

Stofnanasamningur
Skipulagsstofnunar annars vegar
og
Félags íslenskra náttúrufræðinga hins vegar
skv. ákvæðum 11. greinar í kjarasamningi félagsins og fjármálaráðherra
f. h. ríkissjóðs dags. 6. júní 2011.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfa hjá Skipulagsstofnun. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra dags. 6. júní 2011, sbr. 11. kafla hans.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- Að launakjör starfsmanna Skipulagsstofnunar séu sambærileg eða betri en hjá sambærilegum stofnunum.

3. Starfsheiti og grunnröðun þeirra

3.1 Almennar forsendur

Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna samkvæmt hlutlægum mælikvörðum ef unnt er. Með starfsreynslu í samningi þessum er átt við vinnu á fagsviði eftir að háskólanám er hafið og nám og vinnu á fagsviði að loknu B.S./B.A.-prófi eða sambærilegu prófi. 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 verði að þeir njóti jafnræðis.

3.2 Starfsheiti og skilgreining þeirra

Launakerfi Skipulagsstofnunar byggir á eftirfarandi starfsheitum og skilgreiningum, sbr. 11. kafla í kjarasamningi dags. 6. júní 2011:

Sérfræðingur 1

Starfsmaður sem starfar að afmörkuðum verkefnum eða verkþáttum. Hann starfar að hluta sjálfstætt og að hluta undir leiðbeiningum annarra sérfræðinga.

Sérfræðingur 2

Starfsmaður sem hefur umsjón með eða stjórnar ákveðnum verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann tekur þátt í stefnumótun, ráðgjöf, öflun upplýsinga, þróun og áætlanagerð í samráði við sviðsstjóra.

Verkefnastjóri

Starfsmaður sem hefur umsjón með og stjórnar verkefnum innan tiltekins málaflokks og ber faglega ábyrgð á honum. Hann heldur virku sambandi við aðila utan stofnunarinnar í tengslum við málaflokkinn. Hann tekur þátt í stefnumótun, ráðgjöf, öflun upplýsinga, þróun og áætlanagerð í samráði við sviðsstjóra.

Sam

BSA SHS

Sviðsstjóri

Starfsmaður sem stýrir sviði stofnunar, sinnir áætlanagerð og samþæfingu við stefnu stofnunarinnar, er ábyrgur fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar svo sem fyrirtæki, stofnanir og/eða ráðuneyti. Hann hefur fjárhagslega ábyrgð og mannaforráð. Sviðsstjóri getur verið staðgengill forstjóra.

Aðstoðarforstjóri

Starfsmaður sem aðstoðar forstjóra við stjórn og rekstur Skipulagsstofnunar og er staðgengill forstjóra, sinnir áætlanagerð og samþæfingu við stefnu stofnunarinnar, er ábyrgur fyrir samskiptum við aðila utan stofnunarinnar svo sem fyrirtæki, stofnanir og/eða ráðuneyti. Hann hefur fjárhagslega ábyrgð og mannaforráð.

3.3 Grunnröðun/lágmarksröðun

Sérfræðingur 1	07
Sérfræðingur 2	10
Verkefnastjóri	15
Sviðsstjóri	20
Aðstoðarforstjóri	26

4. Starfslýsingar

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

5. Aðrir þættir sem ráða röðun í launaflokka

Röðun starfs í kafla 3.3 er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 5.1 - 5.3.

5.1 Menntun

Við grunnröðun starfa skal bæta við launaflokkum vegna menntunar. Menntunarálag á þó ekki við um sviðsstjóra og aðstoðarforstjóra. Aðeins eitt af eftirtöldum atriðum gildir hverju sinni:

- Fjórða árs verkefni, B.S./B.A. Honors eða sambærilegt próf (120 ein. námsgráða): Ofan á grunnflokk bætist við 1 launaflokkur.
- M.S./M.A. próf eða sambærilegt: Ofan á grunnflokk bætast við 2 launaflokkar.
- Dr./Ph.D. próf eða sambærilegt: Ofan á grunnflokk bætast við 3 launaflokkar.

