

Stofnanasamningur á milli
Rannsóknarmiðstöðvar Íslands - Rannís og
Félags íslenskra félagsvísindamanna (FÍF), Fræðagarðs,
Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga (SBU), Kjarafélags
viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH)
og Stéttarfélags lögfræðinga (SL)

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna FÍF, Fræðagarðs, SBU, KVH og SL, sem eru í ráðningasambandi við Rannís. Samningurinn er gerður samkvæmt gerðardómi 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 stjórnæki til að ná markmiðum stofnunarinnar.
- Að tryggja að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfum starfsmönnum 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 umbunað sé fyrir þá sérhæfingu og fagreykslu sem starfsemi stofnunarinnar krefst og að starfsfólki 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 starfsfólks 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 sérfræðinga / starfsnemi vinnur undir handleiðslu starfsfólks 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. Nemar sem undir þetta starf falla þurfa að hafa lokið að minnsta kosti einu ári í háskóla. Tímabundin ráðning getur að hámarki staðið í 2 ár.

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

Launaflokkur frá 9

Fulltrúi. Starfið felur í sér úrlausn verkefna innan teymis og ábyrgð á skilgreindum verkþáttum og þjónustu við viðskiptavinum. 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 verksvið.

Fulltrúi mun ekki raðast sem sérfræðingur samkvæmt ÍSTARF.

Launaflokkur frá 9

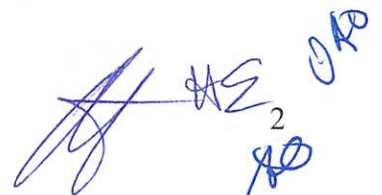
Sérfræðingur 1

- Starfið felur í sér ábyrgð á tilteknu verksviði og/eða verkefnum þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn skilgreindra verkefna í samvinnu við aðra; s.s. úrvinnslu gagna, ritun greinargerða og skýrslna ásamt miðlun upplýsinga, kynningum og þjónustu við viðskiptavinum og hagaðila.
- Starfsmaður býr yfir innan við þriggja ára fagreymslu. Þegar þriggja ára fagreymslu er náð, getur viðkomandi færst í sérfræðing 2.
- Starfið getur verið undir yfirumsjón annarra, s.s. teymisstjóra, en að mestu unnið sjálfstætt.
- Í starfinu getur falist krafa um að starfsmaður viðhaldi alþjóðlegum samskiptum í samræmi við verksvið.

Launaflokkur frá 12

Sérfræðingur 2

- Starfið felur í sér faglega ábyrgð á tilteknu verksviði og/eða verkefnum þar sem unnið er sjálfstætt að úrlausn skilgreindra verkefna innan verksviðs sem fela í sér nokkra umsýslu; s.s. úrvinnslu gagna, ritun greinargerða og skýrslna ásamt miðlun upplýsinga, kynningum og þjónustu við viðskiptavinum og hagaðila.
- Ríkari kröfur eru gerðar um frumkvæði og sjálfstæði í störfum en hjá sérfræðingi 1.
- Starfsmaður býr yfir minnst þriggja ára fagreymslu eða meira, innan Rannís eða úr sambærilegu starfi.
- Starfið gerir kröfu um sérfræðilekkingu, góða skipulagshæfni og reynslu á tilteknu starfssviði, getu til að gera áætlanir og fylgja þeim eftir og skilning á flóknum viðfangsefnum og getu til að leysa þau.



- Í starfinu getur falist umsýsla ytri sérfræðihópa, s.s. stjórna og/eða fagraða eða margra verkefna.
- Í starfinu getur falist krafa um að starfsmaður viðhaldi og rækti alþjóðleg samskipti í samræmi við verksvið.

