

Stofnanasamningur

Lands og skógar og Visku – stéttarfélags

1. Inngangur og gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Visku - stéttarfélagi sem starfa hjá Landi og skógi (LOGS) svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, barnsburðar- eða veikindaleyfi. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla og er sérstakur samningur um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamnings að þörfum stofnunar og starfsmanna.

2. Markmið og stefna samningsins

2.1. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti
- að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir þá að dafna og vaxa í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

2.2 Launastefna

Á grundvelli markmiða og stefnu **Lands og skógar** leitast hún við að umbuna starfsmönnum sínum með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðardóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni. Ákvörðun um launasetningu starfsmanna grundvallast á fjórum meginþáttum. Þættirnir eru:

Röðun starfs.....	3. kafli
Persónubundnir þættir.....	4. kafli
Tímabundnir þættir.....	5. kafli
Aðrir launaliðir.....	6. kafli

3. Röðun starfa og starfaflokkar

3.1. Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins. Aðilar eru sammála um að við röðun verði miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum er falið að sinna, sbr. grein 3.2. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verk sviði starfsmanna eða skipulagi stofnunar.

3.2. Starfaflokkar og grunnröðun

Grunnröðun byggir á BA/BS eða sambærilegri grunngráðu.

Sérfræðingur 1 - launaflokkur 14

Ber faglega ábyrgð og/eða fjárhagslega ábyrgð á þróun á afmörkuðum eða tímabundnum verkefnum, starfsstöð, stærri verkefnum eða mörgum minni.

Gæti verið sérfræðingur, verkefnastjóri (mannauðsfulltrúi, ráðgjafi).

Sérfræðingur 2 - launaflokkur 16

Stýrir umfangsmiklum langtímaverkefnum með fleiri en einum verkþætti sem unnir eru af sjálfstæðum verkþópum eða ber ábyrgð á faglegu starfi hjá einum eða fleiri starfsmönnum eða fer með tímabundna yfirstjórn og ábyrgð á fagsviði hjá stofnuninni sem staðgengill sviðsstjóra.

Gæti verið sérfræðingur, verkefnastjóri (skjalastjóri, kynningarstjóri, kerfisstjóri).

Sérfræðingur 3 - launaflokkur 20

Stýrir tilteknu varanlegu teymi innan stofnunar. Hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á framkvæmd verkefna innan fagsviðs/stoðsviðs eða þvert á tvö eða fleiri fagsvið/stoðsvið. Felur í sér stjórn skrifstofu og/eða starfshóps (sérfræðinga) í einu stóru eða fleiri smærri, sjálfstæðum verkefnum, sem taka m.a. til áætlunargerðar, úrvinnslu, túlkunar og miðlunar gagna. Er fulltrúi teymisins innan sem utan stofnunarinnar og veitir teyminu faglega ábyrgð og forystu. Gæti verið sérfræðingur, verkefnastjóri (mannauðsstjóri, lögfræðingur).

Sviðsstjóri - launaflokkur 23

Sviðsstjóri. Starfsfólk sem fer með yfirstjórn sviðs skv. skipuriti stofnunarinnar.

Grunnmenntun miðast við MS/MA/MEd/MLL eða sambærilegt.

3.3. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BSc/BEd) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 4 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.4. Aðrir sérstakir viðbótarlaunaflokkar við grunnröðun

Launa ber sérstaklega fyrir auknar kröfur/álag í starfi vegna áhættu- og álagsþátta sem ekki hafa verið metnir sérstaklega hér að ofan. Þetta eru sem dæmi þættir á borð við erfiðar og/eða hættulegar aðstæður, s.s. við straumharðar ár, úfinn sjó og vötn, á jöklum/umgengni við eiturefni/samskipti þar sem veruleg viðvarandi hættu er á ofbeldi eða árási. Einnig getur verið um að ræða andlegt álag og áreiti vegna eðlis starfs. Sérstaklega skal umbuna þegar starfslýsing gerir ríkari kröfur til viðkomandi en starfaflokkur gerir ráð fyrir, svo sem vegna sérstakrar ábyrgðar eða verkefna

Launa skal með einum eða fleiri launaflokkum vegna ofantalinna þátta.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í þrep eða launaflokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.5. Hafi starfsmaður náð átta þrepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Ef starfsmaður færast upp um launaflokk vegna álagsþrepa, skal endurskoða starfslýsingu og meta hvort breytingin kalli á annan starfaflokk og nýja röðun í launaflokka og álagsþrep.

