

Stofnanasamningur

Nýsköpunarmiðstöð Íslands annars vegar og Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og aðildarféлага BHM.

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til þeirra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, sem ráðnir eru hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands.

2. Markmið

2.1 Almenn markmið

Samningur þessi tekur mið af sérstöðu, verkefnum og þörfum stofnunarinnar og starfsmanna hennar. Markmið samningsins er að styrkja stofnunina þegar til lengri tíma er litið og að stofnunin geti brugðist hratt við breytingum í innra og ytra umhverfi. Einnig er markmið samningsins að starfsmönnum gefist tækifæri til að eflast í starfi og bæta kjör sín auk þess að skapa forsendur fyrir betri starfsskilyrðum og þar af leiðandi að auka gæði þjónustunnar og skapa grundvöll fyrir aukinni hagræðingu.

2.2 Sértek markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- 2.2.1 Launakerfið sé þannig að tilgangur starfa og hlutverk séu vel skilgreind og að starfskjör séu metin út frá því.
- 2.2.2 Launakerfið stuðli að aukinni framlegð starfsmanna og stofnunarinnar í heild.
- 2.2.3 Launakerfið geri ráð fyrir að frammistaða og hæfni starfsmanna sé metin og komi fram í einstaklingsbundnum kjörum.
- 2.2.4 Launakerfið sé sveigjanlegt, ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að starfsmenn séu upplýstir um hvaða vægisþættir séu lagðir til grundvallar launaröðun.
- 2.2.5 Launakerfið sé byggt á jafnrétti í hvívetna og miðist við að „greiða sömu laun fyrir sömu störf“. Stefnt er að innleiðingu jafnlaunakerfis sem grundvallast á ÍST85 (jafnlaunastaðli)
- 2.2.6 Launakerfið nýtist sem eitt af stjórnækjum til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.

3. Röðun starfa í launaflokka

Samningur þessi nær til eftirtalinna starfsheita sem eru skilgreind og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Skilgreining felur í sér viðvarandi verk- og ábyrgðarsvið. Grunnröðun starfs í launaflokk miðast við Baccalaureus gráðu.

Forstöðumaður deildar/Framkvæmdastjóri**Frá lfl. 15-0**

Forstöðumaður eða framkvæmdastjóri er í forsvari fjárhagslega og faglega fyrir deild, skv. skipuriti og starf hans felst í stjórnun, verkefnaöflun, ytri og innri samskiptum, áætlanagerð, eftirfylgni með áætlunum, ábyrgð á að deild starfi eftir gæðakerfi stofnunarinnar og eftirfylgni með stefnumörkun stofnunarinnar. Forstöðumaður eða framkvæmdastjóri er ábyrgur gagnvart forstjóra í starfi sínu.

Verkefnastjóri I**Frá lfl. 10-0**

Verkefnastjóri I hefur að jafnaði langa starfsreynslu af verkefnastjórnun, hefur komið á umfangsmiklum verkefnum eða þjónustu, sem hann stýrir. Verkefnastjóri I hefur komið á og viðhaldið sambandi við mikilvæga innlenda og erlenda viðskiptavini, náð umtalsverðum árangri við fjármögnun verkefna með styrkjum og/eða umsóknum í innlenda og erlenda sjóði. Verkefnastjóri I hefur lokið slíkum verkefnum á árangursríkan hátt og sýnt fram á færni í rekstri verkefna.

Sérfræðingur I**Frá lfl. 10-0**

Sérfræðingur I getur haft verkstjórn yfir samstarfsfólki. Áherslur í starfi sérfræðings I geta verið þjónusta við innri viðskiptavini, verkefnastjóra, sérfræðinga og starfmenn innan stofnunar jafnt sem þjónustu við ytri viðskiptavini. Sérfræðingur I er í fremstu röð á sínu starfssviði hér á landi og sýnir fram á það m.a. með birtingu ritrýndra fræðigreina og/eða framsetningu ritaðs efnis á vettvangi, sem stofnunin viðurkennir.