Aðilar eru sammála um að efla símenntun starfsmanna. Viðbótarnám sem fellur að markmiðum stofnunarinnar og aflað er í samráði við hana skal sérstaklega hafa í huga við endurmat starfskjara s.k grein 7.

SJK

BRÁ
SAS

5.2 Mat á einstökum störfum

Við röðun einstakra starfa umfram það sem greint er í gr. 3.3 og 5.1 skal taka tillit til þess að eftirfarandi þættir geta orðið til þess að raða starfi ofar en grunnröðun segir:

- ▪ Aukin fagleg og stjórnunarleg ábyrgð.
- ▪ Aukið umfang.
- ▪ Aukið álag.
- ▪ Aukið áreiti vegna umsjónar.

5.3 Mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna varðandi röðun umfram það sem greint er í gr. 3.3, 5.1, og 5.2 skal taka tillit þess að eftirfarandi þættir geta orðið til þess að raða starfsmanni ofar en grunnröðun segir:

- ▪ Aukinn árangur/afköst/frammistaða.
- ▪ Aukin hæfni í starfi.
- ▪ Aukin samstarfshæfni.
- ▪ Aukið frumkvæði.
- ▪ Aukin starfsreynsla.
- ▪ Aukin þekking/menntun.

5.5 Tímabundin frávik 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. Starfsmannaviðtöl

Forstjóri/sviðsstjóri boðar árlega hvern starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið hans og skal sá fundur fara fram á tímabilinu febrúar-mars. Starfsmaður á jafnframt rétt á umsögn sviðsstjóra um störf sín liðið ár.

7. Launaviðtöl

Einu sinni á ári skulu störf starfsmanns og starfskjör metin sameiginlega af starfsmanni og forstjóra eigi síðar en 2 mánuðum eftir starfsmannaviðtal við sviðsstjóra/forstjóra og þeir þættir skoðaðir sem geta haft áhrif til hækkunar á röðun hans innan ramma skv. gr. 3.3 og/eða gr. 5.1, og/eða gr. 5.2 og/eða gr. 5.3 og jafnframt með tilliti til þess hvort starf skuli fært til annars starfsheitis. Í þeim tilvikum sem matið leiðir til breytinga á launakjörum skal það rökstutt með tilvísun í þætti sem tilgreindir eru í gr. 3.3 og/eða gr. 5.1 og/eða gr. 5.2 og/eða gr. 5.3.

8. Ágreiningur um röðun starfsmanns

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 í samræmi við ákvæði í gr.11 um Samstarfsnefnd í kjarasamningi FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs dags. 26. júlí 2001.

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]
SAS

9. Endurskoðun

Endurskoða skal stofnanasamning þennan ef annar hvor aðili óskar þess. Verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða megin verkefnum hennar skal gerð nauðsynleg endurskoðun á röðunarreglum samningsins.

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. febrúar 2012

Reykjavík, 5. febrúar 2013

f.h. Skipulagsstofnunar



f.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga



Bríene Bj. Amalthe
Sigrún A. Steingrimsdóttir

Bókun

Aðilar eru sammála um nauðsyn þess að virkja betur greinar 5.2 og 5.3. og að ákvæði þeirra verði nýtt til launahækkana á árinu 2013.

Miðað er við að laun á stofnuninni hækki að meðaltali um 2 launaflokka á árinu 2013 og grundvelli samnings þessa. Við mat á þessari hækkun skal gerður paraður samanburður á launum í desember 2012 og desember 2013. Miðlægar hækkanir eða hækkanir s.k.v. grein 5.1 teljast ekki með í þessum samanburði.

Í desember 2013 munu aðilar sameiginlega meta hvort fjárhagsstaða Skipulagsstofnunar hafi breyst til batnaðar frá því að samningur var undirritaður og möguleika á frekari launahækkunum.

off.

PA

BBFA SVA S