4.1 Viðbótarmentun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmentun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Mentunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi sem hér segir:

- 1 launaflokkur fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 2 launaflokkar fyrir meistaragráðu
- 4 launaflokkar fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2. Sí- og endurmenntun

Endur- og símenntun sem nýtist í starfi og er í samræmi við náms- og starfsþróunarreglur stofnunar skal meta til launaflokka. Starfsfólk skal senda inn stutta greinargerð um leið og það sendir inn staðfestingu á sí- og endurmenntun. Námskeið sem tekin voru fyrir meira en fimm árum eða áður en starfsfólk hóf störf við stofnunina eru ekki metin. Sí- og endurmenntun er metin jöfnum höndum og getur starfsfólk hækkað um allt að fjóra launaflokka. Miða skal hækkun við þann dag sem staðfestingu er skilað til stofnunarinnar.

4.2.1 Námskeið á háskólastigi

Námskeið sem telja til stakra ECTS eininga eru metin og hverjar stakar 30 ECTS einingar skulu metnar til eins álagsþreps. Ef sí- og endurmenntun veitir formlega prófgráðu sem leiðir til hækkunar launa skv. lið 3.3. eða 4.1., falla niður launaflokkar skv. lið 4.2.1. sem áður hafa verið metnir fyrir sama nám.

4.2.2. Námskeið og fagráðstefnur

Metinn er fjöldi stunda á námskeiði og/eða fagráðstefnum sem skila samsvarandi árangri og námskeið. Námskeið eru metin séu þau haldin af viðurkenndum aðilum s.s. menntastofnunum, stéttarfélögum, fagfélögum og ráðgjafarfyrirtækjum. Fagráðstefnur eru metnar sameiginlega af starfsmannastjóra, sviðsstjóra og trúnaðarmanni. Skila þarf inn lýsingu á námskeiði ásamt styttri greinargerð um hvernig námskeiðið kemur til með að styrkja viðkomandi í starfi. Skila þarf inn dagskrá ráðstefnunnar ásamt stuttri greinargerð um hvernig ráðstefnan kemur til með að styrkja viðkomandi í starfi. Miðað er við að einn dagur sé 6-8 klukkustundir og skal meta hverjar 120 klst. til hækkunar um einn launaflokk.

4.2.3. Námsdvalir

Námsdvöl við rannsóknastofnanir, menntastofnanir á háskólastigi eða stofnanir á sama fræðasviði og LOGS er metin eftir því hversu markviss sí- og endurmenntunin er. Námsdvöl við stofnanir eða önnur skipulögð menntun á háskólastigi er metin til stunda. Ef um er að ræða vinnu- eða kynnisdvöl sem nýtist beint í starfi er ein vika metin til 40 klst. Starfsfólk skilar inn staðfestingu á námsdvöl við lok hennar og eru þau skráð og vistuð í möppu starfsfólks hjá stofnuninni. Stundir safnast upp undir þessum lið og þegar safnað hefur verið upp í ákveðinn fjölda stunda fæst launahækkun. Fyrir hverjar 60 námskeiðsstundir hækka laun um einn launaflokk.

4.3. Starfsreynsla

Starfsaldur er skilgreindur sem samanlögð vinna hjá stofnuninni og ber að meta þá reynslu sem honum fylgir til álagsþrepa ásamt því að umbuna fyrir tryggð við stofnun. Starfstími áunninn við skammtímaráðningu hjá stofnuninni skal einnig teljast að fullu.

Starfsaldur er metinn með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi skal fólk hækka um eitt álagsþrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar

4.4. Sérstök löggilding og leyfisbréf

Hafi starfsmaður tekið próf eða setið námskeið sem lýkur með löggildingu eða réttindum sem nýtast í starfi og er á fagsviði viðkomandi starfsmanns leiðir það til hækkunar um 1 álagsþrep. Dæmi væri héraðsdómsslögmansréttindi, vottun í gæðastjórnun, vottun á tölvukerfi, vottun í verkefnastjórnun o.fl.

