

**Sameyki stéttarfélag í almannþjónustu
og Rannsóknamiðstöð Íslands - Rannís**
gera með sér eftirfarandi stofnanasamning í samræmi við
ákvæði í gildandi kjarasamningum félagsins
við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsfólks í Sameyki sem starfar hjá Rannís og er hann framhald af fyrri samningi frá 1. júní 2017.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið samningsins:

- Að launakerfið taki mið af skipulagi og sérstöðu Rannís og nýtist sem árangursríkt stjórnþæki til að ná markmiðum stofnunarinnar.
- Að tryggja að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfu starfsfólki í framsæknu umhverfi til að þjónusta viðskiptavinum, innri sem ytri.
- Að launasetning byggji á málefnalegum sjónarmiðum, gagnsæi, sveigjanleika og jafnrétti.
- Að launakerfið verði starfsfólki hvatning til markvissrar vinnu, afkasta og árangurs
- Að launakerfið hvetji til betri nýtingar rekstrarfjármuna.
- Að hæfni starfsfólks og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri starfsþróun sem gagnast báðum aðilum.

3. Starfaflokkun og röðun starfa

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa tekur mið af viðvarandi/stöðugu verksviði, þeim verkefnum, skyldum, ábyrgð og stöðu í skipulagi sem í starfinu felast, auk þeirrar menntunar sem starfið gerir kröfu um. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar í starf. Starfslýsingar eru endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsfólks og/eða skipulagi stofnunar. ÍSTARF starfaflokkunin skal höfð til hliðsjónar (nú ÍSTARF21).

Grunnröðun starfa miðast við stúdentspróf eða sambærilegt próf s.s. sveinspróf nema annað sé tekið fram.

3.2 Skilgreining og lágmarksröðun starfaflokka

Aðstoðarmaður:

- Starfsnemar / aðstoðarmenn sérfræðinga sem vinna undir leiðsögn starfsfólks Rannís falla hér undir. Verkefni starfsnema tengjast gjarnan námi þeirra t.d. bakkalárnámi.
- Tímabundin störf sem unnin eru undir handleiðslu annarra t.d. afleysing fyrir takmarkað starfssvið t.d. aðstoðarmaður í mötuneyti, símsvörun eða aðstoðarmaður í skjalavörslu.

Fulltrúi 1

Starfsmaður sem vinnur sjálfstætt að ákveðnum verkefnum en undir stjórn annarra/teymis.

- Starfið felur í sér þjónustu og almenna upplýsingagjöf til viðskiptavina og starfsfólks og ábyrgð á afmörkuðum verkefnum sem geta heyrt undir aðra t.d. starf við móttöku, símsvörun og upplýsingagjöf og starf matráðs.
- Starfið gerir kröfu um að starfsmaður geti unnið með öðrum innan teymis en jafnframt sýnt frumkvæði og sjálfstæði í starfi.

Undir starfsheitið fulltrúi 1 flokkast einnig starfsfólk í tímabundnum verkefnum/afleysingum sem vinna flóknari afleysingar en skilgreind eru undir aðstoðarmaður.

Fulltrúi 2

- Starfið felur í sér þjónustu, almenna upplýsingagjöf til viðskiptavina og starfsfólks, úrvinnslu gagna á grundvelli vinnureglna og getu til að leiðbeina viðskiptavininum stofnunarinnar og starfsfólki.
- Starfið gerir kröfu um góða samvinnu og þjónustulund þar sem verkefni geta fallið undir fleiri en eitt teymi s.s. starf í móttöku, símsvörun, upplýsingagjöf og skjalavarsla. Starf matráðs í mötuneyti getur fallið hér undir ef krafist er meiri ábyrgðar og sjálfstæðis en í fulltrúa 1.
- Starfið krefst þó nokkrar kunnáttu á verklagi og þeim tækjum sem nýtt eru við úrlausn þeirra.

Starfið krefst sjálfstæðra vinnubragða og skipulagningar ásamt þekkingar á starfsemi Rannís.

Fulltrúi 3

- Starfið felur í sér sérhæfða úrvinnslu gagna, miðlun upplýsinga og sjálfstæða umsjón með ákveðnum málaflokkum eða verkefnum sem eru undir stjórn annarra/teymis. Hér gæti flokkast gjaldkeri, störf í bókhaldi og matreiðslumaður.
- Starfið gerir kröfu um ríka samvinnu þar sem verkefnin geta fallið undir fleiri en eitt teymi. Einnig gerir starfið kröfu umþjónustulund, sjálfstæð vinnubrögð, skipulagshæfni og frumkvæðis. Starfið gerir kröfu um víðtæka þekkingu á helstu kerfum og búnaði Rannís og getu til að miðla þekkingu á notkun þeirra.

