

**Stofnanasamningur
milli
Landgræðslu ríkisins annars vegar
og
Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga og
Stéttarfélags lögfræðinga hins vegar**

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Fræðagarði, Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga og Stéttarfélagi lögfræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá Landgræðslu ríkisins. Samningur þessi er hluti kjarasamnings fjármálaráðherra, f.h. ríkissjóðs og aðildarfélaga BHM, eins og hann er á hverjum tíma.

2. Markmið

Markmið samningsins eru:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt, að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með faglegum og málefnalegum hætti og að gætt sé jafnræðis við ákvörðun launa. Konur og karlar njóti sömu kjara fyrir jafnverðmæt störf.
- Að koma á kjarabótum á grundvelli menntunar (framhaldsmenntun og símenntun), ábyrgðar, starfsreynslu og einstaklingstengdra þátta.
- Að gera launakerfið hvetjandi og stuðla þannig að aukinni framlegð stofnunarinnar.
- Að aðkoma starfsmanna að mótun endurmenntunarstefnu stofnunarinnar sé tryggð.
- Að stuðla að því að hjá stofnuninni sé hæft starfsfólk í jákvæðu og hvetjandi starfsumhverfi.
- Að stjórnendur stofnunarinnar fylgist reglulega með launaþróun hjá sambærilegum stofnunum til að stuðla að því að laun starfsmanna stofnunarinnar séu á hverjum tíma sambærileg.
- Að auðvelda stofnuninni að ráða og halda í starfsmenn sem hafa hæfni og vilja til að leysa þau verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna í nútíð og framtíð.

3. Skilgreining starfa og röðun þeirra í launaflokka

Við röðun starfsmanna skal fyrst og fremst miða við viðvarandi og stöðugt verksvið og/eða starfaskilgreiningu undir kjarameitum. Sérfræðingur raðast innan kjarameitis eftir starfslýsingu og/eða ábyrgð og umfangi í starfi.

Sérfræðingur I

Starfsmaður sem nýtir kunnáttu sína við úrlausn verkefna er krefjast faglegrar hæfni og menntunar. Hann starfar að jafnaði undir stjórn og leiðsögn annarra. Eftir 1 árs samfelldan starfstíma hjá stofnuninni færist hann í „Sérfræðingur II“.

Ífl. 6

Sérfræðingur II

Starfsmaður sem starfar að verkefnum er krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar. Hann ber faglega ábyrgð á verkþáttum eða verkefnum í samráði við yfirmann.

Ífl. 9-10

SK
EVE
JME
Köl
BSF
Tólf

Sérfræðingur III

lfl. 10-11

Starfsmaður sem hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann sinnir faglegri ráðgjöf, þróun og áætlanagerð í samráði við yfirmann. Í starfinu felst kostnaðareftirlit.

Sérfræðingur IV

lfl. 11-13

Starfsmaður sem hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar og ber faglega ábyrgð á þeim. Hann sinnir faglegri ráðgjöf, þróun og áætlanagerð í samráði við yfirmann. Í starfinu felst kostnaðareftirlit og í því getur falist fjárhagsleg ábyrgð og að koma fram fyrir hönd stofnunarinnar.

Sviðsstjóri

lfl. 14

Sviðsstjóri ber stjórnunar- og fjárhagslega ábyrgð á starfsemi á sínu sviði. Hann fer með yfirstjórn sviðsins og hefur samskipti við aðrar stofnanir, fyrirtæki, félagasamtök og einstaklinga. Hann ber ábyrgð á fjármálum sviðsins í samræmi við fjárhagsáætlun stofnunarinnar. Hann tekur einnig þátt í gerð fjárhagsáætlunar, stefnumótunar og áætlanagerðar um starfsemi stofnunarinnar almennt.

4. Viðbótarflokkar á grunnlaun

Meta skal persónu- og tímabundna þætti til launabætur eða launaflokka í launatöflu. Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í töflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launabætur geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

Persónubundnir þættir eru metnir eftir því sem við á til launahækkunar til viðbótar grunnlaunum, enda hafi ekki verið tekið tillit til þeirra við skilgreiningu og grunnröðun starfsheitis viðkomandi starfsmanns, sbr. 3. gr.