4.5. Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Meta skal eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu álagsþrepi fyrir atriði sé það fyrir hendi.

- Kunnátta, reynsla, færni, menntun eða réttindi sem nýtast í starfi og ekki hefur verið tekið tillit til annars staðar.
- Stöðugir persónubundnir eiginleikar sem hafa jákvæð áhrif á störf og vinnustaðinn (s.s greiningarhæfni, lausnarmiðuð nálgun, stjórnunarhæfni).
- Önnur einstaklingsbundin hæfni sem sannanlega ætti að meta en ekki er talin til hér að ofan.

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrir fram eða að loknu verki.

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samning skal að jafnaði gera fyrir fram. Til tímabundinna þátta getur meðal annars talist:

- Tímabundið aukið álag vegna fjarvista eða veikinda eða undirmönnunar.
- Innleiðing umfangsmikilla verkefna.
- Þátttaka í verkefnum til viðbótar við reglubundin störf

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag umfram 12 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Þá skal endurskoða starfslýsingu og starfaflokkun og gera viðeigandi breytingar á launasetningu viðkomandi.

5.2. Sérstök frammistaða

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir stofnun. Þeir þættir sem meðal annars má horfa til eru:

- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Skrif- og fyrirlestrahald sem styrkir ímynd stofnunarinnar fyrir vísinda- og fræðslustarf

6. Aðrir launaliðir

6.1. Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5. í kjarasamningi.

Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma er til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja og tölvupósts (ínáanleiki). Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega.

Ákjósanlegt er að vísitölutengja eða binda samkomulag um önnur laun við launatöflu með vísun í launaflokka.

6.2. Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3 í kjarasamningi er heimilt að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

6.3. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi þrepa eða launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærra laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

7. Önnur ákvæði

7.1. Starfsmannasamtöl

Einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við forstöðumann. Yfirmaður skal gera forstöðumanni grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig. Starfsmannaviðtöl skulu að jafnaði fara fram á tímabilinu janúar til febrúarloka ár hvert.

7.2. Starfsþróunarsamtal

Markviss starfsþróun eflir hæfni starfsfólks og stofnunar í nútíð og til framtíðar. Starfsþróun tekur mið af heildarmarkmiðum í starfsemi stofnunar og skal samræmast framtíðarsýn hennar. Markviss greining og gerð starfsþróunaráætlana felur í sér forgangsröðun fræðsluþarfa miðað við þarfir stofnunar og áætlanir um þróun starfsfólks taka mið af framtíðarþörfum hennar.

Starfsþróun er og verður alltaf samstarfsverkefni starfsmanna og stjórnenda og verður að eiga sér stað til að hægt sé að mæta auknum kröfum og umhverfi sem er í stöðugri þróun. Skv. grein 10.1.1 í kjarasamningi skal starfsmaður viðhalda menntun sinni og starfsreynslu með þátttöku á ráðstefnum, endurmenntunarnámskeiðum og/eða viðurkenndu framhaldsnámi.

Stofnanir eru ábyrgar fyrir að skapa umgjörð og tækifæri til starfsþróunar en stjórnandi og starfsmaður bera sameiginlega ábyrgð á starfsþróunarferlinu og frumkvæði að starfsþróun getur komið frá báðum aðilum.

Í grein 10.1.2 í kjarasamningi kemur fram að starfsmaður sem unnið hefur í fjögur ár hjá sömu stofnun á rétt á leyfi til að stunda endurmenntun/framhaldsnám enda sé það í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun viðkomandi stofnunar. Í leyfinu skal starfsmaður halda reglubundnum launum sbr. skilgreiningu í gr. 12.2.6. Starfsmaður ávinnur sér tveggja vikna leyfi á hverju ári. Þó getur uppsafnaður réttur aldrei orðið meiri en 6 mánuðir og greiðist ekki út við starfslok. Heimilt er að veita skemmri eða lengri námsleyfi á skemmra eða lengra árabili.