Verkefnastjóri II**Frá lfl. 8-0**

Verkefnastjóri II hefur minni reynslu en verkefnastjóri I, en hefur viðhaldið tengslum við mikilvæga viðskiptavini. Viðkomandi hefur náð góðum árangri í fjármögnun og rekstri minni og meðalstórra verkefna. Verkefnastjóri II hefur góðan faglegan grunn og lýkur verkefnum með góðum árangri.

Sérfræðingur II**Frá lfl. 8-0**

Sérfræðingur II starfar að mestu við innri og ytri þjónustu á vegum stofnunarinnar. Sérfræðingurinn er framarlega á sínu fagsviði og starfar ýmist einn eða í samvinnu við verkefnastjóra við úrlausn afmarkaðra mála. Sérfræðingurinn kemur sérþekkingu sinni á framfæri með innri og ytri kynningu auk birtingar efnis á vettvangi, sem stofnunin viðurkennir.

Verkefnisstjóri III vinnur undir handleiðslu annarra að rannsóknum, ráðgjafastörfum eða þjónustu við innri og ytri viðskiptavini stofnunarinnar. Verkefnin felast aðallega í öflun gagna, greiningu, úrvinnslu og miðlun upplýsinga. Eingöngu er ráðið tímabundið í Verkefnastjóra III.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til launaprepa og/eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.1 Menntun

Ef starfsmaður aftar sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs eða hefur þegar aflað sér hennar, skal taka mið af því skv. eftirfarandi:

M.A., M.Sc. MBA próf eða sambærilegt	1-2 launaflokkur
Tvöföld M.A., M.Sc. MBA próf eða sambærilegt	1 launaflokkur
Doktorspróf	1-2 launaflokkur

Við mat á þessu skal horfa til þess sem nýtist viðkomandi í starfi hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands

Fyrir hverjar 60 ECTS einingar til viðbótar BSc prófi á háskólastigi sem nýtist Nýsköpunarmiðstöð Ísland hækkar starfsmaður að auki um 1 launaflokk.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynslan sem nýtist í starfi, er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmannsins við fagsvið sitt óháð vinnustað, þar með talin starfsreynsla við skammtímaráðningu. Hún er metin að lágmarki þannig:

Eftir 1 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 4 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 8 ár í starfi	1 launaprep

4.3 Sérstök frammistaða, árangur og færni



Sérstakur árangur og færni starfsmanns getur gefið honum þrep eða launaflokka, einn eða fleiri, fyrir hvern eftirtalinna þátta og skal launaákvörðun byggjast á frammistöðumati og launaviðtali.

Hefur átt hugmynd að nýjum verkefnum.

Hefur skrifað umsókn eða verkefnatillögu, sem hlotið hefur samþykki fjármögnunaraðila.

Hefur átt frumkvæði að viðskiptatengslum við innlenda og/eða erlenda aðila.

Hefur komið með hugmyndir að nýjungum í starfseminni síðastliðið ár sem raunhæft er að framkvæma, bætir eða eykur þjónustu og/eða framleiðni.

Hefur komið með nýjar hugmyndir og hefur hæfni til að fylgja þeim eftir.

Hefur komið með nýjar lausnir á viðfangsefnum.

Hefur verið með fyrirlestra og kynningar á fræða- eða verkefnasviði Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands á opinberum vettvangi.

Hefur lokið við verkefni innan faglegs og fjárhagslegs ramma verkefna.

Hefur stjórnað stóru verkefni, að lágmarki 6 milljónir kr.

Hefur sýnt að tímanýting starfsmanns í starfi er í samræmi við markmið deildar.

Hefur farið eftir gæðaforskriftum, samanber innri úttektir.

Hefur átt frumkvæði að uppbyggingu sérsviðs eða verkefnasviðs síðastliðin ár.

Hefur beitt sér fyrir öryggismálum og öryggi á vinnustað.

Hefur beitt sér í innra skipulagi eða stoðþjónustu og komið með hugmyndir að úrbótum og framkvæmt þær.

Hefur beitt sér fyrir endurbótum, viðhaldi og þróun núverandi verkefna, sem hafa verulegt gildi fyrir Nýsköpunarmiðstöð Íslands.

