsvið og starfslýsingu starfsmanns.

Tímafjöldi

A. Skriftir -frágangur verkefna	Yfirvinnutímar
Fyrirlestrar	10
Skýrslur	5 - 30
Samantektir langtímarannsókna	20 - 40
Blaðagreinar	15
Innlend rit	20
Innlend fagrit (ritrýnd)	40
Erlend fagrit (ritrýnd)	50 - 70
Bækur eða bókakaflar verði metnir sem ígildi greina í samræmi við ofangreinda flokka.	
B. Óvenju umfangsmikil verkefni (ráðstefnur, undirbúningur og skipulag nýrra verkefna, öflun sértekna)	10 – 100

Starfsmaður skal fylla út eyðublað (sjá fylgiskjal 1) og greiðslur skulu teknar til afgreiðslu næstu mánaðamót þar á eftir.

7. Tímabundin frávik frá verksviði

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang eða ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Gerður skal um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 13 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg, enda skal tekið tillit til þess við árlegt endurmat starfskjara.

8. Yfirvinna

8.1. Yfirvinna á heimili: Ef verkefni krefjast þess að starfsmaður vinni yfirvinnu þá er starfsmanni heimilt að vinna hana á heimili. Hann skal þó gæta þess að virða öryggisreglur Landlæknisembættisins þar sem segir að vinnsla með viðkvæm gögn fari einungis fram innan veggja embættisins.

8.2. Yfirvinna í funda- og ráðstefnuferðum fjarri heimili og föstum vinnustað: Aðilar eru sammála um að vinna fjarri heimili og föstum vinnustað skuli eftir því sem kostur er unnin virka daga. Undantekningar frá því skulu vera í samráði við fjármálastjóra og sviðstjóra. Umfang yfirvinnu skal metið í samráði við fjármálastjóra og sviðstjóra fyrirfram eftir því sem kostur er. Greitt skal fyrir yfirvinnu í funda- og ráðstefnuferðum þannig að allt að 4 yfirvinnutímar greiðist virka daga en allt að 9 yfirvinnutímar laugardaga og sunnudaga. Eyðublöð með upplýsingar um yfirvinnu skulu fyllt út eftir hverja ferð.

9. Réttur til endurmetns á röðun

Telji starfsmaður að honum sé ekki raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun endurmetna. Sjá nánar miðlægan kjarasamning.

10. Endurskoðun stofnanasamnings

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags um röðunarreglur eigi síðar en 12 mánuðum frá undirskrift ef aðilar þess óska, 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.

11. Gildistími

Breytingar skv stofnanasamningi þessum taka gildi 1. maí 2006.

Reykjavík, 12. júlí 2006

F.h. Landlæknisembættisins

Sigrún Gunnarsdóttir
Hönnuð

f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga

Ragnhildur Guðjónsdóttir
Sigrúnur Anna Ólafsdóttir
Svanhildur Þorsteinsd.

Fylgiskjal með 6.gr. stofnanasamnings Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Landlæknisembættisins, dags. 12.júlí 2006.

Umsókn um greiðslu á yfirvinnutímum vegna afkastahvetjandi þátta, sbr. 6. gr. stofnanasamnings FÍN við Landlæknisembættið		
Nafn starfsmanns:		
Sótt um yfirvinnutíma vegna (hakið við það sem við á):		
A. Skrifdir – frágangur verkefna	<u>Yfirvinnutímar</u>	<u>Greiddir yfirvinnutímar (umsamið)</u>
___ Fyrirlestur	10	<u>10</u>
___ Skýrsla	5-30	<u> </u>
___ Samantekt langtíma- rannsóknar/langtímaverkefnis	20-40	<u> </u>
___ Blaðgrein	15	<u>15</u>
___ Grein í innlent fagrit (ritrýnt)	20	<u>20</u>
___ Grein í erlent fagrit (ritrýnt)	40	<u>40</u>
___ Bækur/bókakaflar	50-70	<u> </u>
	(metnir sem ígildi greina)	<u> </u>
B.		
___ Óvenju umfangsmikið verkefni (ráðstefnur, undirbúningur og skipulag nýrra verkefna, öflun sértekna).	10-100	<u> </u>
Heiti verks:		
Hvar birt?:		
Hvenær birt?:		
Lengd (bls./mínútur(ef fyrirlestur))		
Nánari lýsing verks:		
Dags. / Undirritun sviðsstjóra (framkvæmdastjóra sviðs):		