4.1. Menntun

4.1.1. Menntun umfram kröfur í starfslýsingu

Menntun umfram kröfur í starfslýsingu sem nýtist í starfi skal meta þannig til launa:

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| ➤ Meistaragráða (90-120 ECTS ein.) | 2 launaflokkar |
| ➤ Doktorsgráða (180 ECTS ein.) | 3 launaflokkar |

Annað formlegt nám sem nýtist í starfi skal metið með þeim hætti að hverjar 30 ECTS einingar gefi 1 álagsþrep.

4.1.2. Sí- og endurmenntun

Sí- og endurmenntun sem nýtist í starfi og er samþykkt af sviðs- eða skrifstofustjóra og forstöðumanni stofnunarinnar hækkar laun á eftirfarandi hátt:

a) Til að fá metið námskeið/námsdvöl þarf að skila staðfestingu til sviðs- eða skrifstofustjóra. Hann metur síðan gildi námskeiðsins/námsdvalarinnar og skilar umsögn til forstöðumanns stofnunarinnar.

b) Til að fá hækkun um 1 álagsþrep fyrir sí- og endurmenntun þarf 30 ECTS einingar. Ein eining er 6 námskeiðsstundir. Hækkunin miðast við þá dagsetningu er staðfestingu um námskeiðið/námsdvölinu er skilað til stofnunarinnar en ekki dagsetningu námskeiðsins/námsdvalarinnar.

SK
BSE
ME
SK
Kóp
008

4.1.3. Námskeið og fagraðstefnur sem skila samsvarandi árangri og námskeið
Metinn er stundafjöldi á námskeiði/fagraðstefnu og hann reiknaður til eininga.

4.1.4. Námsdvöl við rannsóknastofnanir, menntastofnanir á háskólastigi eða stofnanir í landgræðslugeiranum

Slík námsdvöl er metin eftir því hversu markviss sí- og endurmenntunin er. Ef um er að ræða vinnu- eða kynnisdvöl sem nýtist beint í starfi er ein vika metin til tveggja eininga, að hámarki 20 ECTS einingar.

4.2. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem reynsla er starfsmaður hefur aflað sér á sínu fagsviði og gerir hann hæfari í starfi sínu hjá stofnuninni. Starfsreynslu hjá öðrum vinnuveitanda skal meta með sambærilegum hætti. Eftir 3 ár í sama eða sambærilegu starfi hjá stofnuninni skulu starfsmenn hækka um 1 launaflokk en starfsreynsla er jafnframt metin skv. 5. grein, *Mat á frammistöðu og árangri*.

4.3. Sérstök færni og árangur

4.3.1. Starfstengdir þættir

Ef starf krefst viðvarandi eða tímabundinnar aukinnar ábyrgðar eða umfangs, faglegrar hæfni eða áhættu umfram skilgreiningu starfs, skal taka tillit til þess við röðun í launaflokka. Starfsmaður getur fengið álagsþrep, eitt eða fleiri, fyrir hvern lið. Með starfstengdum þáttum er m.a. átt við:

1. Starfsmanni er falið *kostnaðareftirlit* (á við sérfræðing I og II).
2. Starfsmanni er falin *fjárhagsleg ábyrgð umfram kostnaðareftirlit* (á við sérfræðing III).
3. Starfsmanni er falin *aukin stjórnunarleg ábyrgð*, s.s. stjórnun verkþátta eða verkefna, verkstjórn eða stefnumótun eða eftirlit með framgangi verkefnis (á ekki við um sviðs- og skrifstofustjóra).
4. Starfsmanni er falin *aukin fagleg ábyrgð*, s.s. vegna verkþátta eða verkefna, alþjóðlegra samskipta, faglegrar ráðgjafar eða þróunarvinnu, forystu í samstarfsverkefni eða fræðslu - innan sem utan stofnunar (á ekki við um sviðs- og skrifstofustjóra).
5. Krafist er *faglegrar hæfni* umfram það sem tilgreint er í starfsheiti (nær til allra starfsheita).
6. Starfsmaður vinnur með *heilsuspillandi efni* (nær til allra starfsheita).
7. *Aukið umfang* í starfi (nær til allra starfsheita).
8. *Aukið álag* í starfi (nær til allra starfsheita).

