

**Stofnanasamningur við Skrifstofu rannsóknastofnana
atvinnuveganna (SRA)
á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og
aðildarfélaganna BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og
framlengingu á kjarasamningum aðila**

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa á SRA og eru félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem stóðu að samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaganna BHM 28. febrúar 2005, þ.e. Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

2. Markmið

Samstarfsnefndin er sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja stofnuninni 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 bætum kjörum.
- að launakerfið sé sveigjanlegt, taki mið af skipulagi og sérstöðu stofnunarinnar og nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum hennar.
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði augin 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 þóknunir, 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 Skrifstofu rannsóknarstofnana atvinnuveganna byggir á eftirfarandi starfaflokkun.

Verkefnastjóri
Skrifstofustjóri

Verkefnastjóri.

- Hefur yfirumsjón með og ber ábyrgð á bókhalds- og upplýsingakerfi stofnunarinnar (Navision Financials). Er tengiliður stofnanna við birgja varðandi hugbúnaðinn og tölvunarfræðing vegna vélbúnaðar ásamt því að vera leiðandi aðili varðandi uppfærslu búnaðar (hug- og vél-) og samnefnari (coordinator) fyrir þær stofnanir sem SRA þjónustar.
- Hefur yfirumsjón með og ber ábyrgð á innheimtumálum þeirra stofnana sem SRA þjónustar.
- Sér um utanumhald og uppgjör einstakra styrktarsamninga sjóða, Rannsóknasjóðs, Tækniþróunarsjóðs og Markáæltunar, sem eru á vegum Rannsóknamiðstöðvar Íslands svo og AVS sjóðs og Eldi sjávardýra sem eru á vegum Sjávarútvegsráðuneytisins.
- Leysir af gjaldkera SRA.
- Annast önnur þau störf, sem honum kunna að verða falin.

Verkefnastjóra skal grunnraðað í launaflokk 10.

Skrifstofustjóri.

- Í starfinu felst ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir og fyrirtæki.
- Skrifstofustjóri er staðgengill forstjóra.
- Sér um og ber ábyrgð á skattamálum þeirra stofnana sem SRA þjónustar
- Sér um utanumhald og uppgjör Rannsóknánámssjóðs og Launasjóðs fræðirithöfunda sem eru á vegum Rannsóknamiðstöðvar Íslands.
- Heldur utanum Sjávarútvegshúsið og Verkefnasjóð sjávarútvegsins ásamt ýmsum smærri sjóðum á vegum sjávarútvegsráðuneytisins.
- Kann skil á starfi launafulltrúa.
- Annast önnur þau störf, sem honum kunna að verða falin.

Skrifstofustjóra skal grunnraðað í launaflokk 11 .

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, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannasamtals.

4.1 Persónubundnir þættir.

4.1.1 Menntun

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur í 3.2. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15 %.

Cand oecon	grunnröðun + 5,0% álag.
Masterspróf MA/MSc/MBA	grunnröðun + 10% álag.

4.1.2 Starfsreynsla

Meta skal starfsreynslu úr svipuðu og /eða sambærilegu starfi sem álag á grunnröðun starfs.

Eftir 1 ár í starfi 2,5% álag

Eftir 3 ár í starfi 5,0% álag

Eftir 10 ár í starfi 7,5% álag

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 næsta yfirmann. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni í samráði við starfsmann.

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. taka mið af eftirfarandi þáttum, sem hafðir eru til hliðsjónar í starfsmannasamtali og launaviðtali (sbr.gr.6).

- Góður árangur og frammistaða í starfi
- Sjálfstæði í vinnubrögðum
- Frumkvæði
- Sveigjanleiki og fjölhæfni
- Hæfni til samskipta / samvinnu
- Vilji til að takast á við ný verkefni
- Sókn í að afla sér endurmenntunar
- Hæfni til að fræða og leiðbeina

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 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 aðildarféлага 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 þegar einn eða fleiri samningsaðila óskar þess.

Reykjavík, 14. nóvember 2006

F.h Skrifstofu rannsóknastofnana
atvinnuveganna



F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga

