

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannapjónustu og Náttúrurannsóknastöðvarinnar við Mývatn (RAMÝ) samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna SFR stéttarfélags í almannapjónustu sem eru í starfi hjá Náttúrurannsóknastöðinni við Mývatn (RAMÝ).

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun, umfangi verkefna og eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verk sviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2 Skilgreining starfsheita og starfslýsing

1. Háskólanemi.

Ýmis verkefni, en á sama starfssviði og nám.

2. Sérfræðingur.

Annast gagnasöfnun, úrvinnslu og túlkun gagna, eða hefur umsjón með verkefnum sem krefjast sérstakrar þekkingar.

3. Kynningar- og samskiptastjóri.

Annast kynningarstarf stofnunarinnar, þ.á m. vefstjórn, ritstjórn útgefna verka,

ritun kynningarefnis og samskipti við samstarfsaðila. Einnig umsjón húsnæðismála. Kunnátta í ensku og a.m.k. einu Norðurlandamáli.

3.3 Grunnröðun starfa í launaflokka

<u>Starfsheiti</u>	<u>Launaflokkur</u>
Háskólanemi	5
Sérfræðingur	18
Kynningar- og samskiptastjóri	18

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni eða sambærilegri rannsóknastofnun, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður með 3ja ára starfsreynslu skal hækka um 2 launaflokka.
- Starfsmaður með 6 ára starfsreynslu skal hækka um 3 launaflokka.
- Starfsmaður með 8 ára starfsreynslu skal hækka um 4 launaflokka.

Heimilt er að meta starfsreynslu utan RAMÝ sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti.

4.2.2 Formlegt nám

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi, skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem hefur lokið tveggja vetra námi skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

4.4. Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð.
- Starfsmaður býr yfir sérstakri þekkingu og færni sem er verðmæt fyrir stofnunina.
- Starfinu fylgir viðvarandi eða tímabundið álag.

5. Starfsþróun

RAMÝ skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að það geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa hennar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

7. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

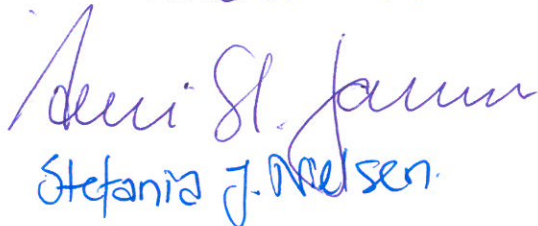
9. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Þrátt fyrir gildistíma þessa samnings (frá 1. febrúar 2019) þarf að endurraða starfsmönnum afturvirkrt miðað við upptöku nýrrar launatöflu frá 1. júní 2017.

Reykjavík, 1. febrúar 2019.

F.h. ~~SFR~~ SAMVÆKKIS


Stefanía J. Nielsen

F.h. RAMÝ