Launaflokkur frá 13

Sérfræðingur 3

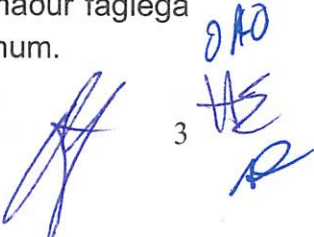
- Starfið felur í sér faglega ábyrgð á verksviði og/eða verkefnum sem fela í sér umtalsverða umsýslu.
- Starfið felst í að vinna sjálfstætt að verkefnum sem krefjast töluverðar sérþekkingar á breiðu verksviði og að annast fulla afgreiðslu mála sem starfsmanni eru falin. Um er að ræða m.a. úrvinnslu gagna, gerð áætlana, ritun greinargerða og skýrslna, ásamt miðlun upplýsinga og þjónustu við viðskiptavinum og hagaðila.
- Gerð er ríkari krafa um fagreynslu en hjá sérfræðingi 2 og að starfsmaður sýni frumkvæði og sjálfstæði í störfum, góða skipulagshæfni, ásamt getu til að gera áætlanir og fylgja þeim eftir.
- Starfið gerir kröfu um sérfræðipekkingu, góða skipulagshæfni, samskiptahæfni og reynslu á tilteknu starfssviði, skilning á flóknum viðfangsefnum og getu til að leysa þau.
- Í starfinu getur falist teymisstjórahlutverk og hæfni til að leiða umfangsminni teymi að settu marki. Hafi starfsmaður umsjón með teymi ber hann ábyrgð á samhæfingu verkefna starfsfólks, að framkvæma þau verkefni sem teyminu eru falin og að tímamörk verkefna haldi. Í starfinu getur falist krafa um að starfsmaður viðhaldi og rækti alþjóðleg samskipti í samræmi við verksvið og byggi þau upp í samráði við viðkomandi sviðsstjóra.

Launaflokkur frá 14

Sérfræðingur 4

- Starfið felur í sér ábyrgð og yfirumsjón á umfangsmiklu verksviði eða málaflokki og ábyrgð á árangri þeirra, auk samskipta og þjónustu við viðskiptavinum og hagaðila.
- Starfsmaður þarf að búa yfir yfirgripsmikilli og víðtækri sérþekkingu og reynslu á viðkomandi verksviði og bera ábyrgð á áætlanagerð og samhæfingu verksviðs.
- Starfið gerir kröfu um hæfni til að taka þátt í stefnumótandi vinnu og gerð verkferla innan málaflokks. Starfsmaður ber ábyrgð á þeirri þjónustu sem sviðið veitir, í samstarfi við sviðsstjóra.
- Starfið getur gert kröfu um teymisstjórahlutverk, t.d. þvert á starfseiningar og hæfni til að leiða umfangsmikla teymisvinnu að settu marki. Teymisstjóri ber þá ábyrgð á faglegu starfi teymis. Gerð er rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum, hæfni í mannlegum samskiptum og getu til að bera ábyrgð á endanlegum afurðum teymis sem unnar eru í samræmi við markaða stefnu.
- Starfið getur einnig gert kröfu um mikla sérhæfingu og ber þá starfsmaður faglega ábyrgð á mjög umfangsmiklu fag- eða verksviði og/eða sérfræðiverkefnum.

3



- Starfið getur falið í sér kröfu um að starfsmaður viðhaldi, byggi upp og rækti alþjóðleg samskipti innan verksviðs.

Launaflokkur frá 15

Sviðsstjóri. Starfið felst í stjórnun viðkomandi 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. Tekur þátt í stefnumörkun fyrir stofnun og vinnur að framkvæmd hennar innan síns sviðs. Sviðsstjóri er hluti af stjórnendateymi Rannís og er í reglubundnu samstarfi við ráðuneyti eftir því sem við á. Starfið gerir ríka kröfu um frumkvæði og sjálfstæði í starfi auk hæfni í mannlegum samskiptum. Gerð er krafa um að sviðsstjóri hafi yfirumsjón með alþjóðlegu tengslaneti í samræmi við hlutverk sviðs. Röðun í launaflokk tekur mið af starfsmannafjölda og/eða fjárhagslegu umfangi viðkomandi sviðs.

Menntunarkrafa MA/MS. Launaflokkur frá 18

Grunnröðun starfs í ofangreindum launaflokkum er lágmarksröðun. Starfsmaður getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilgreindir eru í umfjöllun um persónubundna þætti.