Starfsmaður getur fengið tímabundna launahækkun vegna tímabundinna breytinga á starfi.

4.3.2. Einstaklingsbundnir þættir

Ef starfsmaður sýnir að jafnaði mjög góða frammistöðu og hæfileika í starfi eða býr yfir sérstakri þekkingu umfram þær kröfur sem settar eru fram við ráðningu hans eða í starfslýsingu, skal taka tillit til þess við launaröðun. Starfsmaður skilar greinargerð til forstöðumanns stofnunarinnar sem notar hana við mat á því hvort tilefni er til

SÖR KÖP
JME BSE
MR
ER
PK

umbunar í samráði við hlutaðeigandi sviðs- eða skrifstofustjóra. Viðbótarflokkar vegna þessarar greinar fylgja ekki starfsmanni sjálfkrafa flytjist hann í annað starf. Með einstaklingsbundnum þáttum er m.a. átt við:

1. *Frammistaða* starfsmanns við úrlausn verkefna er að jafnaði mjög góð.
2. Starfsmaður býr yfir *þekkingu* sem nýtist sérlega vel í starfi hans.
3. Starfsmaður sýnir jafnan *sjálfstæði* við úrlausn verkefna.
4. Starfsmaður hefur oft *frumkvæði* að verkefnum og nýtir hugmyndir sínar sem koma stofnuninni vel.
5. Starfsmaður á sérstaklega auðvelt með *samskipti* við aðra, sem eykur gildi og árangur starfs hans.
6. Starfsmaður sýnir *góða skipulagshæfileika*.
7. Starfsmaður sýnir frumkvæði við að *fræða og leiðbeina* samstarfsfólki sínu.
8. Starfsmaður sýnir frumkvæði við að afla sér *upplýsinga og þekkingar* sem nýtast í starfi.

5. Mat á frammistöðu og árangri

Forstöðumaður stofnunarinnar, starfsmannastjóri og trúnaðarmaður fara sameiginlega yfir launaröðun starfsmanna á fundi fyrir 1. desember ár hvert svo að tryggt sé að jafnræðis sé gætt við framkvæmd mats á menntun, starfsreynslu, árangri og frammistöðu og að ákvarðanir séu byggðar á málefnalegum rökum. Á þeim fundi getur trúnaðarmaður gert athugasemdir og lagt fram tillögur um breytingar. Forstöðumaður metur síðan hvort þær gefi tilefni til breytinga á fyrri ákvörðunum um launaröðun og tilkynnir skriflega viðkomandi starfsmönnum og trúnaðarmanni um niðurstöður sínar. Ágreiningi er hægt að vísa til samstarfsnefndar.

Ef ekki eru nægjanleg launaprep eftir í þeim launaflokki sem starfsmaður raðast í þegar kemur til hækkunar viðkomandi starfsmanns í álagsþrepum, skal færa starfsmann upp um launaflokk áður en hækkun á sér stað og raða honum þar í álagsþrep sem gefur sem næst sambærilega mynd af þeirri fjárhæð sem starfsmaður hefur í laun fyrir hækkunina (þó aldrei lægri).

6. Afkastahvetjandi þættir

Til að gera launakerfið afkastahvetjandi og stuðla að bættum framgangi verkefna stofnunarinnar hafa aðilar orðið ásáttir um eftirfarandi fyrirkomulag greiðslna til starfsmanna:

- a) Umbun er greidd að frumkvæði sviðs- eða skrifstofustjóra með samþykki forstöðumanns stofnunarinnar við lok verka. Aðeins er greitt fyrir þætti sem eru á fagsviði stofnunar. Ef starfsmenn eru fleiri en einn sem hlut eiga í verkefninu skal metinn hlutur hvers og eins og greiðslu skipt í samræmi við matið.
- b) Forstöðumaður stofnunarinnar metur verkefni sviðs- og skrifstofustjóra á sama hátt og sviðs- eða skrifstofustjóri metur verkefni sinna undirmanna.

Handwritten notes in blue ink: "Gull", "Sög", "BSF", "SOT", "OK", "EUF".

Ef farið er fram á greiðslu skv. þessari grein þarf starfsmaður að leita samþykkis sviðs- eða skrifstofustjóra eða e.a. forstöðumanns stofnunarinnar, áður en neðangreind verkefni hefjast.

Eftirfarandi verkefni, sem leiða af sér aukinn árangur og framlegð sem nýtast stofnuninni, geta verið grundvöllur greiðslu 20-50 þúsund króna:

1. Verkefni sem leiða af sér fjárhagslegan ávinning fyrir stofnunina.
2. Öflun sértekna.
3. Hagræðing og/eða bætt vinnulag.
4. Verkefni sem leiða til bættrar umhverfisverndar eða bæta ímynd stofnunarinnar.
5. Verkefni sem tengjast sérsviði viðkomandi starfsmanns en eru ekki hluti af starfsskyldum hans.
6. Verkefni sem leiða af sér betra starfsumhverfi, starfsánægju, starfsanda eða á annan hátt gera stofnunina að betri og eftirsóknarverðari vinnustað.

7. Akstur

Allar starfsstöðvar Landgræðslu ríkisins eru staðsettar í þéttbýli nema höfuðstöðvar Landgræðslunnar í Gunnarsholti, sem eru um 9 km (loftlína) frá ytri mörkum Helluþorps. Starfsmenn með starfsstöð í Gunnarsholti geta ekki nýtt sér almenningssamgöngur til að ferðast til og frá vinnu. Stofnunin greiðir viðkomandi starfsmönnum ferðastyrk vegna ferða til og frá vinnustað sem miðast við eftirfarandi:

1. Greiðsla miðast við vegalengd frá heimili/mörkum þéttbýlis að Gunnarsholti, til og frá vinnu, og almennt gjald skv. ökutaxta ríkisins sem er nú 110 kr./km. Greiðslan tekur breytingum skv. ökutaxtanum.
2. Hver starfsmaður fær greitt fyrir helming af kílómetrum skv. ofangreindu, þó að hámarki 120 km (2x60) á dag. Mælst er til að starfsmenn samnýti ferðir.
3. Starfsmenn sem búsettir eru á höfuðborgarsvæðinu eða utan 60 km fjarlægðar frá Gunnarsholti fá greitt skv. lið 1 og 2 fyrir eina ferð á viku, þó að hámarki 240 km (2x120 km) enda eiga þeir kost á gistaðstöðu í Gunnarsholti.
4. Starfsmaður fær þá kílómetra að fullu greidda sem eru á milli heimilis/marka þéttbýlis og ásættanlegs mótsstaðar við þann starfsmann sem næstur honum býr og hefur sama vinnutíma.
5. Greiðslur skv. ofangreindu eru fastar mánaðargreiðslur. Ekki er greitt fyrir akstur í orlofi og verða greiðslur því eftirfarandi: 75% í maí, júní, júlí og ágúst en 100% aðra mánuði ársins.
6. Ef starfsmaður getur ekki vegna vinnutíma eða búsetu haft samflot með öðrum með akstur til og frá vinnu fær hann greitt að fullu þá kílómetra skv. lið 1. Sama gildir ef starfsmaður þarf að aka einn vegna langvarandi veikinda ferðafélaga, í 10 daga eða lengur. Fær hann þá greitt að fullu frá 10. degi enda falla þá niður greiðslur til hins veika starfsmanns á sama tíma.
7. Ef starfsmaður þarf óvænt að hverfa frá vinnu fyrir lok vinnudags vegna óviðráðanlegra orsaka sér stofnunin honum eða ferðafélaga hans fyrir heimferð eftir því sem við á.
8. Ofangreind ákvæði gilda einnig um starfsmenn stofnunarinnar á öðrum starfsstöðvum sem eru fjarri leiðum almenningsvagna, nema stofnunin sjái þeim fyrir fari með bifreiðum stofnunarinnar eða á annan hátt.

