

# Stofnanasamningur

Félagsmenn í **Útgarði - félagi háskólamanna, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga** og **Stofnun Vilhjálms Stefánssonar** gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra, dags. 28. febrúar 2005.

## Inngangur

Stofnun Vilhjálms Stefánssonar (SVS) er íslensk norðurslóðastofnun með innlent og alþjóðlegt hlutverk sem lýtur að rannsóknum, upplýsingamiðlun, ráðgjöf og samvinnu á sviðum sjálfbærrar þróunar og umhverfismála á norðlægum slóðum.

## 1. Gildissvið og gildistími

Stofnanasamningurinn nær til allra félagsmanna í ofangreindum félögum BHM sem ráðnir eru til starfa hjá Stofnun Vilhjálms Stefánssonar. Samningurinn er hluti kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra, dags. 30. apríl 2001, sbr. 11. kafla hans, og samkomulags um breytingar á kjarasamningum milli sömu aðila dags. 28. febrúar 2005. Samkomulagið gildir frá og með 1. maí 2006 og falla þar með úr gildi eldri stofnanasamningur viðkomandi félaga og stofnunarinnar.

## 2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- Að stofnuninni bjóðist hæfir starfskraftar og að laun og starfskjör tryggi að stofnunin hafi gott og hæft starfsfólk í hvetjandi starfsumhverfi.
- Að launakerfið sé gagnsætt og sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málaefnalegum hætti og tryggi jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis.
- Að launakerfið miðist við að halda í og byggja upp starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og feli jafnframt í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.

## 3. Stafsheiti

Launakerfi Stofnunar Vilhjálms Stefánssonar byggir á eftirfarandi starfsheitum í samræmi við skipulag stofnunarinnar og starfslýsingar. Við röðun skal miða við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunarinnar. Störfum skal ráða í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu og þess gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið. Ráða skal í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum ef unnt er.

### Sérfræðingur I

Starfsmaður sem vinnur almenn störf eða að afmörkuðum verkefnum undir ábyrgð/umsjón annarra á fjögurra mánaða reynslutíma. Sérfræðingur I skal grunnraðað í launaflokk 01.

### Sérfræðingur II

Starfsmaður sem vinnur að nokkru sjálfstætt að verkþáttum eða verkefnum sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Sérfræðingur II skal grunnraðað í launaflokk 03.

### Verkefnastjóri I

Starfsmaður sem vinnur að mestu sjálfstætt við að leysa verkþætti / verkefni. Verkefnastjóri skal grunnraðað í launaflokk 04.

### Verkefnastjóri II / skrifstofustjóri

Starfsmaður sem vinnur að mestu sjálfstætt við að leysa stærri verkþætti / verkefni og hefur umsjón með mörgum almennum verkþáttum. Verkefnastjóri II / skrifstofustjóri skal grunnraðað í launaflokk 06.

### Deildarstjóri

Starfsskilgreining er hin sama og fyrir deildarsérfræðing að viðbætti aukinni ábyrgð og verulegu umfangi verkefna og samskipta við aðrar stofnanir innanlands sem utan.

Deildarstjóra skal grunnraðað í launaflokk 09.

#### 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 sem hér segir:

BS/BA próf, 120 einingar	grunnröðun + 2,5% álag
MA/MS próf	grunnröðun + 1 launaflokkur
Doktorspróf	grunnröðun + 3 launaflokkar
Grunnröðun miðast við 90 eininga háskólapróf.	

Endur-/símenntun og sérstök þjálfun sem nýtist í starfi hefur eftirfarandi áhrif á röðun í launatöflu:

- 30 námseiningar á háskólastigi eru metnar til 2,5% hækkunar.
- Uppsöfnuð, samanlögð viðbótarmenntun er metin til allt að 7,5% hækkunar.

###### 4.1.2 Starfsreynsla

Reynsla starfsmanns af sambærilegu starfi hjá öðrum vinnuveitanda, að hluta eða öllu leyti, skal að jafnaði metin til jafns við starfsreynslu hjá stofnunni.

Eftir eins árs reynslu skal starfsmaður hækka um 2,5%,  
eftir tvö ár um önnur 2,5% og  
eftir þrjú ár um enn önnur 2,5%.

#### 4.2 Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og / eða álag án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað vegna sérstakra tímabundinna verkefna getur óskað eftir álagsgreiðslum vegna slíkra aukverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við deildarstjóra eða næsta yfirmann. Endurmat fer reglulega fram til að meta árangur og frammistöðu, eða breytingar á því.

Við ákvörðun um mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til eftirfarandi:

- starfsmaður vinnur mest undir handleiðslu annarra
- starfsmaður hefur sérstaka reynslu eða menntun sem nýtist við störf hans hjá SVS
- starfsmaður getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum SVS
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum
- starfsmaður sýnir sérstakan árangur við öflun fjár til verkefna
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sinnir fræðilegum störfum á starfssviði SVS
- starfsmaður sýnir áhuga og frumkvæði í starfi
- starfsmaður hefur umtalsverða viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna viðvarandi eða tímabundinna

Lögð er áhersla á að þessir þættir verði metnir heildstætt, því horfa skal til fleiri þátta en eins þegar ákvörðun um álag er tekin.

#### 5 Staðgengill forstöðumanns

Staðgengill forstöðumanns stofnunarinnar er að öllu jöfnu sviðsstjóri og skal taka laun einum launaflokki hærra en hann/hún ella raðast í.

## 6. 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, sjá fylgiskjal I.

## 7. Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl milli starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram minnst einu sinni á ári. Þar setja aðilar sér sameiginleg markmið sem snerta starfsemi stofnunarinnar, s.s. verkefnastöðu, árangur í starfi, væntingar til starfsins, starfsþróun, auk atriða sem stuðla að betri starfsanda á vinnustað og meiri starfsánægju. Einnig skal endurmeta þau atriði sem hafa áhrif á röðun í launatöflu.

## 8. Greiðsla vegna líkamsræktar

Greiða skal starfsmanni útlagðan kostnað vegna reglulegrar líkamsræktar, að frádregnum styrk sem stéttarfélagið veitir. Upphæð skal miða við þá hámarksgræiðslu sem forstöðumenn ríkisstofnana geta fengið á hverjum tíma.

## 9. Ágreiningur og endurskoðun

Ágreiningsmál sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði 11. kafla kjarasamnings fjármálaráðherra og BHM frá 28. febrúar 2005. Varðandi endurskoðun vísast til sama kafla kjarasamningsins.

Akureyri, 7. júlí 2006

f.h. Stofnunar Vilhjálms Stefánssonar:

  
settur forstöðumaður

f.h. félagsmanna í BHM:

  
félagi í Útgarði – félagi háskólamanna

  
félagi í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og  
hagfræðinga

