

Stofnanasamningur
Landbúnaðarstofnunar og aðildarfélaga BHM
skv. ákvæðum 11. kafla kjarasamnings samflots
BHM og fjármálaráðherra frá 28. febrúar 2005.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra sem starfa hjá Landbúnaðarstofnun og eru félagsmenn í þeim aðildarfélögum BHM, sem stóðu að samkomu Lagfjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005. Einnig gildir samningurinn um starfsmenn Landbúnaðarstofnunar sem eru í Kjarafélagi Tæknifræðingafélags Íslands.

2. 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;
- f) að launakerfið gefi möguleika á að fastar greiðslur, sem eru hluti af heildarlaunum, séu teknar inn í grunnlaun og að launakerfið skapi grundvöll fyrir hagræðingu, m.a. með því að draga úr yfirvinnu eins og kostur er.

3. Skilgreiningar

Eftirfarandi skilgreiningar skulu gilda um launatöflu og starfslýsingu eða viðvarandi verksvið:

- a) Með hugtakinu launaflokkur er átt við lárétta línu í launatöflu sem fylgir aðalkjarasamningi.
- b) Með hugtakinu álagspáttur 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 sama samningi.
- c) Með hugtakinu starfslýsing er átt við formlega lýsingu á verksviði starfsmanns hverju sinni. Það sama skal eiga við þegar lög kveða á um að setja skuli starfsmönnum erindisbréf. Ef starfslýsing er ekki fyrir hendi eða hefur ekki verið uppfærð byggja ákvarðanir í 4. eða 5. kafla á viðvarandi verksviði starfsmanns.

4. Starfaflokkar

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

[Handwritten signatures and initials]
JL

Sérfræðingur 1

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. Eftir eitt ár sem sérfræðingur 1 skal starfsmaður raðast sem sérfræðingur 2.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 1.

Sérfræðingur 2

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

- Lágmarksröðun frá launaflokki 3.

Sérfræðingur 3

Almenn sérfræðistörf og lausn ákveðinna verkefna. Er falin úrvinnsla tiltekinnar skilgreindra mála og verkefna. Úrvinnsla gagna og ritun greinargerða og skýrslna. Undirbýr einstök mál til afgreiðslu og getur haft bein samskipti við stofnanir, fyrirtæki og viðskiptavinum um afmörkuð mál samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Lausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna í samráði við fagsviðsstjóra eða forstöðumann.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 6.

Sérfræðingur 4

Hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á afmörkuðu verksviði og málaflokkum innan þess. Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu/viðvarandi verksviði. Viðvarandi samstarf við stofnanir, fyrirtæki eða viðskiptavinum. Undir þennan flokk falla eftirlitsdýralæknar sem starfa undir stjórn héraðsdýralækna.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 10.

Fagsviðsstjóri

Fer með stjórn 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 stofnanir, fyrirtæki eða viðskiptavinum. Getur haft daglega verkstjórn á sérfræðingum, hvort sem er innan fagsviðs eða í þverfaglegu starfi. Fjöldi annarra starfsmanna en sérfræðinga sem hann stýrir getur verið breytilegur. Undir þennan flokk falla sérgreinadýralæknar og héraðsdýralæknar, að undanskildum þeim héraðsdýralæknum sem starfa í hreinum eftirlitsumdæmum og fá lágmarksröðun skv. starfaflokki forstöðumanna.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 12.

Forstöðumaður

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 starfa og

56
[Handwritten signatures and initials]

samhæfingu við markmið stofnunarinnar. Ber ábyrgð á samskiptum við ráðuneyti, stofnanir, fyrirtæki eða viðskiptavinum. Undir þennan flokk falla einnig lögbundin störf héraðsdýralækna í umdæmum sem eru hrein eftirlitsumdæmi.

- Lágmarksröðun frá launaflokki 16.

Önnur ákvæði um röðun starfa.

Starf getur í sumum tilvikum raðast hærra en starfaflokkun gefur til kynna og skal þá höfð hliðsjón af þeim þáttum sem tilteknir eru í 6. kafla. Þá er heimilt að raða starfi sérstaklega ef það fellur ekki að almennum skilgreiningum í starfaflokkun.

5. Þættir sem geta haft áhrif á launaröðun

5.1 Menntun

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

- a) Fagdýralæknisnám eða annað sambærilegt nám á háskólastigi, sem lýkur með prófgráðu eða viðurkenningu starfsréttinda á viðkomandi fagsviði: einn launaflokkur hjá þeim sem raðast lægra en launaflokkur 15.
- b) Meistarapróf (MS/MA) eða sambærilegt nám: einn launaflokkur hjá þeim sem hafa grunnlaun í starfaflokki sem raðast lægra en launaflokkur 15.
- c) Doktorspróf eða sambærilegt nám: tveir launaflokkar hjá þeim sem hafa starfaflokkun sem sérfræðingar, en einn launaflokkur hjá þeim sem hafa grunnröðun í næsta starfaflokki, með lágmarksröðun frá launaflokki 11.