Sé vísað í ábyrgð í ofangreindri starfaflokkun getur verið um að ræða ábyrgð af ýmsu tagi, t.d. ábyrgð á bókhaldi og rekstri stofnunarinnar, öflun sértekna, öflun viðskiptavina, þróun og viðhald rafrænna umsýslukerfa og annarra rafrænna lausna, og rekstur innlendra sjóða og alþjóðlegra áætlana af ýmsu umfangi.

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 launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar. 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) = 4 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti til launabreps/a eða launaflokks/a. Allar launaákvæðanir byggjast á málefnalegum sjónarmiðum.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í

 4

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.

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 | 4 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.
- Býr yfir kerfisþekkingu og ferlamiðaðri nálgun (e. *system approach*).
- Sýnir frumkvæði, faglega forystu ásamt sjálfstæði í starfi og við verkefnaöflun.
- Býr yfir aðlögunarhæfni og hæfni í mannlegum samskiptum s.s. lipurð, sveigjanleika og hæfni til aðlögunar að breyttum aðstæðum. Þjónustulund og gott viðmót gagnvart innri og 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 segir til um. Getur sinnt störfum á fleiri en einu verkswiði stofnunarinnar.
- Hefur starfsreynslu og sérhæfingu á fagsviði sem nýtist við störf hjá stofnuninni.
- 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.
- Sýnir veruleg afköst eða sérstakan árangur í starfi sem meta má til hækkunar.

4.3 Fagreynsla umfram menntun

Fagreynslu, 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 sem er metin hér undir.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters "AO" and the number "5".

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 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 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.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

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 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 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. 11.4 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.



10. Gildistími

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

Reykjavík, 14. apríl 2023

f.h.

Rannsóknamiðstöðvar Íslands - Rannís



Agnetta Pálsdóttir
Miðstöðvarleiðsúg

f.h.

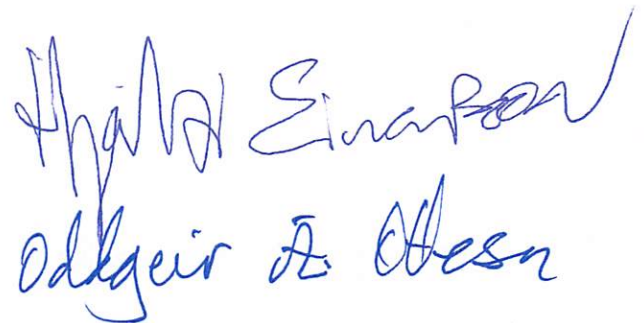
Félags íslenskra félagsvísindamanna (FÍF)

Fræðagarðs

Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga (SBU)

Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga (KVH)

Stéttarfélag lögfræðinga (SL)



Hjálta Einarsson
Oddgeir A. Ólsen

Bókanir með stofnanasamningi
Rannsóknamiðstöðvar Íslands - Rannís og
Félags íslenskra félagsvísindamanna (FÍF), Fræðagarðs, Stéttarfélags
bókasafns- og upplýsingafræðinga (SBU), Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga (KVH) og Stéttarfélags lögfræðinga (SL)

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Rannís endurraðar starfsmönnum á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns. Hækkun bundin við menntunarákvæði kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsfólks Rannís.

Bókun 2

Rannís mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launablaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 1. maí 2023. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans. Skilgreining jafnlaunaviðmiða, það er stig fyrir verðmæti starfa ásamt persónubundnum þáttum, skal vera í samræmi við samning þennan.

Reykjavík, 14. apríl 2023

f.h.

Rannsóknamiðstöðvar Íslands - Rannís



f.h.

Félags íslenskra félagsvísinda-
manna (FÍF)

Fræðagarðs

Stéttarfélags bókasafns- og
upplýsingafræðinga (SBU)

Kjarafélags viðskipta- og
hagfræðinga (KVH)

Stéttarfélag lögfræðinga (SL)

