

# STOFNANASAMNINGUR

Krabbameinsfélags Íslands (KÍ) og Félags íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) um forsendur  
röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags  
íslenskra náttúrufræðinga hins vegar, dags. 18. mars 2005.

## Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna Krabbameinsfélags Íslands sem starfa og njóta  
ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga, sbr. grein 11.1 í  
kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags íslenskra náttúrufræðinga hins  
vegar, dags. 18. mars 2005.

## 1. Grunnaröðun

### 1.1 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 visiregla gagnvart öðrum starfsmönnum  
svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis. Taka skal mið af launum náttúrufræðinga sem  
starfa á opinberum stofnunum og þeim kjörum sem gilda fyrir sambærileg störf á almennum  
vinnumarkaði.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

### 1.2 Skilgreining starfsheita og grunnröðun þeirra.

#### Náttúrufræðingur 1:

Náttúrufræðingur án starfsreynslu sem vinnur við almenna gagnasöfnun og/eða  
úrvinnslu sýna undir daglegri stjórn sérfræðings. Er til aðstoðar við sérstök  
verkefni og tekur þátt í endanlegri úrvinnslu niðurstaðna til birtingar ásamt  
sérfræðingi. Verður Náttúrufræðingur 2 eftir sex mánaða starfsreynslu.

06

#### Náttúrufræðingur 2:

Náttúrufræðingur sem tekur þátt í skipulagningu tilrauna ásamt sérfræðingi.  
Tileinkar sér rannsóknaraðferðir og tekur þátt í þróun þeirra. Tekur þátt í  
endanlegri úrvinnslu niðurstaðna til birtingar og kynningu á niðurstöðum ásamt  
sérfræðingi.

08

Nemar sem vinna að M.Sc. verkefni/prófi starfa og taka laun sem hlutfall af  
grunnlaunum Náttúrufræðings 2 sem gegnir fullu starfi, skv. ofangreindri  
starfsheitaskilgreiningu, sem hér segir: 70% fyrstu 3 mánuði í námi, 80% næstu  
9 mánuði, 90% eftir eitt ár og 100% eftir 18 mánaða nám. Verður Sérfræðingur 1  
að loknu M.Sc. námi.

Mastersnemar fá hækkanir skv. öðrum greinum þessa samnings.

Doktorsnemar raðast með eðlilegum hætti án sérstakra ákvæða sbr. M.Sc. nemar.

TJS  
SKIB  
et

- Sérfræðingur 1:** Náttúrufræðingur sem tekur þátt í verkefnavali, skipulagningu og framkvæmd verkefna ásamt úrvinnslu undir handleiðslu annars sérfræðings. Er falin nokkur ábyrgð á framkvæmd einstakra þátta. 10
- Sérfræðingur 2:** Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með og ber ábyrgð á smærra verkefni eða verkþætti. Stýrir skipulagningu og framkvæmd verkefna ásamt úrvinnslu gagna í samvinnu við aðra starfsmenn. 12
- Sérfræðingur 3:** Náttúrufræðingur sem hefur umsjón með stærra verkefni eða fleiri smærri verkefnum og/eða verkþáttum og ber faglega ábyrgð á þeim. Stýrir skipulagningu og framkvæmd verkefna ásamt úrvinnslu gagna með eða án samvinnu við aðra sérfræðinga stofnunar. 14
- Sérfræðingur 4:** Náttúrufræðingur sem tekur þátt í stefnumótun rannsóknarstofunnar/stofnunar. Starfið felst í ábyrgð og umsjón verkefna á sérhæfðu og/eða þýðingarmiklu sviði fyrir stofnun. Starfið er með eða án samvinnu við aðra sérfræðinga stofnunar en getur falist í faglegri ábyrgð á samvinnu innan- og/eða utanlands. 18
- Forstöðumaður:** Náttúrufræðingur sem stýrir fagsviði. Sinnir stjórnun og samhæfingu verkefna á fræðasviði. Vinnur að öflun fjár og/eða áætlanagerð og stefnumörkun. Hefur með höndum manna ráðningar, verkefnastjórn og/eða fjármálastjórn ásamt samskiptum við erlenda rannsóknarhópa. Er fulltrúi félagsins út á við á sínu sviði. 22
- 2. Aðrir þættir sem taka skal mið af við röðun einstaklinga í launaflokka**  
Samkvæmt ákvæðum í fyrrgreindum kjarasamningi ber að meta eftirfarandi þætti til hækkunar grunnlauna.

