

Stofnanasamningur á milli Rannsóknarmiðstöðvar Íslands - Rannís og Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga (KVH)

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna KVH, sem eru í ráðningasambandi við Rannís. Samningurinn er gerður samkvæmt gerðadómi og gildandi kjarasamningum aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og er hluti kjarasamnings og fjármálaráðherra eins og hann er hverju sinni.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að launakerfið taki mið af skipulagi og sérstöðu Rannís og nýtist sem árangursríkt stjórn tæki til að ná markmiðum stofnunarinnar
- Að tryggja að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfum starfsmönnum í framsæknu umhverfi til að þjónusta viðskiptavini; innri sem ytri
- Að launasetning byggji á málefnalegum sjónarmiðum, gagnsæi, sveigjanleika og jafnrétti
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu, afkasta og árangurs
- Að launakerfið hvetji til betri nýtingar rekstrarfjármuna
- Að umbunað sé fyrir þá sérhæfingu sem starfsemi stofnunarinnar krefst og að starfsmönnum verði tryggð tækifæri til starfsþróunar

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 skipuriti 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 starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar. ÍSTARF starfaflokkunin skal höfð til hliðsjónar (nú ÍSTARF95, 2 útgáfa).

Grunnröðun starfa miðast við grunnháskólagráðu (Bakkalárgráðu) nema annað sé tekið fram.



3.2 Skilgreining og lágmarksröðun starfaflokka

Aðstoðarmaður sérfræðinga / starfsnemi. Aðstoðarmaður / starfsnemi vinnur undir handleiðslu starfsmanns/a Rannís og/eða er aðstoðarmaður í teymi. Hér er um tímabundin verkefni að ræða og lok ráðningar ræðst af hlutlægum ástæðum t.d. lok verkefnis. Tímabundin ráðning getur að hámarki staðið í 2 ár.

Aðstoðarmaður sérfræðinga / starfsnemi mun ekki raðast sem sérfræðingur samkvæmt ÍSTARF.

Launaflokkur frá 7

Fulltrúi. Starfið felur í sér úrlausn verkefna innan teymis og ábyrgð á skilgreindum verkþáttum og þjónustu við viðskiptavini. Gerð er krafa um að starfsmaður geti unnið með öðrum innan teymis en jafnframt sýnt frumkvæði og sjálfstæði í sínu starfi. Starfið getur falið í sér alþjóðleg samskipti í samræmi við starfssvið.

Fulltrúi mun ekki raðast sem sérfræðingur samkvæmt ÍSTARF.

Launaflokkur frá 9

Sérfræðingur 3. Starfið felur í sér ábyrgð á verksviði og/eða verkefnum þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn verkefna; s.s. úrvinnslu gagna, ritun greinargerða og skýrslna ásamt miðlun upplýsinga, kynningar og þjónustu við viðskiptavini og hagaðila. Gerð er krafa um að starfsmaður sýni frumkvæði við úrlausn verkefna og sjálfstæði í störfum. Í starfinu felst sérhæfð þekking og kunnátta til að gera áætlun fyrir verksvið og/eða verkefni, undirbúa þau og framkvæma á skipulegan hátt og koma þeim á framfæri. Í starfinu getur falist krafa um að starfsmaður byggi upp og rækti alþjóðleg samskipti í samræmi við starfssvið.

Launaflokkur frá 11

Sérfræðingur 2. Starfið felur í sér ábyrgð á verksviði og/eða verkefnum sem fela í sér umtalsverða umsýslu. Unnið er sjálfstætt að úrlausnum. Um er að ræða úrvinnslu gagna, ritun greinargerða og skýrslna ásamt miðlun upplýsinga og þjónustu við viðskiptavini og hagaðila. Gerð er krafa um að starfsmaður sýni frumkvæði og sjálfstæði í störfum, góða skipulagshæfni ásamt getu til að gera áætlanir og fylgja þeim eftir. Starfið gerir kröfu um sérfræðiþekkingu og reynslu á tilteknu starfssviði, skilning á flóknum viðfangsefnum og getu til að leysa þau. Í starfinu felst verkefnastjórnunarhlutverk og hæfni til að leiða teymi að settu marki. Í starfinu getur falist krafa um að starfsmaður byggi upp og rækti alþjóðleg samskipti í samræmi við starfssvið.

Launaflokkur frá 12

Sérfræðingur 1. Starfið felur í sér ábyrgð á umfangsmiklu verksviði, starfssviði eða málaflokki auk samskipta og þjónustu við viðskiptavini og hagaðila. Starfsmaður þarf að búa yfir yfirgripsmikilli sérþekkingu og reynslu á viðkomandi starfssviði og bera ábyrgð á áætlanagerð og samhæfingu starfssviðs. Starfið gerir kröfu um hæfni til að taka þátt í stefnumótandi vinnu innan málaflokksins. Starfið gerir kröfu um viðvarandi

verkefnastjórnunarhlutverk, t.d. þvert á starfseiningar og hæfni til að leiða teymi að settu marki. Gerð er rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum og getu til að bera ábyrgð á endanlegri afurð teymis sem unnin er í samræmi við markaða stefnu. Starfið getur falið í sér kröfu um að starfsmaður byggji upp og rækti alþjóðleg samskipti í samræmi við starfssvið.

