

# Stofnanasamningur við Örnefnastofnun Íslands á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

## 1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa hjá Örnefnastofnun Íslands og eru félagsmenn í einu af aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM 28. febrúar 2005, þ.e. Félagi íslenskra fræða – kjaradeild.

## 2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja embættinu hæft og gott starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti og að hægt sé að taka mið af einstaklingum fremur en hópum, þannig að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir hvern starfsmann til áhrifa á framgang í starfi og þar með auka möguleika sína á bættum kjörum.
- að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum hennar.
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun. Að stofnunin, í samvinnu við fulltrúa starfsmanna, marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- að konum og körlum skulu greidd jöfn laun og þau njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf. Þetta gildir um hvers konar þóknanir, önnur starfskjör eða réttindi, sem metin verða til fjár.

## 3. Röðun starfa í launaflokka

### 3.1 Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum- og skyldum sem í starfinu felast, menntun, ábyrgð, þjálfun, starfsreynsla og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

### 3.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi Örnefnastofnunar Íslands byggir á eftirfarandi starfaflokkun.

- Sérfræðingur
- Verkefnastjóri

#### *Sérfræðingur.*

Sérfræðingur vinnur almenn störf sem falla til á stofnuninni. Hann er gestum til aðstoðar við upplýsinga- og heimildaöflun. Hann svarar fyrirspurnum skriflega og í síma. Hann aðstoðar við útgáfustörf á stofnuninni. Hann sinnir fræðistörfum á sviði örnefnafræða. Hann annast frágang á örnefnaskrá, kortum og öðru efni sem berst stofnuninni. Hann annast skönnun og innslátt á örnefnaskrá. Hann sinnir samstarfi

við aðrar stofnanir og fræðimenn innan lands og utan, tekur þátt í fundum og ráðstefnum.

*Sérfræðingi skal grunnraðað í lfl. 04.*

#### *Verkefnastjóri*

Auk almennra starfa á stofnuninni hefur verkefnastjóri umsjón með ákveðnum þáttum starfseminnar ásamt forstöðumanni og ber ábyrgð á þeim. Þessir þættir geta verið umsjón með örnefnasöfnun og -skráningu, umsjón með bókasafni og bókasafnskerfi stofnunarinnar eða umsjón með gagnagrunni eða heimasíðu e.þ.u.l.

*Verkefnastjóra, skal grunnraðað í lfl. 05.*

### **4. Persónu- og tímabundnir þættir**

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð árlegu endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþóunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.

#### **4.1 Persónubundnir þættir.**

##### **4.1.1 Menntun**

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur (BA-próf eða sambærilegt). MA-próf eða cand.mag. próf eða sambærilegt veitir tveggja flokka hækkun. Þreyttar einingar við háskóla án prófgráðu eru grundvöllur álags og reiknast 15 einingar í háskóla sem grundvöllur 2,5% álags. Mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15 %. Námskeið, þátttaka í ráðstefnum o.fl. getur reiknast til álags.

##### **4.1.2 Starfsreynsla**

Starfsreynsla skal metin til hækkunar um launaflokk eins og hér segir:

1 ár = 2,5%

3 ár = 5%

5 ár = 7,5%

7 ár = 10%

10 ár og meira = 12,5%

Reynsla starfsmanns af sambærilegu starfi hjá öðrum vinnuveitenda skal að jafnaði metin til jafns við starfsreynslu hjá Örnefnastofnun Íslands. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal metin á sama hátt.

##### **4.1.3 Rannsóknir og birtingar**

Árangur af rannsóknum má meta til álags. Setja þarf nánari reglur um hvernig það reiknast.

##### **4.1.4 Aukahlutverk, álag, frumkvæði**

Sérstök embætti eða störf sem starfsmaður gegnir á vegum stofnunar geta reiknast til álags.

#### **4.2 Tímabundnir þættir**

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og/eða álag m.a. vegna sérstakra verkefna, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi

verkefnum sé fækkað skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Einnig má með sama hætti meta hæfni, sérstakan árangur og/eða frammistöðu. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við deildarstjóra eða næsta yfirmann. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni í samráði við starfsmann.

#### **5. Sérstök umbun**

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000.- á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

#### **6. Endurmat starfskjara**

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Forstöðumaður (eða sá er hann felur verkefnið) boðar ár hvert til starfsmanna- og launaviðtala.

#### **7. Réttur til endurmats á starfi**

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 í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

#### **8. Hlutverk samstarfsnefndar**

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila.

Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

#### **9. Gildistími og endurskoðun.**

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og skal endurskoðaður eigi síðar en 1. febrúar 2007 og síðan þegar einn eða fleiri samningsaðila óskar þess.

Reykjavík, 30.8. 2006

F.h. Örnefnastofnunar Íslands



F.h. Félags íslenska fræða –  
kjaradeildar

  