Fulltrúi 4

- Starfið felur í sér faglega ábyrgð á tilteknu verksviði og/eða fjölbreyttum verkefnum þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn skilgreindra verkefna innan verksviðs/a sem fela í sér nokkra umsýslu; s.s.úrvinnslu gagna, miðlun upplýsinga, kynningum og þjónustu við viðskiptavinum og hagaðila. Hér gæti flokkast gjaldkeri og störf í bókhaldi.
- Starfið gerir kröfu um góða þekkingu og færni á þau kerfi sem unnið er með innan teymis/teyma.
- Starfið gerir kröfu um mikla þekkingu á starfsemi Rannís.
- Starfið gerir kröfu um djúpa þekkingu á helstu kerfum og búnaði Rannís og getu til að fræða starfsfólk um notkun þeirra.
- Starfið gerir kröfu um að minnsta kosti þriggja ára reynslu eða meira á viðkomandi sviðum.

Röðun í launaflokka

Grunnflokkur	Starfsheiti
10	aðstoðarmaður
14	fulltrúi 1
18	fulltrúi 2
22	fulltrúi 3
26	fulltrúi 4

Grunnröðun starfs í ofangreindum launaflokkum er lágmarksröðun.

4. Mat menntunar, þekkingar og reynslu til launa

Rannís skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði í samræmi við starfsþróunarstefnu Rannís. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa hans og stefnu stofnunar. Eftirtaldir þættir geta gefið hækkun til launa sem hér segir:

4.1 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er gerð krafa um í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem nýttist í starfi:

Stúdentspróf eða sveinspróf, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka ef ekki er þegar gerð krafa um þá prófgráðu í starfi.

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi eða meistaranámi á framhaldsskólastigi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) skal hækka um launaflokk eftir 38 ECTS og annan launaflokk þegar 60 ECTS er náð.

Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi skal hækka um fjóra launaflokka en tvo ef hann hefur þegar fengið metið diplómagraðu á háskólastigi eða sambærilega menntun

- Starfsmaður sem lokið hefur meistaragraðu á háskólastigi eða sambærilegri menntun skal hækka um tvo launaflokka.

Að hámarki geta launaflokkar orðið 6 vegna menntunar. Launaflokkar úr hverju atriði hér að ofan fást aðeins einu sinni.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í Sameyki sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

4.2 Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launapreps/a eða launaflokks/a. Allar launaákvörðanir byggjast á málefnalegum sjónarmiðum.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Ef starfsmaður færir upp um launaflokk vegna álagsþrepa, skal endurskoða starfslýsingu og meta hvort breytingin kalli á annan starfaflokk og nýja röðun í launaflokka og þrep.

Greiða skal, vegna sérstakrar hæfni sem nýtist í starfi og er ekki greitt fyrir með öðrum hætti (sjá nánar 11. kafla kjarasamnings Sameyki við ríkið).

Skal þá m.a. horft til eftirfarandi þátta:

- a) Býr yfir greiningarhæfni og lausnarmiðaðri nálgun.
- b) Býr yfir kerfisþekkingu og ferlamiðaðri nálgun (e. *system approach*).
- c) Sýnir frumkvæði, sjálfstæði eða góðan árangur í starfi og við verkefnaöflun.
- d) Býr yfir aðlögunarhæfni og hæfni í mannlegum samskiptum s.s. lipurð, sveigjanleika og hæfni til aðlögunar að breyttum aðstæðum. Þjónustulund, samstarfsvilji og gott viðmót gagnvart innri og ytri viðskiptavinum.
- e) Hefur hæfni/færni eða sérstaka þekkingu sem gerir starfsmann verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun segir til um. Getur sinnt störfum á fleiri en einu verk sviði stofnunarinnar.
- f) Hefur starfsreynslu og sérhæfingu á fagsviði sem nýtist við störf hjá stofnuninni.
- g) Réttindi, löggilding eða aðrar vottanir sem nýtast í starfi. Dæmi um slík réttindi eru: D vottun í verkefnastjórnun, CIA vottun um innri endurskoðun og viðurkenndur bókari.
- i) Eftirspurnarálag, á t.d. við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og/eða eftirsótt.
- j) Sýnir veruleg afköst eða sérstakan árangur í starfi sem meta má til hækkunar.

4.3 Starfsþróun - símenntun:

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum að nýtist í starfi og er í samræmi við starfsþróunaráætlun Rannís getur hækkað um launaprep sem hér segir þegar ákveðinni tímalengd er náð:

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt prep.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt prep til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um eitt prep til viðbótar.

Tryggja þarf fullt samkomulag á milli stofnunar og þess starfsmanns sem símenntunina sækir áður en námskeið hefst. Launaprep til hækkunar greiðist frá og með næstu mánaðarmótum eftir að námi lýkur og skírteini er skilað inn. Mest er hægt að fá 3 launaprep til hækkunar vegna starfsmenntunar.