### 2.1 Menntun

*Mat á formlegri framhaldsmenntun:*

Formleg framhaldsmenntun skal metin með eftirfarandi hætti umfram grunnröðun í launaflokka.

	<u>Fjöldi launaflokka</u>
B.Sc.-honor (120 einingar) eða hliðstæð menntun	1
M.Sc.-próf eða hliðstæð menntun	2
Ph.D.-próf eða hliðstæð menntun	4
(Launaflokkar leggjast ekki saman)	.

Mat á endurmenntun, símenntun og viðbótarmenntun í formi námskeiða:

10 einingar 1 fl.

20 einingar 1 fl. til viðbótar

10 einingar eftir það 1 fl. til viðbótar

Gildi einingar skal vera skv. skilgreiningu HÍ á 1 einingu.

TS  
SKIB  
ST

## 2.2 Starfsreynsla:

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

Starfsreynsla eftir 3 ár bætist við 1 lfl.

Starfsreynsla eftir 7 ár bætist við 1 lfl.

Starfsreynsla eftir 10 ár bætist við 1 lfl.

## 3. Mat á starfsbundnum þáttum

Matið skal fara fram a.m.k. einu sinni á ári og skal því lokið fyrir árslok.

### 3.1 Árangurstengt matskerfi

Til að gera launakerfið afkastahvetjandi hafa aðilar orðið ásáttir um að heimilt sé að veita starfsmönnum aukabókun fyrir sérstök verkefni í formi yfirvinnutíma. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði stofnunar. Bókunin skal veitt að undangengnu hlutlægu mati tveggja manna, forstjóra stofnunar og sviðsstjóra viðkomandi sviðs, í samráði við viðkomandi starfsmann. Beiðni um uppfyllingu þessa ákvæðis skal koma frá starfsmanni fyrir 1. desember ár hvert og skal matinu lokið fyrir árslok. Þessi aukabókun á ári getur að hámarki numið sem svarar til einna mánaðarlauna viðkomandi starfsmanns.

<u>Skriftir, frágangur verkefna</u>	<u>Tímafjöldi í yfirvinnu</u>
Fyrirlestrar á vegum stofnunar	5
Innlend rit (ritrýnd)	10-20 við birtingu
Erlend rit (ritrýnd)	50-70 við birtingu
Óvenju umfangsmikil verkefni (ráðstefnur, undirbúningur og skipulag nýrra verkefna, öflun sértekna)	20-50

Gildir skv. gildistíma samnings

### 3.2. Tímabundin frávik frá verkssviði.

Vinni starfsmaður að tímabundnu verkefni sem felur í sér meira álag og ábyrgð en gert er ráð fyrir skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt verður samkvæmt sérstökum samningi sem aðilar gera með sér um verkefni.

### 3.3. Endurmat starfskjara.

A.m.k. einu sinni á ári skulu störf starfsmanns/starfskjör metin og þeir þættir endurmetnir sem hafa áhrif til hækkunar á röðun hans innan ramma skv. gr. 1 og 2 og með tilliti til þess hvort starf skuli fært til annars starfaflokks.

## 4. Réttur til endurmats á röðun

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

## 5. Endurskoðunarákvæði.

Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samnings ef þörf krefur og annar aðili óskar þess, þó eigi síðar en að ári liðnu frá undirritun hans. Verði breyting á starfsemi stofnunar eða meginverkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

SKIB  
ft

6. Gildistími

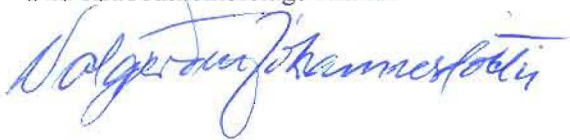
Samningur þessi gildir frá 1. maí 2006 til og með 30. apríl 2008.

Bókun:

Vegna þess að undirritun stofnanasamnings á sér stað í byrjun desember 2006, framlengist skilafrestur á beiðni um árangurstengt mat sbr. lið 3.1 til 10. desember sama ár.

Reykjavík, 1. desember 2006

F.h. Krabbameinsfélags Íslands



F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



lausfyr Tyrsgudóttir

Sigríður Klara Böttvarsdóttir