7.3. Jafnlaunamál

Stofnunin starfrækir jafnlaunakerfi sem samræmist kröfum ÍST85:2012. Jafnlaunakerfið tryggir að störf séu metin með hliðstæðum hætti í sambærilegum tilvikum og stuðlar þannig að því að starfsfólki séu greidd sambærileg laun fyrir jafnverðmæt störf þannig að allt starfsfólk njóti jafnræðis.

7.4. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafi áhrif til breytinga á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni. Starfsmanni skal svara eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

7.5. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

8. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.4. í kjarasamningi aðila.

9. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. janúar 2024

Gunnarsholti 10. apríl 2025

f.h. Lands og skógar

[Rafræn undirritun]

f.h. Visku - stéttarfélags

[Rafræn undirritun]

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá 1. janúar 2024.

LOGS endurraðar starfsfólki á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

LOGS mun framkvæma afturvirka launaleiðréttingu samkvæmt stofnanasamningi þessum eigi síðar en 1. júní 2025.

LOGS mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku launaákvörðunarblaði við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 30. júní 2025. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar frá 1. janúar 2024 þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á forsendum launasetningar hans.

Ganga skal frá uppfærðum starfslýsingum í samræmi við forsendur þessa samnings eigi síðar en 31.12.2025.

Fylgiskjöl með stofnanasamningi

Fylgiskjal IV - Ferðakostnaður

Samkvæmt grein 8.2 í stofnanasamningi þessum eru eftirfarandi ákvæði sett er varða ferðakostnað starfsfólks: Akstursreglur vegna starfsstöðva utan þéttbýlis

1. LOGS er með 18 starfsstöðvar víðs vegar um landið. Félagsfólk þeirra stéttarféлага sem gera þennan samning við LOGS starfar flest á starfsstöð í þéttbýli en einnig í Gunnarsholti.
2. Starfsfólk með starfsstöð t.d. í Gunnarsholti getur ekki nýtt sér almenningsamgöngur til að ferðast til og frá vinnu nema að Hellu. Vegna þessa og annarra aðstæðna, greiðir stofnunin viðkomandi starfsfólki ferðastyrk vegna ferða til og frá vinnustað sem miðast við eftirfarandi: Starfsfólk með starfsstöð í Gunnarsholti og búsett utan þess fær greiddan akstur sem nemur vegalengdinni milli Hellu og Gunnarsholts á hverjum vinnudegi. Starfsfólk sem sameinast í bíla heldur sínum greiðslum. Áætlaður aksturstími frá Hellu eða Hvolsvelli að Gunnarsholti skal teljast til vinnutíma, bæði til og frá vinnu.
3. Ef starfsfólk með starfsstöð t.d. annars staðar en í Gunnarsholti á erindi þangað í einn dag eða skemur, skal það nota bifreið frá stofnuninni ef kostur er. Ef starfsfólk velur að aka á eigin bíl þá greiðir stofnunin akstur aðra leiðina, að fengnu samþykki yfirmanns.
4. Ef starfsfólk með starfsstöð t.d. annars staðar en í Gunnarsholti á erindi þangað í einn dag eða skemur og getur ekki nýtt sér bifreið stofnunarinnar, þá er starfsfólki heimilt að aka á eigin bifreið að fengnu samþykki yfirmanns. Akstur báðar leiðir er greiddur í slíku tilviki.
5. Akstur frá heimili og í Gunnarsholt er greiddur fyrir eina ferð í viku fram og til baka skv. metinni vegalengd, enda gisti starfsfólk a.m.k. eina nótt í Gunnarsholti í húsnæði sem stofnunin útvegar. Áætlaður aksturstími til og frá Gunnarsholti skal teljast til vinnutíma.

Greitt er skv. ákvörðun ferðakostnaðarnefndar ríkisins hverju sinni.

Aðilar eru sammála um að ofangreindar reglur gildi fyrir starfsmenn LOGS, en sé valin önnur betri leið en að ofan greinir til að sjá fólki fyrir ferðum til og frá starfsstöðvum skal geta um það í ráðningarsamningi milli LOGS og starfsmanns.