Hefur tekið á sig tímabundið meira álag og umfang en starfið gerir að jafnaði kröfu um.

Hefur sýnt mikla hæfni í samvinnu og samskiptum.

Sérstök frammistaða, árangur og færni skal metin í þrepum.

5. Starfsmannasamtal og launaviðtal

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Þar skal m.a. rætt um frammistöðu og árangur í starfi, starfslýsingu, starfsþróun, samskipti og líðan í starfi.

Starfsmaður á rétt á launaviðtali einu sinni á ári, í framhaldi af starfsmannasamtali, þar sem endurmetnir eru þeir þættir sem hafa áhrif til breytingar á launaröðun. Einnig getur forstjóri Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands ákveðið að endurmeta launakjör starfsmanns til hækkunar hvenær sem er. Tilfærslur launakjara geta verið í formi breytinga á launaflokkum og/eða álagsþrepum.

Færist starfsmaður til í starfi innan stofnunar, starfslýsingu breytt verulega, eða eðli og umfang starfsins breytist svo komi til auknar kröfur um hæfni, þekkingu, ábyrgð og/eða frammistöðu starfsmannsins, skal starfið og launakjörin endurmetin með tilliti til þess.

Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað til launa getur hann farið fram á að fá röðun sína endurmetna innan 6 vikna.



6. Vinnutilhögun

Virkur vinnutími í dagvinnu er 38 klst. á viku, kaffitími er 20 mínútur árdegis og telst hann til vinnutíma ekki er kaffitími eftir hádegi.

Hafi starfsmaður, sem ráðinn var fyrir undirritun samnings þessa, samið um styttri dagvinnutíma heldur hann þeim réttindum.

7. Samstarfsnefnd

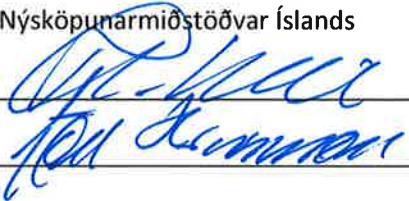
Samstarfsnefnd skal komið á við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd samningsins. Hún fundar svo oft sem þurfa þykir.

8. Endurskoðun

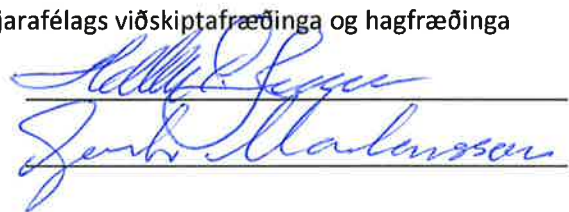
Samningur þessi gildir frá undirritun hans. Aðilar geta óskað endurskoðunar samningsins, í samræmi við ákvæði aðalkjarasamninga.

Reykjavík, 19. maí 2015

F.h. Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands



F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga





Bókun 1

Aðilar eru sammála um að stofnunin haldi áfram að þróa matskerfi fyrir stjórnendur til að styðjast við þegar meta skal sérstaka færni og árangur starfsmanna til framgangs í launum, sbr. gr. 4.3. Mikilvægt er að um matsaðferðina ríki sameiginlegur skilningur og samkomulag. Frammistöðumatskerfið skal kynnt í samstarfsnefnd þegar það hefur verið endurskoðað og gerð grein fyrir notkun þess og áhrifum á launabreytingar.

Bókun 2

Komi til þess við næstu endurnýjun aðalkjarasamnings BHM/KVH við fjármálaráðherra að sérstöku fjármagn verði veitt til stofnana vegna framkvæmdar stofnanasamninga á næsta samningstímabili, þá líta aðilar þessa samnings svo á að það fjármagn verði viðbót við það fjármagn Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands sem ætlað er að tryggja framgang þessa stofnanasamnings að óbreyttu.


Reykjavík, 19. maí 2015

F.h. Nýsköpunarmiðstöðvar Íslands



Þorgerður Gunnarsdóttir

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga



Jón Þorláksson

