

Stofnanasamningur

Samflots eftirtalinna BHM stéttarféлага; félag íslenskra félagsvísindamanna, félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga, stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga, stéttarfélag dýralækna, stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði, stéttarfélag lögfræðinga og Útgarður, og stéttarfélags verkfræðinga (SV) annars vegar og Umhverfisstofnunar (UST) hins vegar skv. ákvæðum 11. kafla kjarasamnings samflots BHM og stéttarfélags verkfræðinga og fjármálaráðherra frá 28. febrúar og 9. mars 2005.

1 Inngangur

Við gerð þessa samkomulags er tekið mið af því að Umhverfisstofnun er helsta forvarnarstofnun landsins á sviði matvælaöryggis og umhverfisverndar þar að auki er hún með umfangsmikinn rekstur. Stofnunin sér einnig um faglegan þátt innleiðingar vaxandi fjölda bindandi alþjóðlegra samninga þar sem hæst ber EES samninginn og fer með innlenda framkvæmd mikils hluta þeirra skuldbindinga sem skapast af þátttöku í þessum samningum. Í stærri samfélögum eru fagsvið stofnunarinnar oft ígildi sjálfstæðra stofnana. Þetta hefur í för með sér að fagleg ábyrgð bæði sérfræðinga og stjórnenda er oft mjög mikil.

2 Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna í BHM samfloti og SV sem eru í starfi hjá Umhverfisstofnun. Jafnframt nær hann til félagsmanna BHM samflots og SV hjá stofnuninni sem eru í veikindaleyfi eða fæðingarorlofi. Samningurinn er hluti samkomulags samflots BHM féлага og stéttarfélags verkfræðinga og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 28. febrúar og 9. mars 2005 (hér eftir nefndur kjarasamningur) og er byggður á 11. kafla kjarasamningsins.

3 Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að stefna beri að því að launakerfið uppfylli gagnkvæmar þarfir og væntingar stofnunarinnar og starfsmanna og hafa í því skyni sett sér eftirfarandi markmið:

- a) að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti;
- b) að launakerfið sé gagnsætt og samræmt;
- c) að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis;
- d) að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar;
- e) að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin, og feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.

4 Skilgreiningar

- a) Með hugtakinu launaflokkur er átt við lárétta línu í launatöflu sem fylgir aðalkjarasamningi.
- b) Með hugtakinu álagsþáttur er vísað til dálka í launatöflu þar sem ætlunin er að taka mið af persónu- og tímabundnum (starfsbundnum) þáttum, sbr. grein 1.2.2 í samkomulagi samflots BHM félaga og stéttarfélags verkfræðinga og fjármálaráðuneytis frá 28. febrúar og 9. mars 2005.
- c) Með hugtakinu starfslýsing er átt við formlega lýsingu á verksviði starfsmanns hverju sinni. Ef starfslýsing er ekki fyrir hendi eða hefur ekki verið uppfærð byggja ákvarðanir í 5. eða 6. kafla á viðvarandi verksviði starfsmanns.

5 Starfaflokkar

Eftirfarandi starfsheiti sem byggja á starfslýsingu starfsmanna/ viðvarandi verksviði, skulu lögð til grundvallar launaröðunar

Aðstoðasérfræðingur

Vinnur störf á ábyrgð og undir reglulegri stjórn annarra. Vinnur að verkefnum sem eru skipulögð í samvinnu við yfirmann. Verkefni felast aðallega í öflun gagna og miðlun upplýsinga. Nýtir kunnáttu og menntun við úrlausn þeirra verkefna sem honum eru falin.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 1.

Sérfræðingur 1

Sérfræðingur án mikillar starfsreynslu. Starfar við afmarkaða verkþætti eða verkefni sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Öflun og úrvinnsla gagna og ritun greinargerða og skýrsla undir leiðbeiningum og/eða leiðsögn annarra.

Eigi síðar en að loknu einu starfsári flyst Sérfræðingur 1 yfir í starfsheitið Sérfræðingur 2 nema að hann uppfylli ekki þau skilyrði skv. rökstuddu mati stofnunarinnar.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 2.

Sérfræðingur 2

Almenn sérfræðistörf og lausn ákveðinna verkefna. Er falin úrvinnsla tiltekinna skilgreindra mála og verkefna. Úrvinnsla gagna og ritun greinargerða og skýrsla. Getur undirbúið einstök mál til afgreiðslu og haft bein samskipti við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum um afmörkuð mál samkvæmt starfslýsingu/ viðvarandi verksviði, og skal tekið mið af umfangi slíkra verkefna í starfsmati. Lausn stjórnarsýslu- og þjónustuverkefna í samráði við fagstjóra eða forstöðumann.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 5.

Sérfræðingur 3

Hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði og málaflokkum innan þess. Sjálfstæð úrlausn stjórnarsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu/ viðvarandi verksviði. Viðvarandi samstarf við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 8.

Fagstjóri

Fer með yfirstjórn þeirra verksviða sem falla undir viðkomandi fagsvið og ber ábyrgð á samhæfingu þeirra málaflokka sem undir það heyra samkvæmt starfslýsingu / viðvarandi verksviði. Viðvarandi samstarf við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum. Hefur að lágmarki daglega verkstjórn á 1 - 2 sérfræðingum, hvort sem er innan deildar eða í þverfaglegu starfi. Fjöldi annarra starfsmanna en sérfræðinga sem hann stýrir kann að vera mun breytilegri.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 10.

Forstöðumaður, framkvæmdastjóri

Ber ábyrgð á starfsemi sviðsins gagnvart forstjóra og að hún falli innan fjárheimilda þess. Hefur umsjón með og ber ábyrgð á starfi starfsmanna sem undir hann heyra samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Sér um skipulagningu sviðsins og samhæfingu við markmið stofnunarinnar. Ber ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 15.

Önnur ákvæði um röðun starfa.

Starf getur raðast hærra með hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 6. kafla. Í þeim tilvikum að starf fellur ekki að almennum skilgreiningum er heimilt að raða því sérstaklega.

6 Aðrir þættir sem hafa áhrif á grunnlaun

6.1 Menntun.

Menntun skal metin á eftirfarandi hátt, og gildir þá aðeins einn liður af neðangreindu:

- a) Meistarapróf (MS/MA) eða sambærilegt nám: einn launaflokkur hjá sérfræðingum og fagstjórum,
- b) Doktorspróf eða sambærilegt nám: tveir launaflokkar hjá sérfræðingum en einn launaflokkur hjá fagstjórum.

Tvöföld prófgráða sem *nýtist í starfi* (t.d. auka BS/BA, MS/MA, kennsluréttindi, eða annað viðbótarnám): einn álagsþáttur til viðbótar við framanritað.

Viðbótarnám sem lýkur með prófgráðu í stjórnslu, stjórnun eða rekstri: einn álagsþáttur fyrir fagstjóra til viðbótar við framanritað, nema í þeim tilvikum þegar búið er að taka tillit til þeirrar menntunar í liðum a og b hér að ofan.

Ekki greiðist menntunarálag hjá forstöðumönnum, framkvæmdastjóra.

6.2 Tímabundin vik frá verksviði.

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt er samkvæmt því umfangi, ábyrgð eða álagi sem verkið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 18 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg.

6.3 Heimildarákvæði.

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokka og/eða álagsþætti ef viðkomandi og/eða starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- starfið felur í sér flókin verkefni
- starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna
- starfinu fylgir ráðgjöf innan eða utan stofnunar
- starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið
- starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð
- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi
- starfsmaður sýnir hæfni til samskipta og samvinnu
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi
- starfsmaður hefur reynslu sem nýtist í starfi viðkomandi
- aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum samkvæmt þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef nefndin fer fram á það.

6.4 Vörpun úr eldra launakerfi í nýtt launakerfi.

Við breytingu á launakerfi 1. maí 2006 fá allir starfsmenn að lágmarki einn álagsþátt (2,50%).