Menntunarkrafa MA/MS. Launaflokkur frá 16

Sviðsstjóri. Starfið felst í stjórnun sviðs, sbr. skipurit Rannís, samræmingu starfseminnar út frá stefnu Rannís og markmiðasetningum. Gerð árlegra fjárhagsáætlana og eftirfylgni ásamt ábyrgð á starfsmannahaldi sviðs. Ábyrgð á samningum, verkáætlunum, skýrslum og fjárhagsuppgjörum til hagaðila. Sviðsstjóri er hluti af stjórnendateymi Rannís og er í reglubundnu samstarfi við ráðuneyti. Starfið gerir ríka kröfu um frumkvæði og sjálfstæði í störfum. Gerð er krafa um að sviðsstjóri hafi yfirumsjón með alþjóðlegu tengslaneti í samræmi við hlutverk sviðs.

Menntunarkrafa MA/MS. Launaflokkur frá 18

3.3 Krafa um menntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokk hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 ECTS einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 ECTS einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktorspróf eða sambærilegt próf (180 ECTS einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launaþreps/a eða launaflokks/a í launatöflu. Allar launaákvarðanir 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.

Að hámarki er hægt að fá 10 þrep eða 25% fyrir persónubundna þætti að kafla 4.1 undanskildum.

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins skv. 3. kafla. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| • Diplóma eða sambærilegt (60 ECTS) | 1 launaflokkur |
| • Meistaragráða eða sambærilegt | 2 launaflokkar |
| • Doktorsgráða eða sambærilegt | 3 launaflokkar |

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Aðrir persónubundnir þættir

Greiða skal eitt eða fleiri þrep eða launaflokk/a, vegna sérstakrar hæfni sem nýtist í starfi og er ekki greitt fyrir með öðrum hætti.

Skal þá m.a. horft til eftirfarandi þátta:

- Býr yfir greiningarhæfni og lausarmiðaðri nálgun.
- Sýnir frumkvæði, faglega forystu ásamt sjálfstæði í starfi og við verkefnaöflun.
- Býr yfir aðlögunarhæfni og hæfni í mannlegum samskiptum s.s. lipurð, sveigjanleikja og hæfni til aðlögunar að breyttum aðstæðum. Þjónustulund og gott viðmót gagnvart innri og eða ytri viðskiptavinum.
- Hefur hæfni/færni sem gerir starfsmann verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun hans segir til um.
- Réttindi, löggilding eða aðrar vottanir sem nýtast í starfi. Dæmi um slík réttindi eru: D vottun í verkefnastjórnun, CIA vottun um innri endurskoðun og hdl. réttindi.
- Eftirspurnarálag, á t.d. við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og/eða eftirsótt.

4.3 Fagreynsla umfram menntun

Fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun hans 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 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 hans 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 án þess að til komi fækkun annarra verkefna.
- 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 greidd með eingreiðslu.

6. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en grein 1.3.1 í kjarasamningi segir til um. Umbunin þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir greinar 4 og 5 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

7. Markaðsálag

Heimilt er að greiða launaflokka vegna eftirspurnar á markaði eftir menntun og/eða reynslu viðkomandi. Fyrir þurfa að liggja viðurkennd gögn sem sýna fram á réttmæti greiðslu markaðsálags. Ef breytingar verða á markaði má endurskoða ákvörðunina.

5
Kef

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 starfsmanna 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. líðan í starfi eða aðrar vinnuaðstæður 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.

8.3 Launasetning

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

Röðun skal vera skjalfest og aðgengileg starfsmanni.

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 öðrum starfsmönnum 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. 11.4 kafla kjarasamnings aðila.

9. Endurskoðun

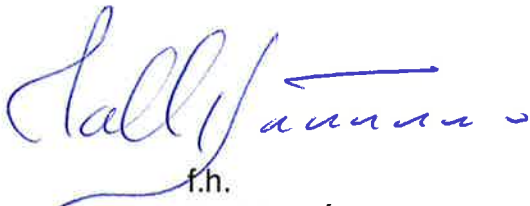
Aðilar samnings þessa geta óskað eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

6
Kot

10. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. júní 2016 hvað varðar úrskurð gerðardóms um 1,65% hækkun til útfærslu stofnanasamnings. Aðrir liðir samningsins gilda frá og með 1. ágúst 2018.

Reykjavík, 07. desember 2018



f.h.
Rannsóknamiðstöðvar Íslands
- Rannís



f.h.
Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga
(KVH)

Bókanir með stofnanasamningi
Rannsóknarmiðstöðvar Íslands - Rannís og
Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga (KVH)

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurreiðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Rannís endurreiðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

Bókun 2

Rannís mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. apríl 2019. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans.

Reykjavík, 07. desember 2018