Handwritten notes in blue ink: "Gull 800 kep", "JME BSF", "PK", and "EJP".

9. Starfsmenn sem sækja vinnu um lengri veg en sem nemur fjarlægð frá Gunnarsholti að Hellisheiði skulu ferðast til og frá vinnu í vinnutíma, enda gisti þeir að jafnaði á vinnustað. Þannig telst vinna hefjast við brottför frá heimili og með sama hætti teljast þeir ljúka vinnu þegar þeir koma til síns heima frá vinnustað.

8. Ýmis ákvæði

8.1. Fatnaður

Stofnunin sér starfsmönnum fyrir viðeigandi hlífðarfatnaði merktum stofnuninni og endurnýjar eftir eðlilegt slit eða óhöpp. Óheimilt er að nota fatnað merktan stofnuninni utan vinnutíma. Starfsmaður getur óskað eftir öðrum fatnaði sem krafist er starfa hans vegna. Sviðs- eða skrifstofustjóri metur þörf fyrir fatnað í hverju tilfelli.

8.2. Sveigjanlegur vinnutími

Starfsmaður getur, að fengnu samþykki yfirmanns, hliðrað til vinnutíma sínum innan dags og á milli daga, innan tveggja mánaða tímabils enda bitni það ekki á starfsemi og þjónustu stofnunarinnar.

9. Endurskoðun

Aðilar eru sammála um að endurskoða þegar þörf krefur, ákvæði þessa samnings. Verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar, verkefnum hennar og/eða verkefnum einstakra starfsmanna sem hefur áhrif á rétt og stöðu þeirra skal gerð nauðsynleg endurskoðun á samningnum eða eftir atvikum röðun starfsmanna. Um endurskoðun stofnanasamnings þessa fer eftir ákvæðum í miðlægum kjarasamningi.

Handwritten notes in blue ink:

- SK
- EUR
- JWE
- BSF
- 800
- KOP

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 20. apríl 2016. Samningurinn kemur í stað Stofnanasamnings Landgræðslu ríkisins og Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga og Stéttarfélags lögfræðinga, dags. 28 mars 2006, ásamt síðari bókunum, sem fellur úr gildi frá sama tíma.

Gunnarsholti, 20. apríl 2016

f.h. Landgræðslu ríkisins

Ólafur Rúnarsson
Jóna María Eiríksdóttir
Guðrún Magnúsdóttir

f.h. Fræðagarðs

Sigrún Ósp Sigmundsd.

f.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga

Harður Ólafur Pétursson

f.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Sigrún Ósp Sigmundsd.

f.h. starfsmanna

Þorsteinn Kristjánsson
Eldalinn Rís
Birgir Svartmann

Bókanir
með stofnanasamningi
Landgræðslu ríkisins
og
Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga
og Stéttarfélags lögfræðinga,
undirrituðum 20. apríl 2016

Bókun 1

Aðilar eru sammála um nauðsyn þess að virkja betur greinar 4.3 og 5 og að ákvæði þeirra verði nýtt til launahækkana á árinu 2016 og komi til framkvæmda eigi síðar en í október það ár.

Bókun 2

Laun skulu hækka um einn launaflokk afturvirkrt frá 1. september 2015.

Bókun 3

Verði gerð breyting hvað varðar ákvæði um akstur í stofnanasamningi hjá öðru stéttarfélagi starfsmanna hjá stofnuninni þá skal samsvarandi grein í þessum samningi endurskoðuð við fyrsta tækifæri.

Bókun 4

Við gildistöku stofnanasamnings þessa skal þess gætt að enginn starfsmaður sem þessi samningur nær til lækki í launum.

Bókun 5

Aðilar eru sammála um að taka ákvæði um akstur samkvæmt grein 7 í samningi þessum til endurskoðunar, eftir atvikum með starfsmönnum annarra stéttarfélaga sem starfa hjá stofnuninni.

Guðjón
BR
PK
SÖR
JME
BSF
EUR
Köp