7 Skilgreining á starfs- og persónubundnum þáttum og endurskilgreining starfa fagstjóra og sérfræðinga

Samkomulag er um að störf fagstjóra og sérfræðinga 3 verði skoðuð sérstaklega til að ná fram meira samræmi milli starfa en verið hefur.

Samstarfsnefnd sem skipuð verður samningsaðilum mun vinna að:

- Skilgreiningu á starfs- og persónubundnum þáttum sem koma til álita við röðun í álagsþætti fyrir þá starfsmenn sem samningurinn nær til.
- Endurskilgreiningum á starfaheitum sérfræðinga 3 og fagstjóra þar sem miðað er við að búið verði til nýtt starfaheiti fyrir sérfræðinga sem vinna óvenju umfangsmikil sérfræðistörf. Markmiðið með endurskilgreiningunni er að;
 - greint sé á milli stjórnunarstarfa og sérfræðistarfa sem fela í sér óvenju umfangsmikil verkefni
 - sérfræðingar sem vinna störf sem fela í sér óvenju umfangsmikil sérfræðistörf geti þróast í starfi
- Breytingu á lið 6.1 í samræmi við samkomulag um endurskilgreiningu á starfaheitum í þá veru að vægi menntunar í sérfræðistörfum verði meira en hjá stjórnendum.

Skal ofangreindu verki lokið fyrir árslok 2006.

Samráðsnefnd sem skipuð verður tveimur fulltrúum starfsmanna og tveimur fulltrúum stofnunar gerir tillögu til forstjóra um röðun í starfsheiti á grundvelli þeirra viðmiða

sem samkomulag næst um, sbr. málsgreinina hér að ofan og skal því verki lokið fyrir 1. mars 2007.

Kostnaðarauki sem mun verða af breytingunni mun verða tekinn af fjárhæð þeirri sem mörkuð er sem hækkunarprósenta 1. maí 2007 í aðalkjarasamningi en afgangurinn, ef einhver er, verður nýttur til almennrar hækkunar á alla starfsmenn samkvæmt viðmiðum sem samstarfsnefnd leggur til.

Við endurskoðun starfa skal tryggt að engir einstaklingar lækki í launum.

8 Endurskoðun starfslýsinga

Einu sinni á ári að jafnaði skal fara fram endurskoðun starfslýsinga og þegar við á endurmat starfshjara í samræmi við viðvarandi verksvið og með hliðsjón af ákvæðum og viðmiðunum í 5. og 6. kafla. Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu skal vera til umræðu í starfsmannasamtali og skal endurskoðun ef einhver er lokið eigi síðar en fjórum mánuðum eftir starfsmannasamtal.

9 Ágreiningur

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur í samningi þessum á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna, séu fyrir því málefnaleg rök.

Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. grein 11.4.2.2 í kjarasamningi.

10 Ákvæði um endurskoðun

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt 11. kafla kjarasamnings BHM samflots, SV og fjármálaráðherra.

Fyrirvari er settur á að stofnanasamningur þessi er gerður á undan stofnanasamningi Umhverfisstofnunar við FÍN. Stofnanasamning þennan má endurskoða þegar gengið hefur verið frá stofnanasamningi við FÍN ef samningsaðilar telja að þörf sé á slíku.

11 Vísiregla um jafnræði

Röðun í launaflokka ásamt mati á persónu- og tímabundnum þáttum skal hafa ígildi vísireglu gagnvart síðari ákvörðunum, þannig að frammistaða starfsmanna samkvæmt þessum ákvæðum séu metin með hliðstæðum hætti svo að tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

12 Gildistaka

Með samningi þessum falla úr gildi stofnanasamningar Umhverfisstofnunar og eftirfarandi stéttarféлага; félag íslenskra félagsvísindamanna, félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga, stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga, stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði, stéttarfélag lögfræðinga, stéttarfélag verkfræðinga og Útgarður. Samningur þessi gildir frá og með 1. maí 2006.

Reykjavík 11. apríl 2006.

F.h. Umhverfisstofnunar

BHM-samflot og SV