Hafi starfsmaður tvöfalda prófgráðu sem nýtist í starfi (t.d. auka BS/BA, MS/MA, kennsluréttindi, eða annað sambærilegt viðbótarnám) er heimilt að bæta við einum álagsþætti við ákvörðun launa. Það sama á við um viðbótarnám sem lýkur með prófgráðu í stjórnsýslu, stjórnun eða rekstri, en þá skal slík heimild gilda fyrir þá sem hafa grunnlaun í starfaflokki sem raðast lægra en launaflokkur 15. Heimild þessi gildir ekki í þeim tilvikum þegar búið er að taka tillit til þessarar menntunar í liðum a til c hér að ofan.

5.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er sá tími sem starfsmaður hefur unnið við sitt fræða- eða starfssvið og skal hún metin í 2,5% þrepum, þannig að eins árs starfsreynsla gefur 2,5% hækkun launa, þriggja ára gefur 5,0% og fimm ára starfsreynsla samtals 7,5% hækkun.

5.3 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 mjög góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði í starfi.

56
[Handwritten signatures and initials]

- Starfsmaður hefur reynslu sem nýtist í starfi viðkomandi.
- Aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi, s.s. önnur sérþekking, endurmenntun eða símenntun sem nýtist í starfi.

Þá er heimilt að hækka laun starfsmanns sem falið er tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu. Um þetta skal gerður sérstakur samningur og greiðsla fyrir slík störf skal vera tímabundin og í samræmi við umfang, ábyrgð eða álag sem verkið felur í sér. 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. Endurskoðun starfslýsinga

Einu sinni á ári að jafnaði og þegar breyting verður á verksviði starfsmanna skal fara fram endurskoðun starfslýsinga og þegar við á endurmat starfskjara í samræmi við viðvarandi verksvið og með hliðsjón af ákvæðum og viðmiðunum í 4. og 5. kafla. Yfirferð og hugsanleg endurskoðun á starfslýsingu skal vera til umræðu í árlegu starfsmannasamtali og skal henni lokið eigi síðar en fjórum mánuðum eftir starfsmannasamtal.

7. 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.

8. Ákvæði um endurskoðun

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

9. 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 sé metin með hliðstæðum hætti og tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

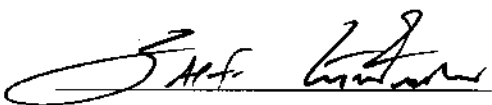
10. Gildistaka

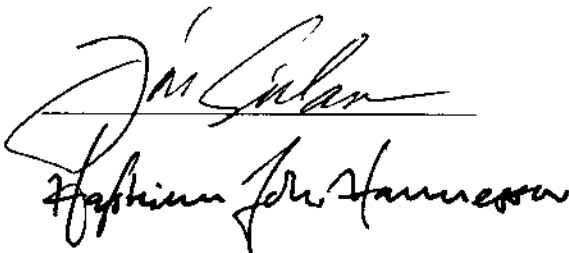
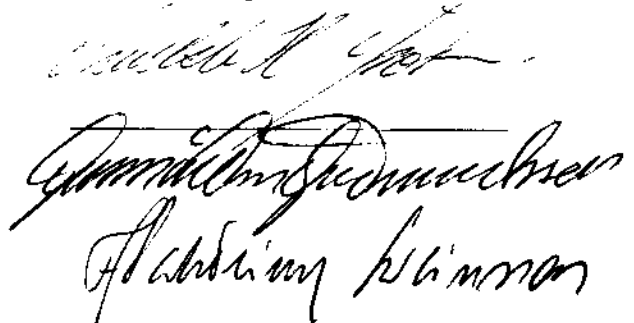
Samningur þessi gildir frá og með 1. maí 2007.

Selfossi 20. júní 2007.

Fh. Landbúnaðarstofnunar,

Fh. BHM samflots,



Bókun

Samkomulag er um að við þær útfærslubreytingar á stofnanasamningi Landbúnaðarstofnunar og aðildarféлага BHM samflots þann 7. júní 2007 sem fela í sér hækkunir á launum starfsmanna frá og með 1. maí 2007, er gert ráð fyrir að öllum félagsmönnum BHM samflots og Tæknifræðingafélags Íslands, sem eru starfsmenn Landbúnaðarstofnunar við undirskrift samningsins, hafi verið raðað í nýja launatöflu með þeim hætti að fullt tillit hefur verið tekið til menntunar, reynslu og annarra þátta, sem tilgreindir eru í köflum 4 og 5 í samningi þessum, til hækkunar frá grunnröðun starfa

gr
Hott
L.S.