

## Stofnanasamningur

### Náttúrufræðistofnun Íslands við Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga

#### 1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindu félagi sem ráðnir eru til starfa hjá Náttúrufræðistofnun Íslands. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamningi aðila við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

#### 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamnings:

- Að stuðla að því að stofnunin hafi yfir að ráða hæfu og áhugasömu starfsfólki í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun.
- Að stofnanasamningurinn nýtist sem stjórn tæki til að ná fram markmiðum stofnunar. Hann feli í sér þróun og útfærslu á skilvirku launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið ýti undir að starfsfólk auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna.

#### 3. Starfaflokkun og röðun starfa

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs – 3. kafli
- Persónubundnir þættir – 4. kafli
- Tímabundnir þættir – 5. kafli

##### 3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Sama á við um þegar varanlegar breytingar verða á verksviði starfsfólks og/eða skipulagi stofnunar.

### **3.2. Skilgreining starfaflokka**

Grunnröðun miðast við BA/B.Sc. gráðu.

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

#### **Mannauðsstjóri – Lágmarksröðun er launaflokkur 15**

Starfsmaður sem leiðir mannauðsmál á stofnuninni, veitir stjórnendum stuðning og leggur til fagþekkingu á sviði mannauðsmála. Starfið felur í sér ráðgjöf, leiðsögn, og mótun verklags. Vinnur í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunar, samþykkt verkferla og ákvarðanir forstjóra. Starf krefst sérfræðiþekkingar og sérhæfingar starfsmanns. Getur tekið þátt í stefnumótun, áætlanagerð eða mótun verkferla að beiðni yfirmanns.

ÍSTARF: t.d. 1232

#### **Fjármálastjóri - Lágmarksröðun er launaflokkur 17**

Starfsmaður sem ber faglega ábyrgð og hefur umsjón með fjármálum stofnunar og stýrir málaflokki í samráði við sviðsstjóra. Vinnur í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunar, samþykkt verkferla og ákvarðanir forstjóra. Starf krefst sérfræðiþekkingar og sérhæfingar starfsmanns. Getur tekið þátt í stefnumótun, áætlanagerð eða mótun verkferla að beiðni yfirmanns.

ÍSTARF: t.d. 1231

#### **Sviðsstjóri - Lágmarksröðun er launaflokkur 17**

Starfsmaður sem stýrir sviði stofnunar og ber faglega og fjárhagslega ábyrgð á daglegum rekstri þess í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunar, samþykkt verkferla og ákvarðanir forstjóra. Sviðsstjóri getur sinnt hlutverki fjármálastjóra í fjarveru hans.

ÍSTARF: t.d. 1231

### 3.3. Viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS)

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 launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 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.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 ECTS einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

### 4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Dæmi um persónubundna þætti:

- Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við gr. 4.1 – 4.4.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

#### 4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins, sbr. kafla 3.3. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir: Miða skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 1 launaflokk, meistaragráða leiði til hækkunar um 2 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 3 launaflokka þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

Diplóma (60 ECTS)	1 launaflokka
Meistaragráða	2 launaflokka
Doktors- eða sambærileg gráða	3 launaflokka





Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

#### 4.2. Starfsreynsla/fagreynsla

Starfsreynsla/fagreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu.

Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu/fagreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar.

Eftir 2 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 6 ár í starfi	1 launaprep
Eftir 8 ár í starfi	1 launaprep

#### 4.3. Hæfni og frammistaða

Meta skal viðvarandi hæfni og/eða frammistöðu starfsmanns, umfram grunnkröfur til starfs, til launaprepa og/eða launaflokka. Skriflegur rökstuðningur skal gerður fyrir hækkun starfsmanna skv. þessu ákvæði.

Hæfni felst s.s. í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám á fagsviði. Önnur þekking sem ekki áður hefur verið metin og nýtist í starfi skal metin til launaprepa og/eða launaflokka.

Dæmi um sérstaka hæfni og/eða frammistöðu:

- Starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi umfram það sem eðlilegt má teljast
- Starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu af verkswiðum stofnunarinnar.
- Starfsmaður eykur þekkingu sína og færni með sí- og endurmenntun.

#### 4.4. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að

Þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h.

## **5. Tímabundnir þættir**

### **5.1. Tímabundið viðbótarálag eða ábyrgð**

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokka eða launaþrepa. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði við forstjóra um greiðslur, að jafnaði fyrirfram, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð, viðbótarverkefni eða ábyrgð umfram starfsskyldur.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig vegna breytinga, undirmönnunar, starfsmannaveltu o.þ.h.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan embættis.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum embættis sem bætist ofan á reglubundin verkefni og nefndir fyrir utan starfssvið viðkomandi.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni.

Vari tímabundin ábyrgð eða álag lengur en 12 mánuði ber að líta á það sem viðvarandi starfsskyldur og þar af leiðandi hluta af föstum kjörum. Uppfæra skal starfslýsingar í samræmi við það.

### **5.2. Viðbótarlaun**

Samkvæmt grein 1.3. í kjarasamningi aðila er heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstjóra og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en tvö ár samfelld.

### **5.3. Sérstök frammistaða**

Launa skal starfsfólki sérstaklega sinni það starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir



að jafnaði til ábata fyrir stofnun, svo sem með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við. Frammistaða starfsmanns er tekjuskapandi eða leiðir til sparnaðar fyrir stofnun.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun.
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar.
- Samskipti og/eða þjónustuvilji.
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna.
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna.
- Lúkning umfangsmikilla og/eða sérlega mikilvægra verkefna, s.s. skipulagning ráðstefna, uppsetning nýrra tækja, undirbúningur og uppsetning sýninga, ritstjórn á fræðibókum og umfangsmikil nefndarstörf

## 6. Ýmis ákvæði

### 6.1. Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar a.m.k. árlega í starfsmannasamtali.

### 6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans. samkvæmt samningi þessum. Forstjóri skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Starfsmanni skal gefið svar eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

### 6.3. Endurmenntun og starfsþróun

Náttúrufræðistofnun leggur áherslu á að starfsfólk eigi kost á símenntun innan sem utan stofnunar til að auka þekkingu sína og faglega hæfni sem nýtist í starfi. Stjórnendur styðja við og hvetja til starfsþróunar starfsmanna.

Mikilvægt er að yfirmaður og starfsfólk komi saman að mati á þörf fyrir fræðslu og menntun sem nýtist í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi stofnunar. Finna þarf leiðir til að mæta þeirri þörf með gerð starfsþróunaráætlana fyrir einstaklinga, hópa eða skipulagsheildir. Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

Markviss starfsþróun starfsmanns gerir honum betur kleift að takast á við ný verkefni eða breytingar sem snúa að starfinu. Farið er yfir starfsþróunaráætlanir einstaklinga í starfsmannasamtölum og þar rætt um þróun og/eða breytingar á starfinu og annað sem snertir getu starfsmanns til að sinna starfi sínu.

#### 6.4. Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. kafla í kjarasamningi aðila.

#### 6.5. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

#### 7. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

#### 8. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 01.12.2021.

Reykjavík, 20.12.2021

Reynniedu Björgvind.  
Dorcell L. Þórnissur

F.h. Náttúrufræðistofnunar Íslands

St. Newman

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

# Bókanir með stofnanasamningi

## Náttúrufræðistofnun Íslands og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

### Bókun 1

Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnanasamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldri gildandi stofnanasamningi skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var. Með þessu geta því eldri viðbótarflokkar og þrep fallið niður en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar dagvinnulauna eða heildarlauna starfsmanns.

### Bókun 2

Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 15. janúar 2022, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaþrep eru.