4.4 Starfsreynsla

Launaflokkahækkunar vegna starfsaldurs:

- Starfslengd: Meta skal einn launaflokk eftir 6 mánuði eða við ótímabunda ráðningu eftir hvort kemur á undan.

4.5 Starfsreynsla og fagleg hæfni

Starfsreynsla og fagleg hæfni sem gerir starfsmann verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun segir til um, má meta til hækkunar launa hafi ekki þegar verið greitt fyrir þá hæfni með öðrum hætti. Endurskoða má þennan lið bæti starfsmaður við sig prófgráðu og/eða þekkingu sem er metin hér undir.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti sem þrep/launaflokka/sérstaka greiðslu. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars og skulu forsendur endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns.

5.1 Tímabundið aukið álag eða aukin ábyrgð

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu og án þess að grunnverksviði sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá hækkun launa á meðan á því stendur.

Tímabundin viðbótarlaun má greiða með því að bæta við launaflokki eða flokkum tímabundið eða með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður er um það sérstakur samningur. Dæmi:

- Aukið umfang starfs sem ekki hefur þegar verið metið með öðrum hætti.
- Innleiðing nýrra verkefna. Sérstök átaksverkefni, umfram starfsskyldur, skilgreind af yfirmanni hverju sinni.
- Aukið álag sem rekja má til verulegra breytinga á mannafla, s.s. veikinda, verkefnastöðu eða daglegrar starfsemi stofnunarinnar.

Hafi starfsmaður starfað lengur en 13 mánuði samfleytt með tímabundna hækkun vegna aukins álags eða ábyrgðar, skal hann halda þeim kjörum sem samið var um þeirra vegna.

5.2 Sérstök frammistaða

Hugmynd starfsmanns að breyttu verklagi sem verður að veruleika og leiðir til betri nýtingar rekstrarfjármuna og/eða aukinnar skilvirkni í rekstri Rannís, er umbunað með eingreiðslu. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsfólki.

6. Aðrir launaliðir

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, eins og greinar 1.3.1 og 1.1.3 í kjarasamningi segja til um. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir greinar 4 og 5. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsfólki. Laun þessi taka breytingum samkvæmt kjarasamningsbundnum hækkunum.

7. Markaðsálag

Heimilt er að greiða launaflokka vegna eftirspurnar á markaði eftir menntun og/eða reynslu viðkomandi. Ef breytingar verða á markaði má endurskoða ákvörðunina

8. Ýmis ákvæði

8.1 Starfsmannasamtal

Starfsmannasamtöl á milli starfsmanns og næsta yfirmanns fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Starfslýsingar eru endurskoðaðar, farið yfir verkefni, frammistöðu, afköst ásamt árlegum starfsmarkmiðum, hæfni og starfsþróun. Starfslýsingar eru undirritaðar í kjölfar starfsmannasamtala. Ef varanlegar breytingar verða á verksviði starfsfólks og/eða skipulagi stofnunar þá eru starfslýsingar endurskoðaðar.

Starfsfólk hefur greiðan aðgang að yfirmönnum og getur rætt vandamál sem upp kunna að koma þegar þörf er á, s.s. varðandi líðan í starfi eða aðrar vinnuáðstæður sem þarfnast skjótra úrlausna.

8.2 Launaviðtal

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir launaviðtali og skal launaviðtal að jafnaði eiga sér stað innan mánaðar frá því að ósk um það berst. Tilkynna skal

starfsmanni um niðurstöðu launaviðtals að jafnaði innan mánaðar frá því launaviðtal átti sér stað. Árlega hefur Rannís frumkvæði að launaviðtali þar sem horft er sérstaklega til faglegrar hæfni/starfsreynslu.

8.3 Launasetning

Stofnunin skal í samræmi við ákvæði stjórnarsýslulaga halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki launasetningu og breytingum á launasetningu og kynna þær fyrir starfsmanni á röðunarblaði.

Röðun skal vera undirrituð, skjalfest og aðgengileg viðkomandi starfsfólki.

8.4 Vísiregla

Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir í samkomulagi þessu hafi áhrif á laun starfsmanns og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðru starfsfólki og tekur til allra greina samningsins.

8.5 Ágreiningsmál

Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. 11.5 kafla kjarasamnings aðila.

9. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

10. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. janúar 2023.

Reykjavík 20. desember 2023

f.h.
Rannsóknamiðstöðvar Íslands - Rannís

f.h.
Sameykir

Bókanir með stofnanasamningi Rannsóknamiðstöðvar Íslands - Rannís og Sameykis stéttarfélags í almannabjónustu

Bókun 1

Rannís mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 19.01.2024. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Skilgreining jafnlaunaviðmiða, það er stig fyrir verðmæti starfa ásamt persónubundnum þáttum, skal vera í samræmi við samning þennan.

Reykjavík 20. desember 2023

f.h.
Rannsóknamiðstöðvar Íslands - Rannís

f.h.
Sameykis